



**Universität
Zürich**^{UZH}

Graduate Campus

A photograph of a broken wafer on a blue background. The wafer is broken into several pieces, with a small white paper strip placed across one of the pieces. The text on the strip is: 'Ich wünsche mir, dass meine Forschung von einer breiten Öffentlichkeit wahrgenommen wird (Doktorandin)'.

Ich wünsche mir, dass meine Forschung von
einer breiten Öffentlichkeit wahrgenommen
wird (Doktorandin)

**Best Practice-Leitfaden für die
Doktoratsstufe an der Universität Zürich**




Graduate Campus

Best Practice-Leitfaden für die Doktoratsstufe an der Universität Zürich

Dieses Dokument zeigt Wege und Möglichkeiten auf, wie Qualität, Attraktivität und Internationalisierung des Doktorats an der UZH gestärkt werden können. Es richtet sich an alle, die in verantwortlicher Position an der Gestaltung der Doktoratsstufe beteiligt sind, und an die Nachwuchsforschenden.

Die UZH setzt sich mit gezielten Fördermassnahmen dafür ein, dass sich der wissenschaftliche Nachwuchs früh zu eigenständigen, exzellenten, kreativen und kritischen Forschenden entwickeln kann. Die folgenden Best-Practice-Empfehlungen sind ganz auf dieses Ziel ausgerichtet. Sie basieren auf Erfahrungen und Praxis der Doktoratsprogramme an der UZH, auf verschiedenen Policy Papers, welche die EUA und die LERU zur Doktoratsstufe verabschiedet haben, sowie auf den Ergebnissen institutioneller Austauschtreffens zur Doktoratsstufe im Rahmen der LERU Doctoral Studies Community und des entsprechenden Netzwerks von Universitas 21. Ebenso wurde einschlägige Fachliteratur beigezogen.

Die Empfehlungen beziehen sich auf Qualitätsaspekte von allgemeiner Gültigkeit und lassen bei der Umsetzung genügend Raum zur Berücksichtigung fachkultureller Besonderheiten. Rechtlich gelten die jeweiligen Promotionsverordnungen der Fakultäten.

The image features two golden-brown fortune cookies on a solid red background. One cookie is on the left, partially open, and the other is on the right, more fully open. A small white paper slip is tucked between them, containing a German message. The text on the slip is: "Ich wünsche mir eine stärkere Förderung des interdisziplinären Austauschs von Doktorierenden und Postdocs (Postdoc)".

Ich wünsche mir eine stärkere Förderung des
interdisziplinären Austauschs von
Doktorierenden und Postdocs (Postdoc)

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	2
------------	---

Best Practice-Leitfaden für die Doktoratsstufe an der Universität Zürich

1. Doktorierende rekrutieren	6
2. Betreuung	7
3. Doktoratsvereinbarung	10
4. Doktoratsprogramme und Graduiertenschulen	11
5. Qualitätskultur	14
6. Beurteilung der Dissertation	15
7. Finanzierung und Anstellungsverhältnis	16
8. Mentoring und Karriereförderung	17

Literatur	20
-----------	----

Illustration:

Die Fotografien in diesem Leitfaden legen die Wünsche von Doktorierenden und Postdocs dar, wie sie anlässlich einer Podiumsdiskussion an die Entscheidungsträger der Hochschulpolitik und die Teilnehmenden der Diskussion verteilt wurden. Konzept: Katharina Weigl, Graduate Campus .

1. Doktorierende rekrutieren

Die talentiertesten Kandidatinnen und Kandidaten für eine exzellente und innovative Forschung gewinnen

- Rekrutierung ist ein Prozess, der dazu dient, die vielversprechendsten Kandidatinnen und Kandidaten zu gewinnen. Die Rekrutierung erfolgt durch Doktoratsprogramme, Graduiertenschulen und/oder durch mindestens zwei Mitglieder einer Forschungsgruppe bzw. eines Forschungsbereichs.

6

“In many countries, the admission has become a collective responsibility and a regulated aspect of the doctoral programs. The days of the individual professor who decides about the acceptance of a candidate have come to an end” (Sonneveld 2016: 4).

