

# LEDARSKAPSUTVECKLINGSPROGRAM FÖR DOKTORANDER

Idé från SLU Uppsala, avdelningsdirektör, Lotta Hansson

**Bakgrund:** Utbildnings programmet startade 1997 och består av 3 doktorand kurser som samverkar med parallellt löpande seminarier och ett mentorsprogram. Idén med detta utbildningsprogram var ett försök att ge doktoranderna en träning inför tiden efter disputationen. Doktorer idag måste bli bättre förberedda på vad en yrkeskarriär innebär även utanför universitetet och inte bara inom akademien som forskare. De är ofta okunniga om vad som finns för andra arbetsformer än den akademiska.

**Kursinnehåll:** Grundläggande organisations- och ledningsteorier, personlig utveckling och kontakter med arbetsliv utanför akademien. De ingående kurserna har en ämneestetisk grund men har en mycket tillämpad inriktning och ska ge en viss färdighetsträning. Följaktligen står frågorna som: Hur gör man? Hur fungerar det? Hur ser det ut i praktiken?" i centrum. Igenom hela detta utbildningsprogram med de 3 separata doktorand kurserna pågår mentorsprogrammet parallellt (se längre ner).

## Syftet:

- Att förbereda doktoranderna för arbetslivet och en yrkeskarriär efter examen.
- Att få fler disputerade med kunskap och viljan att bli ledare/chefer.
- Utveckla kontaktnätet mellan universitet och näringsliv.
- Att stödja doktorandernas personliga utveckling.
- Att om möjligt, få en jämnare könsfördelning på högre tjänster.

**När:** Det får doktoranden själv avgöra. Helst i mitten eller i slutet av utbildningen då doktoranden naturligt ställer frågor om framtiden och tiden efter disputationen.  
Kursen hålls 1 ggr/år

## Programmets kursinnehåll i mer detalj:

### 1) "Lär känna ditt ledarskap" (1p)

Präglas av psykologi & pedagogik. Med hjälp av övningar och föreläsningar tas följande frågor upp:

- Vad är beslutsfattande? Hur distribueras kunskap i grupper och organisationer?
- Hur fungerar kreativitet & generativt lärande i en organisation?
- Hur uppnår man engagemang för en given uppgift hos en grupp människor?
- Är beslutsprocessen betingat av socio-kulturella aspekter?

### 2) "Ledning, organisering & arbetsliv" (2p)

Syftar till att deltagarna vid kursens slut har:

- Att ha grundläggande kunskaper om organisationens form och funktion.
- Att ha grundläggande kunskaper om ledning.
- Att kunna se samband mellan samhällets/ arbetslivets förändringar och dess inverkan på organisations - och ledningsfrågor.
- Att ev. knutit kontakt med ett företag/organisation som är intressant för doktorandens framtida professionella utveckling.

I kursen ingår dessutom bl.a.:

Att man ska läsa: Organisationsmetaforer av G. Morgan

Intervju/samtal av/med en prefekt

Intervju/samtal av/med en chef/ledare utanför akademien

Seminarier med inbjudna gäster (dessa har disputerat på fakulteten, jobbar nu utanför akademien, Vad har de för nytta av att de doktorerat?).

Personlig analys & sammanfattning

Muntliga & skriftliga redovisningar görs av alla uppgifter.

Doktoranden ombeds dessutom att skriva ett kort PM- om vad de har lärt sig under kursen.

### 3) **Projektledning 2p**

Läser en traditionell handbok om projektledning: ”Myten om projekten”

- Praktisk övning ”Att bygga en bro” ingår i kursen:

Bron ska vara: funktionell (ska kunna hålla tyngden från, bredden av en leksaks lastbil)

Bron ska vara vacker, ha rätt namn, originell med kreativa lösningar.

Tar en person från varje grupp på 6-7 st, som ensam får se den leksakslastbil som bron är till för. ”Projektledaren” får sedan återvända till sin grupp och berätta hur lastbilen ser ut med mått storlek mm. Gruppen tillsammans med projektledaren, får sedan bygga bron. Grupperna får en tid som efter halva tiden plötsligt reduceras (allt för att få upp temperaturen). Efter övningen så går man igenom resultatet. Kursdeltagarna får värdera hur det gick. Kunde personen som visste förutsättningar (projektledaren) förmedla detta till de andra i gruppen på ett bra sätt. Kände alla sig en del av projektet osv.

- De fick också en ytterligare uppgift att:  
Utvärdera forskarutbildningen vid sin institution.

### **Mentorsprogrammet:**

(Hittills har det på SLU varit 6 mentorsprogram mellan åren 1994-2000, 119 adepter varav 11 män, 72 mentorer deltog)

Pågår under 1 år, parallellt med ledarutvecklingsprogrammet.

### Syftet:

- Att få fler disputerade med kunskap och vilja att bli ledare/chefer.
- Att utveckla kontakter mellan universitet och näringsliv.
- Att förbereda adepterna för arbetsliv och en forskar-/yrkeskarriär

### Under denna tid genomförs:

- gemensamma träffar mellan adepter och mentorer (utanför akademien). Under året träffas resp. adept och mentor ungefär en gång i månaden.
- adeptträffar
- mentorsträffar
- tematiska seminarier, t.ex. ”De fem härskarteknikerna”, och strategier mot dessa.

### Vilken uppfattning har de av denna satsning:

*Mentorn:* Får insikter i forskningsprocessen, kontakter på universitetet. Tyckte att det var givande att diskutera med någon som ifrågasatte & såg saker och ting med andra ögon.

*Adepten:* personlig utveckling, definition av en yrkesroll, ökad kunskap och insikt om värden utanför Akademien

Hela projektet med detta ledarskapsutvecklingsprogram för doktorander och mentorsprogrammet sköttes av:

Projektledare 25 % + administrativt stöd 20 % + en arbetsgrupp som hade hand om:

Marknadsföring, Engagera mentorer, Organisera seminarieserier och träffar, Matcha ihop adept med mentor, Utbilda deltagarna i respektive roll, Fungera som navigatörer, inspiration.

Universitetsgemensamt råd håller förutom i denna doktorand kurs även i:

- Pedagogisk kurs
- Etik kurs
- Kursen ”Att skriva bra ansökningar”