**Karriereplan for ph.d.-kandidater**

Periode fra: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ til \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

|  |
| --- |
| **Navn på ph.d.-kandidat** |
| **Fakultet/institutt** |  |
| **Akademisk veileder** |  |
| **Evt. Mentor** |  |
| **Har du pliktarbeid?**I så fall oppgi typen oppgaver (undervisning eller administrativt) og omfanget i månedsverk  |
| **Navn på personalansvarlig**  |

Hensikten med å lage en karriereplan er bevisstgjøring av dine mål og hva som kreves for å nå disse målene. Planen er i tillegg et nyttig verktøy i medarbeidersamtalens del om karriereutvikling.

En doktorgrad kan være nyttig kompetanse for en rekke ulike karriereveier både i akademia, offentlig sektor og privat næringsliv. Det er viktig at du tidlig reflekterer over hvordan du ønsker å bruke doktorgraden i din videre karriere. Malen representerer alle karriereveier, og det kan være nyttig å diskutere flere veier selv om man på forhånd har et tydelig mål.

Karriereplanen bør utarbeides i samarbeid med veileder eller nærmeste leder. Ansvaret for å jobbe mot målene i karriereplanen og hvilke relevante tiltak som tilbys, ligger både hos den enkelte ansatte og institusjonen.

# Doktorgradsavtalen spesifiserer allerede mål for doktorgraden og for faglig utvikling. Skjemaet nedenfor brukes til å oppsummere karrieremål og karrierefremmende tiltak utover doktorgradsavtalen.

**Mål etter fullført doktorgrad**

|  |
| --- |
| *Hva ønsker du å arbeide med etter fullført doktorgrad – og hvorfor?* |
| *Hvor ønsker du å arbeide etter fullført doktorgrad (institusjon, sektor, nasjonalt/internasjonalt)?* |
| *Hvilke karrieremål har du på lang sikt?* |

**Kompetanse for videre karriere innenfor akademia**

En doktorgrad ved en akademisk institusjon er tradisjonelt en viktig start for en karriere innenfor akademia. For å diskutere en karriere innenfor akademia kan det være nyttig å gjøre seg kjent med [Veileder for vurdering i akademiske karriereløp - Universitets- og høgskolerådet (uhr.no)](https://www.uhr.no/temasider/karrierepolitikk-og-merittering/nor-cam-veileder-for-vurdering-i-akademiske-karrierelop/)

|  |
| --- |
| *Hva slags kompetanse og ferdigheter behøver du for å kvalifisere deg for en søknad på en fast vitenskapelig stilling?**Tematikk som bør berøres er:* 1. *Forskning, kunstnerisk utviklingsarbeid, innovasjon*
2. *Utdanningsfaglig kompetanse og undervisning*
3. *Internasjonalisering, mobilitet og nettverksbygging*
4. *Prosjektarbeid og søknadsskriving*
 |
| *Hva må du gjøre for å bygge den nødvendige kompetansen og ferdighetene?* |
| *Hvem kan bidra til at du skal kunne utvikle den nødvendige kompetansen/ferdighetene – og hvordan?* |

**Kompetanse for videre karriere innen øvrig arbeidsliv**

Med den kompetansen en doktorgrad gir kan du bidra til viktig utvikling av samfunnet. Ulike kunnskapsbaserte yrker i hele samfunnet, både i offentlig og privat sektor, trenger deres kompetanse, og de representerer også meget attraktive karriereveier.

|  |
| --- |
| *Hva slags kompetanse og ferdigheter behøver du for å kvalifisere deg for en karriere innen øvrig arbeidsliv?* |
| *Hva må du gjøre for å bygge den nødvendige kompetansen og ferdighetene?* |
| *Hvem kan bidra til at du skal kunne utvikle den nødvendige kompetansen/ferdighetene – og hvordan?**Hvilke muligheter finnes andre steder nasjonalt og internasjonalt, og hva kan NTNU gjøre for å bistå i videre karriereutvikling?* |

**Dersom du har pliktarbeid i stillingen[[1]](#footnote-1):**

|  |
| --- |
| *Er planen for pliktarbeid oppdatert?**Hvordan kan pliktarbeidet ditt være relevant for de målene du har satt deg?*  |

**Status og veien videre**

|  |
| --- |
| *Status siden forrige revisjon* |
| *Hvilke konkrete tiltak skal du gjennomføre det kommende året for å nå målene dine?* |

**Veileder for samtale om karriereplan i medarbeidersamtale**
Dersom stipendiaten ønsker å ta opp karriereutvikling i medarbeidersamtalen, må en oppdatert karriereplan medbringes. For nye stipendiater, skal karriereplanen utarbeides i samarbeid mellom leder og medarbeider i et eget møte, i henhold til veileder for medarbeidersamtalen. Alternativt kan det arrangeres seminar der stipendiater kan få veiledning i dette arbeidet.

Samtalen må ta utgangspunkt i hver enkelt stipendiat sine mål og ønsker for en framtidig karriere. Leder må legge til rette for en refleksjon som resulterer i konkrete tiltak for tiden fram til neste medarbeidersamtale. Leder har ansvaret for at ulike aktuelle karriereveier omtales som likeverdige, og at realismen i stipendiatens karriereplan adresseres.

I tillegg til det som knytter seg direkte til stipendiatens egne mål, bør følgende tema diskuteres i lys av videre karrieremuligheter:

* Forskning/kunstnerisk utviklingsarbeid og innovasjon
* Undervisning
* Internasjonalisering, mobilitet og nettverksbygging
* Prosjektarbeid og søknadsskriving

Dersom stipendiaten har pliktarbeid, eller om det er aktuelt å tilby dette, må dette ses i sammenheng med karriereplanleggingen, jamfør §2 i pliktarbeidsforskriften: *Pliktarbeid bør gi relevant og variert kompetanse for en framtidig karriere i akademia, samfunns- og næringsliv*.

1. [Forskrift om stipendiaters pliktarbeid og ansettelsesforhold ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)](https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2009-06-17-959) [↑](#footnote-ref-1)