

Vägledning för karriärplanering i forskarutbildningen i Pedagogik¹

Ett viktigt inslag i forskarutbildningen är att förbereda doktoranden för en framtida karriär, inom eller utanför akademien. Karriärplaneringen syftar till att skapa förutsättningar för doktoranden att med hjälp av sina handledare, sin forskningsmiljö och forskningskollegiet ska få goda förutsättningar för att planera sin framtida karriär. I huvudsak vilar ansvaret för karriärplaneringen på doktorandens handledare.

Karriärfrågor bör integreras i forskarutbildningens alla delar; i handledning, val av kurser, inriktning på avhandling (såväl problemställning som metodik), val av publiceringsform (monografi eller sammanläggning), seminarieverksamhet, undervisning, administrativa uppgifter, mm. Att förbereda doktoranden för en framtida karriär inom akademien inkluderar även utbildning och stöd i att skriva ansökningar om tjänster och forskningsmedel. Utöver den löpande karriärplaneringen rekommenderas att den sker vid fyra konkreta tillfällen:

1. Forskarutbildningsansvarig professor informerar *i början av studierna* om forskarutbildningen och universitetet, institutionstjänstgöringen, erfarenheter från alumner och olika karriärmål. Här ges också information om universitetets organisation och struktur, beslutsvägar, chefslinjer, hierarkier och olika karriärinjer inom akademien.
2. Handledare och doktorand diskuterar *tidigt i forskarutbildningen*, t.ex. vid utarbetandet av den första individuella studieplanen (ISP), framtida karriärmöjligheter med utgångspunkt i doktorandens egna funderingar, frågor och önskemål. Frågor som är lämpliga att diskutera är: Vilka olika karriärmöjligheter finns efter avslutad utbildning? Vilka karriärmöjligheter finns inom akademien? Vilka möjligheter finns utanför akademien? Hur kan doktoranden på bästa sätt förbereda sig för olika alternativ? Vilka tankar om en framtida karriär har doktoranden i nuläget?
3. *Mitt i studierna* lyfter handledare och doktorand karriärfrågor i relation till doktorandens individuella utveckling och olika möjligheter och mål. Olika alternativ diskuteras, samt utmaningar och svårigheter med att nå karriärmål och hur dessa kan hanteras.
4. *I slutet av studierna* gör handledare och doktorand en konkret planering för tiden efter disputation. Handledare och doktorander överväger olika möjligheter när det gäller att söka anställningar, t.ex. olika slags postdoktorala anställningar, och möjligheter att söka medel för fortsatt forskning.

¹ Dokumentet bygger på rutiner som utarbetats i Media- och kommunikationsvetenskap vid Örebro universitet. Dokumentet har behandlat i forskningskollegiet i pedagogik 22-09-21.

Följande aspekter kan vägleda det kontinuerliga arbetet med doktoranders karriärplanering:

- Genomförd karriärplanering dokumenteras i doktorandens ISP. Här framgår vilka frågor som har aktualiserats och hur kurser, avhandlingsarbete och genomförande av andra aktiviteter (t.ex. seminarier, konferenser, administrativa uppgifter) svarar mot doktorandens behov.
- Handledarna och kollegor i forskningsmiljön tar ansvar för att doktoranden fortlöpande får information som är relevant för den framtida karriären. Det kan gälla externa konferenser, seminarier och nätverk, interna seminarier, kurser och aktiviteter och olika typer av finansieringsmöjligheter.
- Handledare ansvarar för doktoranders behov av vägledning och stöd gällande ansökningar om forskningsmedel. Finansieringsansökningar läggs fram och diskuteras med kollegor i forskningsmiljön. Vid slutet av forskarutbildningen kan ämnet erbjuda en forskarutbildningskurs i ansökningskrivande.
- Diskussioner om institutionstjänstgöringen ingår i karriärplaneringen. Denna del kan röra frågor som: Vad är en bra balans mellan forskning och undervisning? När är det klokt att göra vad? Vad är viktigt att tänka på meritmässigt? Detta sker med fördel i samarbete med enhetschef.
- Handledare betonar vikten av att utveckla goda språkfärdigheter i både svenska och engelska under forskarutbildningen och ger stöd och råd för detta.

Karriärplaneringen genomförs på ett sätt som främjar jämställda villkor och förutsättningar för både kvinnliga och manliga doktorander, exempelvis genom att göra doktoranden medveten om jämställdhetsaspekter som utgör svårigheter i akademien.