- Promotions- bzw. Assistenzstellen sollten möglichst international ausgeschrieben werden (auf den gängigen Plattformen der jeweiligen Disziplin sowie auf der UZH-internen Stellenseite). Im Ausschreibungstext sind folgende Punkte klar formuliert: 1) thematische Ausrichtung des Dissertationsprojekts, 2) Anstellungsverhältnis, 3) Promotionsstudium (curricularer Anteil), 4) Lehrtätigkeit, 5) Auswahlkriterien, 6) Voraussetzungen für eine Bewerbung. Es ist sinnvoll, eine Schreibprobe von der Bewerberin / dem Bewerber einzufordern, z.B. eine kurze Zusammenfassung erster Ideen zum vorgesehenen Projekt.

- Das Auswahlverfahren ist strukturiert, kompetitiv und transparent und beruht auf klar definierten Auswahlkriterien. Bei der Ausschreibung von Promotionsstellen und dem Bewerbungsverfahren sind die Prinzipien der Chancengleichheit zu berücksichtigen, um Bewerbungen von unterrepräsentierten Gruppen zu fördern. Die an der Auswahl der Doktorierenden beteiligten Personen sind mit Methoden der Bewerbungsgesprächsführung vertraut.

“To ensure quality of PhD programmes, PhD candidates should be selected on the basis of a competitive and transparent process” (ORPHEUS & AMSE 2016: 10).

“(…) recruitment policies could take into account criteria such as international recruitment, gender equality, social background or different age groups” (EUA 2010: 5).

2. Betreuung

Gemeinsames Engagement für eine qualitativ hochstehende Betreuungskultur

- Die Doktoratsprogramme bzw. Graduiertenschulen und Institute definieren die Höchstzahl von Doktorierenden pro Betreuungsperson und entwickeln geeignete Massnahmen, um diese einzuhalten.

“The number of PhD candidates per supervisor should be compatible with the supervisor’s cumulative workload” (ORPHEUS & AMSE 2016: 12).

- Jede Doktorandin / jeder Doktorand wird von einem Betreuungsteam begleitet und betreut, welches aus mindestens zwei Mitgliedern mit Promotionsrecht an der entsprechenden Fakultät besteht. Weitere interne oder externe Personen sollen je nach Promotionsverordnung miteinbezogen werden. Die Aufgaben, Pflichten und Rechte der Doktorandin / des Doktoranden sowie des Betreuungsteams sind frühzeitig zu klären und in der Doktoratsvereinbarung (siehe unten) festzuhalten. Es sollte eine Zusammensetzung des Betreuungsteams angestrebt werden, die inhaltliche und methodologische oder interdisziplinäre Synergien ermöglicht.

“Supervision must be a collective effort with clearly defined and written responsibilities of the main supervisor, supervisory team, doctoral candidate, doctoral school, research group and the institution, leaving room for the individual development of the doctoral candidate” (EUA 2010: 5).

“The supervisory team and doctoral candidate need to be prepared for high levels of collaboration and commit to regular meetings involving the whole team, with each supervisor bringing complementary, discipline-based experience and networks to the project” (Taylor et al. 2018: 42).

- Das Betreuungsteam trifft sich mindestens einmal pro Jahr. Die Ergebnisse des Treffens werden in einem kurzen Protokoll festgehalten, oder die Doktoratsvereinbarung wird aktualisiert. Im Anschluss wird dieses Dokument der Programmkoordination oder der zuständigen fakultären Stelle zugestellt.
- Die Doktoratsprogramme bzw. Graduiertenschulen informieren ihre Programmmitglieder (Doktorierende und Betreuende) sowohl über Bestimmungen, welche die Doktoratsausbildung im Allgemeinen betreffen (z.B. Promotionsverordnung der jeweiligen Fakultät oder Rahmenpflichtenheft), als auch über programmspezifische Bestimmungen und Strukturen.
- Kurse in guter Betreuung sind obligatorisch. Weiterbildungsangebote für Betreuende, bzw. potentielle Betreuende, werden an der UZH zentral sowie durch Doktoratsprogramme und Graduiertenschulen angeboten.

