

## HRS4R Befragung Evaluationsboard

Zur den Kriterien der Europäischen Charta für Forscherinnen und Forscher und zum Verhaltenskodex für die Einstellung von Forscherinnen und Forschern



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DARMSTADT

### Abschnitt 4: Ausbildung und Entwicklung

<b>36. Arbeitsbeziehung zu Betreuerinnen und Betreuern (<i>Relation with supervisors</i>)</b>
Forscherinnen und Forscher in ihrer Aus-/Weiterbildungsphase sollten eine strukturierte, auf Regelmäßigkeit beruhende Arbeitsbeziehung zu ihrem (ihren) Betreuer(n) und dem (den) Vertreter(n) der Fakultät/Abteilung aufbauen und daraus vollen Nutzen ziehen. Dazu gehören auch die Buchführung über alle Arbeitsfortschritte und Forschungserkenntnisse, die Einholung von Rückmeldungen durch Berichte und Seminare, die Umsetzung solcher Rückmeldungen und das Arbeiten gemäß vereinbarten Zeitplänen, Etappenzielen, Berichterstattungsanforderungen Teilergebnissen und/oder erwarteten Forschungsergebnissen.
<b>37. Betreuungs- und Managementaufgaben (<i>Supervision and managerial duties</i>)</b>
Erfahrene Forscherinnen und Forscher sollten ihrer facettenreichen Rolle in der Betreuung, beim Mentoring, in der Laufbahnberatung, in Leitungsfunktionen, in der Projektkoordination, im Management oder der Wissenschaftsvermittlung besondere Aufmerksamkeit schenken. Sie sollten diese Aufgaben so erfüllen, dass sie den höchsten beruflichen Standards gerecht werden. In ihrer Rolle als Betreuer und Betreuerin oder Mentorin und Mentor von Forscherinnen und Forschern sollten erfahrene Forschende ein konstruktives, positives Arbeitsverhältnis zu Nachwuchsforscherinnen und Nachwuchsforschern aufbauen, damit sie die Voraussetzungen für einen effizienten Wissenstransfer und für den erfolgreichen weiteren Werdegang der Forschenden schaffen.
<b>38. Berufliche Weiterentwicklung (<i>Continuing Professional Development</i>)</b>
Forscherinnen und Forscher in allen Etappen ihrer Laufbahn sollten sich darum bemühen, sich durch regelmäßige Aktualisierung und Erweiterung ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse stetig zu verbessern. Dies kann durch eine Vielzahl von Mitteln erreicht werden, einschließlich aber nicht beschränkt auf formelle Lehrgänge, Workshops, Konferenzen und computergestütztes Lernen.
<b>39. Möglichkeiten zur Weiterbildung in der Forschung (<i>Access to research training and continuous development</i>)</b>
Arbeitgeber und/oder Förderer sollten dafür sorgen, dass allen Forscherinnen und Forschern in jeder Etappe ihrer Laufbahn unabhängig von ihrer vertraglichen Situation die Möglichkeit zur beruflichen Weiterentwicklung und zur Verbesserung ihrer Beschäftigungsaussichten gegeben wird durch Zugang zu Maßnahmen für die beständige Weiterentwicklung von Fähigkeiten und Kenntnissen. Solche Maßnahmen sind in regelmäßigen Abständen auf ihre Zugänglichkeit, ihre Umsetzung und Effektivität bei der Verbesserung von Fähigkeiten, Kenntnissen und Beschäftigungsaussichten zu bewerten.
<b>40. Betreuung (<i>Supervision</i>)</b>
Arbeitgeber und/oder Förderer sollten dafür sorgen, dass eine Person benannt wird, an die sich Nachwuchsforscherinnen und Nachwuchsforscher in Fragen der Erfüllung ihrer beruflichen Aufgaben wenden können, und sie sollten die Forscherinnen und Forscher darüber informieren.  Bei solchen Vereinbarungen sollte deutlich festgelegt werden, dass die vorgeschlagenen BetreuerInnen über ausreichende Sachkenntnis verfügen, um die Forschungsarbeiten zu beaufsichtigen, und dass sie genügend Zeit, Kenntnisse, Erfahrung, Fachwissen und Einsatzbereitschaft besitzen müssen, um dem Nachwuchsforscherinnen und Forschern geeignete Unterstützung zu bieten. Des Weiteren sollten sie die notwendigen Fortschritts- und Überprüfungsverfahren sowie die erforderlichen Rückmeldungsmechanismen vorsehen.



## Section 4: Training and Development

<b>36. Relation with supervisors (<i>Arbeitsbeziehung zu Betreuerinnen und Betreuern</i>)</b>
<p>Researchers in their training phase should establish a structured and regular relationship with their supervisor(s) and faculty/departmental representative(s) so as to take full advantage of their relationship with them.</p> <p>This includes keeping records of all work progress and research findings, obtaining feedback by means of reports and seminars, applying such feedback and working in accordance with agreed schedules, milestones, deliverables and/or research outputs.</p>
<b>37. Supervision and managerial duties (<i>Betreuungs- und Managementaufgaben</i>)</b>
<p>Senior researchers should devote particular attention to their multi-faceted role as supervisors, mentors, career advisors, leaders, project coordinators, managers or science communicators. They should perform these tasks to the highest professional standards. With regard to their role as supervisors or mentors of researchers, senior researchers should build up a constructive and positive relationship with the early-stage researchers, in order to set the conditions for efficient transfer of knowledge and for the further successful development of the researchers' careers.</p>
<b>38. Continuing Professional Development (<i>Berufliche Weiterentwicklung</i>)</b>
<p>Researchers at all career stages should seek to continually improve themselves by regularly updating and expanding their skills and competencies. This may be achieved by a variety of means including, but not restricted to, formal training, workshops, conferences and e-learning.</p>
<b>39. Access to research training and continuous development (<i>Möglichkeiten zur Weiterbildung in der Forschung</i>)</b>
<p>Employers and/or funders should ensure that all researchers at any stage of their career, regardless of their contractual situation, are given the opportunity for professional development and for improving their employability through access to measures for the continuing development of skills and competencies.</p> <p>Such measures should be regularly assessed for their accessibility, takeup and effectiveness in improving competencies, skills and employability.</p>
<b>40. Supervision (<i>Betreuung</i>)</b>
<p>Employers and/or funders should ensure that a person is clearly identified to whom early-stage researchers can refer for the performance of their professional duties, and should inform the researchers accordingly.</p> <p>Such arrangements should clearly define that the proposed supervisors are sufficiently expert in supervising research, have the time, knowledge, experience, expertise and commitment to be able to offer the research trainee appropriate support and provide for the necessary progress and review procedures, as well as the necessary feedback mechanisms.</p>