

Grundsätze für gute Promotionsbetreuung an der TU Dortmund

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist eine zentrale Aufgabe der TU Dortmund. Entsprechend den Prinzipien der DFG (vgl. DFG 2021) zu wirksamer Karriereunterstützung in der Wissenschaft fühlt sich die TU Dortmund forschungs- und karrierefrendlichen Strukturen, planbaren Karrierewegen, kompetitiver Entlohnung und Ausstattung, Chancengleichheit, der Berücksichtigung individueller Hintergründe sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch für die frühe Karrierephase der Promotion verpflichtet. In Ergänzung zu den „Regeln guter wissenschaftlicher Praxis an der TU Dortmund“ gelten folgende Grundsätze guter Promotionsbetreuung:

1. Regelmäßiger Austausch

Gute Betreuung umfasst regelmäßige Feedback-Gespräche und Beratung zur zukünftigen Karriere. Wenigstens einmal pro Semester werden Arbeitsstand und kommende Ziele abgeglichen. Mit Anbahnung einer Promotion werden auch Motivation, Ziele und gegenseitige Erwartungen geklärt, darunter Häufigkeit von Treffen, Ausgestaltung der Betreuung und des Verhältnisses von Eigenverantwortung und fördernder Begleitung.

2. Betreuungsvereinbarung

Eine Betreuungsvereinbarung regelt Ansprechpersonen, Rollen, Rechte und Pflichten.

3. Gestaltung der Arbeitsverhältnisse

Arbeitsverhältnisse werden so gestaltet, dass unter anderem durch zeitliche Freiräume zur Arbeit am Promotionsprojekt und Zugriff auf Forschungsinfrastruktur mindestens das Qualifikationsziel erreicht werden kann.

4. Mehrfachbetreuung

Mehrfachbetreuung ist ein geeignetes Mittel, um jederzeit optimale Betreuung sicherzustellen. Dabei werden Verantwortlichkeiten zwischen den Betreuer*innen geklärt und gegenüber den Promovierenden transparent gemacht, um so möglichen Konflikten im Betreuungsverhältnis entgegenzuwirken.

5. Grundlagen der Ausbildung während der Qualifikationsphase

Die Regeln der guten wissenschaftlichen Praxis, des angemessenen Forschungsdatenmanagements und der Sicherheitsvorschriften werden vermittelt und im Alltag gelebt. Maßnahmen zur disziplinübergreifenden sowie fachspezifischen Qualitätssicherung, einschließlich einer offenen Fehlerkultur, sind wichtiger Bestandteil der Ausbildung während der Qualifikationsphase.

6. Förderung der wissenschaftlichen Selbständigkeit

Ein angemessenes Verhältnis von Unterstützung und Eigenverantwortung führt zu einer zunehmenden Selbständigkeit der Nachwuchswissenschaftler*innen. Diese verfügen über entsprechende Mitwirkungsrechte.

7. Leistungsbewertung

Die individuellen Leistungen werden adäquat abgebildet und anerkannt (z.B. bei Publikationen und Projektanträgen). Qualitative, ggf. disziplinspezifische Maßstäbe leiten die Bewertung der wissenschaftlichen Leistung im Kontext der Promotion.

8. Rolle der Betreuungspersonen

Den Betreuungspersonen kommt eine Vorbildfunktion zu. Sie werden für die Wahrnehmung ihrer verantwortungsvollen und aufwendigen Aufgabe wertgeschätzt und durch Weiterbildungsangebote und Führungstrainings unterstützt.

Betreuungspersonen betreuen Promotionsprojekte im Rahmen der eigenen fachlichen Expertise. Neben der wissenschaftlichen Anleitung des Promotionsvorhabens unterstützen sie Nachwuchsfor-schende mit überfachlichem Rat, Ausbildung und Führung. Wenn sie gleichzeitig Vorgesetzte sind, handeln sie im Bewusstsein dieser Doppelrolle.

Um einer asymmetrischen Kommunikation zwischen beiden Parteien entgegenzuwirken, wird eine Kommunikation auf Augenhöhe angestrebt, die durch die Etablierung hierarchiearmer und flacher Kommunikationsstrukturen unterstützt wird.

Machtmissbrauch und das Ausnutzen von Abhängigkeitsverhältnissen sind durch geeignete organisatorische Maßnahmen sowohl auf der Ebene der einzelnen wissenschaftlichen Arbeitseinheit als auch auf der Ebene der Leitung wissenschaftlicher Einrichtungen zu verhindern.

9. Unterstützung der Karriereentwicklung

Zur Karriereentwicklung unterstützen Betreuungspersonen die Einbindung in die wissenschaftliche Gemeinschaft und den Aufbau von Netzwerken, etwa durch die Teilnahme an Forschungskolloquien, Konferenzen und die Durchführung internationaler Forschungsaufenthalte, Gespräche über weitere Karriereschritte sowie Lehrerfahrungen.