8

Part of Salzburg Principle 5: *“Providing professional development to supervisors is an institutional responsibility, whether organised through formal training or informal sharing of experiences among staff. Developing a common supervision culture shared by supervisors, doctoral school leaders and doctoral candidates must be a priority for doctoral schools. Supervisors must be active researchers”* (EUA 2010: 5).

Praxis an der KU Leuven: *“To improve the quality of supervision, new principal investigators (PIs) are given an introductory course composed of three parts: 1) regulations and procedures, scientific integrity and the Doctoral School, 2) management and leadership, and 3) HR skills for recruitment and supervision in professional development of doctoral students”* (LERU 2016: 15).

Taylor et al. (2018: 31) emphasize *“(…) the importance of supervisors being aware of the institutional framework within which they are operating in terms of standards, expectations, eligibility and support. Often, these matters are covered in induction or initial professional development workshops for new supervisors (...)”*.

- Die Betreuenden geben regelmässig konstruktives Feedback und äussern auch klar Bedenken, wenn die Leistung der Doktorandin / des Doktoranden nicht ihren Erwartungen entspricht.
- Die Betreuenden sind für die Vermittlung guter wissenschaftlicher Praxis zuständig und zusammen mit den Doktorierenden sind sie für die Einhaltung dieser Praxis verantwortlich.

- Das Betreuungsteam unterstützt die Doktorierenden auf ihrem Karriereweg, insbesondere auch bei der Entscheidung, ob eine akademische Karriere weiterhin angestrebt wird oder nicht.
- Hauptbetreuungspersonen sind Professorinnen und Professoren sowie erfahrene Group Leader bzw. Postdocs (wenn das die Promotionsverordnung vorsieht).
- Treffen zwischen der Doktorandin / dem Doktorand und der Hauptbetreuungsperson finden regelmässig statt.

“Supervisors should have regular consultations with their candidates. (...) The term ‘regular consultations’ will normally mean at minimum several times per month, but frequency will vary during the course of the programme according to the requirements of the individual PhD candidate” (ORPHEUS & AMSE 2016: 12).

“International candidates may, in common with domestic ones from nontraditional backgrounds, be vulnerable to isolation, deficient in role models, and subject to discrimination. (...). Also, international candidates are more likely to face additional challenges arising from moving countries, including culture and study shock” (e.g. different expectations of academic roles, different thinking and learning styles, lack of previous experience of research, verbal and written communication) (Taylor et al. 2018: 189-197).

9



3. Doktoratsvereinbarung

Klar definierte Verantwortlichkeiten und Aufgaben dienen der Orientierung während des Doktorats

• Zu Beginn des Doktoratsstudiums schliessen die Doktorandin / der Doktorand und die Mitglieder des Betreuungsteams eine Doktoratsvereinbarung ab. Eine Kopie der Vereinbarung wird der zuständigen fakultären Stelle und/oder der Programmkoordination zugestellt. Neben Aufgaben, Rechten und Pflichten der Beteiligten sollten folgende Punkte in der Vereinbarung festgehalten werden:

10

- Thema und Ablauf der Dissertationsarbeit
- Form der Dissertation (Monographie oder kumulative Dissertation)
- Zeitplan
- Milestones
- Umfang der Betreuung und Abgleichen der gegenseitigen Erwartungen
- zu erbringende curriculare Leistungen
- geplante Aufgaben in der Lehre, im Einklang mit dem individuellen Pflichtenheft bzw. dem geltenden Rahmenpflichtenheft
- Häufigkeit der Treffen des Betreuungsteams
- Häufigkeit der Fortschrittsberichterstattung und Einigung über zeitnahe Rückmeldung
- Verpflichtung auf gute wissenschaftliche Praxis

Die Doktoratsvereinbarung wird mindestens einmal im Jahr im gemeinsamen Gespräch überprüft und aktualisiert. Sie wird der Programmkoordination und/oder der zuständigen fakultären Stelle zugestellt. Diese Stellen überprüfen regelmässig die aktualisierte Doktoratsvereinbarung.

Praxis an der Lund University: "In Sweden it is mandatory according to the Higher Education Ordinance act to ensure that an individual study plan is made for each doctoral candidate. This plan shall contain the undertakings made by the candidate and the higher education institution and a timetable for the doctoral candidate's studies. [...] The individual study plan is reviewed regularly" (LERU 2016: 13).

- Doktorierende beteiligen sich in der Regel an der Lehre im Bachelor- und Masterstudium. Die Anzahl der zu leistenden Stunden (Maximum) wird in der Doktoratsvereinbarung festgehalten und steht im Einklang mit dem individuellen Pflichtenheft bzw. dem geltenden Rahmenpflichtenheft.

4. Doktoratsprogramme und Graduiertenschulen

Eine fördernde und befähigende Forschungsumgebung, die auf ein breites Spektrum von Karrieren vorbereitet

- Doktoratsprogramme, Doktoratsfächer und Graduiertenschulen fördern die Kompetenzen der Doktorierenden, welche sie dazu befähigen, als qualifizierte, verantwortungsbewusste und unabhängige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler innerhalb oder ausserhalb der Akademie zu wirken.

“Doctoral education must be embedded in a strong research environment and culture to ensure that the opportunities for cross-fertilisation between disciplines can foster the necessary breadth and interdisciplinarity. For this reason we believe that doctoral education is best undertaken in research-intensive institutions or in partnerships where the benefits of a wide range of research activities can be exploited” (LERU 2010: 4).

- Mit Doktoratsprogrammen wird eine «kritische Masse» von Doktorierenden und Betreuenden auch in eher kleinen Fächern erreicht. Synergien mit anderen Doktoratsprogrammen und Angeboten werden gepflegt.

Salzburg Principle 6: “Achieving critical mass: Doctoral programmes should seek to achieve critical mass and should draw on different types of innovative practice being introduced in universities across Europe, bearing in mind that different solutions may be appropriate to different contexts and in particular across larger and smaller European countries. These range from graduate schools in major universities to international, national and regional collaboration between universities” (EUA 2010: 4).

- Doktoratsprogramme, Doktoratsfächer und Graduiertenschulen sehen ein Curriculum vor, das sowohl aus fachlichen als auch aus überfachlichen Veranstaltungen besteht. Kurse zu guter wissenschaftlicher Praxis sind ein fester Bestandteil des Angebots.

“Doctoral programmes bring together cohorts of candidates and include elements of professional development training, regular involvement in activities of research groups such as seminars and journal clubs, teaching, sometimes also technical courses” (LERU 2014: 5).

“PhD programmes should ensure that candidates have appropriate training in the rules concerning ethics and responsible conduct in research” (ORPHEUS & AMSE 2016: 11).

12

- Im Rahmen des Doktorats finden regelmässig Kolloquien statt. Alle Doktorierenden berichten mindestens einmal im Jahr im Kolloquium über die Ergebnisse des Dissertationsprojekts. Die Präsentation der Dissertation an einem Kolloquium, welches von Professorinnen und Professoren geleitet wird, dient der Qualitätssicherung.
- Der curriculare Anteil sollte innerhalb von drei Jahren abzuschliessen sein.
- Die UZH ist bestrebt, dass für alle Doktorierenden die gleichen Qualitätsstandards gelten. Es soll sichergestellt werden, dass auch Doktorierende im allgemeinen Doktorat ihr Dissertationsprojekt nach den Standards strukturierter Programme durchführen können.
- Doktorierende sind in die Leitungsgremien der Doktoratsprogramme und Graduiertenschulen angemessen eingebunden, z.B. als Vertretung der im Programm Promovierenden mit Stimmrecht.
- Doktoratsprogramme und Graduiertenschulen sind bemüht, ein effektives Monitoring oder Career Tracking System ihrer Absolventinnen und Absolventen zu implementieren.

A photograph of two broken fortune teller's triangles (paper fortune tellers) on a red background. A small white paper slip is placed between the two triangles, containing a message in German. The triangles are light-colored and appear to be made of paper or thin cardboard. The background is a solid, vibrant red color. The text on the slip is written in a simple, black, sans-serif font.