10. Mitwirkung der Promovierenden

Promovierende tragen ihrerseits zum Gelingen guter Betreuung bei, indem sie ihre (Erst-)Betreuenden regelmäßig über den Fortgang ihrer Arbeit unterrichten und längere Abwesenheiten oder Veränderungen ihrer Planungssituation anzeigen.

11. Personalentwicklung und Karriereförderung

Personalentwicklungskonzepte ermöglichen und fördern eine angemessene Qualifizierung in Fachwissenschaft und überfachlichen Kompetenzen und bieten Unterstützung und Begleitung für unterschiedliche Karrierewege. Übergänge zwischen Karrierestufen werden unterstützt. Unterschiedliche Karrierewege – auch Alternativen zur Promotion – genießen dieselbe Anerkennung.

12. Mentoring

Mentoring-Angebote ergänzen die Betreuung.

13. Ansprechpartner*in in Konfliktfällen

In Konfliktfällen stehen die Ombudspersonen der TU Dortmund sowie der „Ombudsman für die Wissenschaft“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) zur Verfügung. Bei unlösbaren Konflikten ist eine Auflösung der Vereinbarung im Einvernehmen und unabhängig voneinander möglich.

Dortmund, den 15. September 2023

Rektor
der Technischen Universität Dortmund

Universitätsprofessor
Dr. Manfred Bayer

Principles of Good Doctoral Supervision at TU Dortmund University

The promotion of early career researchers is a central task of TU Dortmund University. In accordance with the principles of the German Research Foundation (Deutsche Forschungsgemeinschaft, DFG) on effective career support in science (cf. DFG 2021), TU Dortmund University feels committed to research- and career-friendly structures, plannable career paths, competitive remuneration and equipment, equal opportunities, the consideration of individual backgrounds as well as the compatibility of work and family also for the early career phase of the doctorate. In addition to the “Rules of Good Scientific Practice at TU Dortmund University”, the following principles of good doctoral supervision apply:

1. Regular exchange

Good supervision includes regular feedback sessions and counseling on the future career. At least once per semester, the current progress and upcoming goals are compared. With the initiation of a doctorate, motivation, goals and mutual expectations are also clarified, including the frequency of meetings, the arrangements of the supervision itself and the relationship between personal responsibility and supportive supervision.

2. Supervision agreement

A supervision agreement regulates contact persons, roles, rights and duties.

3. Implementation of the working conditions

The working conditions are designed in such a way that, among other things, at least the qualification goal can be achieved by allowing enough free time to work on the doctoral project and granting access to research infrastructure.

4. Multiple supervision

Involving more than one supervisor is a suitable means of ensuring optimal supervision at all times. How the responsibilities are split and allocated to the supervisors is clarified and made transparent to the doctoral candidates in order to counteract possible conflicts in the supervisory relationship.

5. Basics of training during the qualification phase

The rules of good scientific practice, appropriate research data management and safety regulations are taught and applied in everyday activities. Measures for cross-disciplinary as well as subject-specific quality assurance, including an open error culture, are an important part of the training during the qualification phase.

6. Promotion of scientific independence

An appropriate ratio of support and personal responsibility leads to an increasing independence of the early career researchers. They have corresponding rights of participation.

7. Performance Evaluation

Individual achievements are adequately reflected and recognized (e.g. in publications and project proposals). Qualitative standards, if necessary discipline-specific, guide the evaluation of scientific performance in the context of the doctorate.

8. Role of the supervisors

The supervisors serve as role models. They are valued for the performance of their responsible and time-consuming task and are supported by further education and leadership training.

Supervisors oversee doctoral projects within the scope of their own professional expertise. In addition to providing scientific guidance for the doctoral project, they support early career researchers with interdisciplinary advice, training and leadership. If they are also the superiors of the doctoral candidates, they act in awareness of this dual role.

To counteract asymmetrical communication between the two parties, the aim is to communicate at eye level, supported by the establishment of low-hierarchy and flat communication structures.

Abuse of power and exploitation of relationships of dependency are to be prevented by appropriate organizational measures both at the level of the individual scientific workgroup and at the management level of the scientific institutions.

9. Career development support

For career development, supervisors support involvement in the scientific community and the development of networks, for example by participating in research colloquia, conferences and conducting international research stays, discussions about further career steps as well as teaching experiences.

10. Contribution of the doctoral candidates

For their part, doctoral candidates contribute to the success of good supervision by regularly informing their (first) supervisors about the progress of their work, longer absences or changes in their planning situation.

11. Personnel development and career support

Personnel development concepts enable and promote appropriate qualification in the specific subject science and interdisciplinary competencies and offer support and guidance for different career paths. The transitions between career stages are supported. Different career paths – including alternatives to the doctorate – enjoy the same recognition.

12. Mentoring

Mentoring offers supplement the supervision.

13. Contact person in case of conflict

In cases of conflict, the ombudspersons of TU Dortmund University as well as the “German Research Ombudsman” of the German Research Foundation (DFG) are available. In case of insoluble conflicts, a dissolution of the agreement is possible by mutual agreement and independently.

Dortmund, 15 September 2023

President
of TU Dortmund University

University Professor
Dr. Manfred Bayer