Ich wünsche mir mehr Zeit & Raum für
den Austausch mit KommilitonInnen aus
anderen Fächern (Doktorand)

5. Qualitätskultur

Evaluationen und Beratung stärken die Qualitätskultur

- Doktorierende und Betreuende evaluieren regelmässig das Programm und die Betreuungssituation.
- Doktoratsprogramme und Graduiertenschulen werden in regelmässigen Abständen von externen, unabhängigen Expertinnen und Experten evaluiert. Dafür können beim Graduate Campus Mittel aus der Förderlinie Qualitätssicherung und -entwicklung beantragt werden.

14

Praxis an der University of Auckland: "All doctoral students are encouraged to complete the exit survey on submission of their thesis; (...). The process of surveying students facilitates closer examination of the student - supervisor working relationship and the student's perception of their supervision experience" (Carton n.d.: 5).

- Die Fakultäten stellen sicher, dass es geeignete Anlaufstellen für Doktorierende und Betreuungspersonen in Konfliktfällen gibt. Die UZH hat eine unabhängige Beratungs- und Schlichtungsstelle.
- Der Graduate Campus stellt die Informationen zu den unterschiedlichen Anlaufstellen zentral zur Verfügung.
- Der Graduate Campus bietet Doktorierenden und Postdocs niederschwellig Gelegenheit zum Austausch und für Beratung.

There should be "(...) clearly specified procedures for students to change supervisor within the department" (Delamont et al. 2004: 187).

Praxis an der KU Leuven: "(...) both advisor and student are asked at several moments during the doctorate to fill out a short survey about the PhD-advisor relation. If problems are identified, the ombudsperson will contact the student proactively" (LERU 2016: 15-16).

6. Beurteilung der Dissertation

Einbezug unabhängiger Expertinnen und Experten reduziert Befangenheit und Abhängigkeit

- Zur Qualität des Promotionsverfahrens gehört eine von der Betreuung unabhängige Bewertung der Dissertation nach den in der jeweiligen wissenschaftlichen Community gültigen Qualitätsmassstäben. Mindestens ein Gutachten soll von externen Expertinnen und Experten erstellt werden.

“The assessment committee should consist of established and active scientists who are without direct connection to the milieu where the PhD was performed, and without any conflict of interest, and including individuals from another institution” (BR7.3) (ORPHEUS & AMSE 2016: 14).

15

- Die Trennung der Betreuung und der Beurteilung der Dissertation dient der Qualitätssicherung.

“To avoid conflict of interest the supervisor should not be a member of the assessment committee” (BR7.4) (ORPHEUS & AMSE 2016: 14).

- Ein Zirkulationskreis, der z.B. aus Professorinnen und Professoren und Postdocs eines Instituts/Programms besteht, kommentiert die Dissertation und spricht Empfehlungen aus. Diese Praxis trägt zur Angleichung der Evaluationskriterien und der Standards bei.
- Die Promotionsprüfung ist öffentlich. (Es gilt die jeweilige Promotionsverordnung.)

“The doctorate is examined by a panel of international experts. [...] The defence is held [...] by two examiners, one external to the University and one internal. The examiners must be independent of the candidate and have had no involvement in the project or collaborate with the supervisor or candidate to ensure there is no conflict of interest. The supervisor may be present but only if permitted to be there by the candidate” (LERU 2016: 12).

7. Finanzierung und Anstellungsverhältnis

Gesicherte Finanzierung und adäquates Anstellungsverhältnis, um zügig und auf hohem Niveau Qualifikationsarbeiten abzuschliessen

- Alle Doktorierenden haben für die Dauer ihres Promotionsvorhabens eine gesicherte Anstellung oder ein Stipendium, das sich an den finanziellen und zeitlichen Vorgaben des SNF (Schweizerischer Nationalfonds) orientiert.

- Die Übergänge von einer Qualifikationsphase zur nächsten werden antizipiert und unterstützt.

16

- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird von der UZH ermöglicht. Die UZH bietet zum Beispiel eine flexible Kinderbetreuung in der Nähe des UZH Arbeitsplatzes.

- Das individuelle Pflichtenheft oder das Rahmenpflichtenheft wird bei der Anstellung erläutert. Die Regelungen bezüglich Protected Time für Doktorierende und Assistierende werden eingehalten.

- Falls Doktorierende neben der Promotion berufstätig sind, ist dies entsprechend zu deklarieren.

8. Mentoring und Karriereförderung

Angebote für eine selbständige Forschung und erfolgreiche Karriere

- Doktoratsprogramme, Graduiertenschulen sowie Professorinnen und Professoren zeigen die vielfältigen Karrierewege für promovierte Personen auf, auch alternative Wege zur akademischen Laufbahn.

Public Scholars Initiative der University of British Columbia: *“Provide more career information and experience, affirm non-academic pathways”* (Peker et al. 2017: 4).

“Highlighting the wide range of possible career opportunities for doctoral graduates to our candidates is a very important part of any doctoral programme. It is also important that candidates are supported in identifying and developing the skills they may need for the options they seek to follow” (LERU 2014: 16).

17

- Doktorierende, die in die Lehre eingebunden sind, nehmen an mindestens einem Kurs der Hochschuldidaktik teil. Es können auch spezifische Didaktikkurse für Doktorierende eines Doktoratsprogramms genutzt werden.

“(…) it is helpful to arrange classes on teaching (perhaps even the opportunity to do a diploma or certificate in teaching)” (Delamont et al. 2004: 192).

- Durch das Angebot an überfachlichen Kursen des Graduate Campus wird den Doktorierenden die Möglichkeit geboten, Schlüsselkompetenzen zu erwerben, die sie fit für den akademischen wie den nicht-akademischen Arbeitsmarkt machen.

“The development of generic/transferable skills is fundamental to best practice doctoral training. Candidates undertake doctorates as preparation for a wide range of careers that require diverse skills in addition to the capacity to undertake independent research” (Marsh & Lamprecht 2012: 8).

- Der Aufbau eines Mentoringsystems wird empfohlen. Am Anfang der Dissertation eignet sich ein Mentoring durch eine in ihrer Dissertation bereits fortgeschrittene

Person, welche die Doktorandin / den Doktoranden auf dem Weg zu einer erfolgreichen Dissertation unterstützt. Gegen Ende der Dissertation sollte der Fokus auf den nächsten Karriereschritt gelegt werden. Für diese Phase ist es empfehlenswert, fortgeschrittene Forschende und/oder Alumni als Mentorinnen und Mentoren zu gewinnen. Die Unabhängigkeit und Selbständigkeit der Nachwuchsforschenden soll durch Mentoring zusätzlich gefördert werden.

“Graduate schools ought to consider appointing a mentor or equivalent for each PhD candidate, in addition to the supervisor team, to discuss programmes from another aspect than the science topic alone“ (ORPHEUS & AMSE 2016: 12).

- Postdoktorierende werden als Betreuende oder Mentorinnen und Mentoren eingebunden. So können sie erste Erfahrungen als Betreuende sowie Mentorinnen und Mentoren sammeln.

18

- Doktoratsprogramme und Graduiertenschulen pflegen den Kontakt zu den Alumni, um die Vernetzung zwischen den Doktorierenden und den Alumni zu begünstigen.

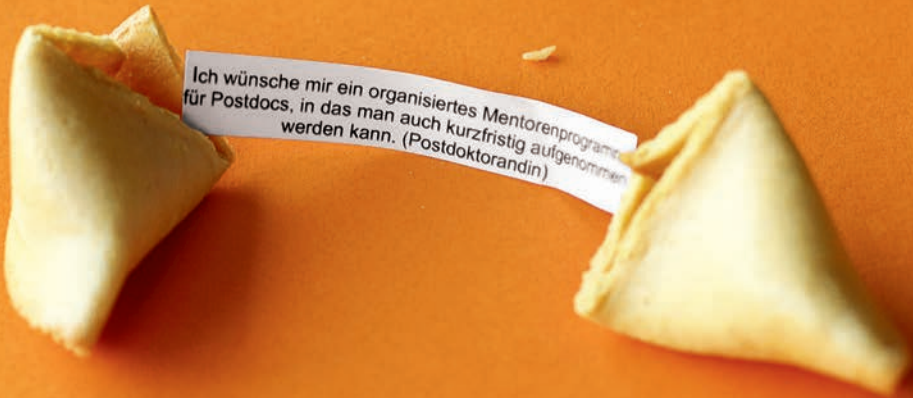
- Die Einbindung der Doktorierenden in nationale und internationale Netzwerke wird gefördert, indem die Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen sowie Forschungsaufenthalte (Mobilität) im Ausland unterstützt werden.

- Der interdisziplinäre Austausch und die Vernetzung mit nicht-universitären Einrichtungen wird gefördert.

Salzburg Principle No. 9: “Increasing mobility: Doctoral programmes should seek to offer geographical as well as interdisciplinary and intersectoral mobility and international collaboration within an integrated framework of cooperation between universities and other partners” (EUA 2010: 4).

“Through conferences and other professional activities doctoral candidates should make links with society beyond academia to seek fresh ideas for their research, to develop ways of communicating their ideas and results, and their significance, to a wide variety of audiences, and to develop broader career perspectives” (LERU 2010: 8-9).

“Supervisors ought to have broad local and international scientific networks to be able to introduce the PhD candidate into the scientific community” (ORPHEUS & AMSE 2016: 12).

Two golden-brown, triangular fortune teller's triangles are positioned on a solid orange background. A white paper strip is placed between them, containing a handwritten message in black ink. The message is written in German and expresses a wish for a structured mentorship program for postdocs.

Ich wünsche mir ein organisiertes Mentorenprogramm
für Postdocs, in das man auch kurzfristig aufgenommen
werden kann. (Postdotorandin)

Literatur

Quellen:

Carton, Janet (n.d.): Research Supervisor Support and Development. Review of Policy, Practices and Procedures in Five U21 Partner Universities. Universitas 21 and UCD International.

Delamont, Sara; Atkinson, Paul & Parry, Odette (2004): Supervising the Doctorate. Maidenhead, New York: A Guide to Success. Society for Higher Education & Open University Press.

20

European University Association (2010): Salzburg II Recommendations. European Universities' Achievements since 2005 in Implementing the Salzburg Principles. Brussels: EUA.

LERU (League of European Research Universities) (2010): Doctoral Degrees Beyond 2010: Training Talented Researchers for Society. Leuven: LERU.

LERU (League of European Research Universities) (2014): Good Practice Elements in Doctoral Training. Follow-on to the LERU paper "Doctoral Degrees Beyond 2010: Training Talented Researchers for Society". Advice Paper 15. Leuven: LERU.

LERU (League of European Research Universities) (2016): Maintaining a Quality Culture in Doctoral Education at Research-Intensive Universities. Advice Paper 19. Leuven: LERU.

Marsh, Helene & Lamprecht, Mel (2012): Outcomes from a Workshop to Explore Approaches to Quality Doctoral Research Training in Our Region. A Workshop Conducted by the Australian Council Deans and Directors of Graduate Studies (DDOGS), with Support from the Department of Industry, Innovation, Science, Research and Tertiary Education (DIISRTE). Canberra: Commonwealth of Australia.

ORPHEUS (Organisation for PhD Education in Biomedicine and Health Science in the European System) & AMSE (The Association of Medical Schools in Europe) (2016): Best Practices for PhD Training. Zagreb, Berlin: ORPHEUS/AMSE.

Peker, Efé; Phelps, Jenny & Porter, Susan (2017): Report on the Pilot Public Scholars Initiative (PSI) 2015-17. University of British Columbia, Graduate & Postdoctoral Studies.

Sonneveld, Hans (2016): Selection and Admission of Doctoral Candidates. Manual for Doctoral Programs, Graduate and Research Schools. Netherlands Centre of Expertise for Doctoral Education.

Taylor, Stan; Kiley, Margaret & Humphrey, Robin (2018): A Handbook for Doctoral Supervisors. Second Edition. Oxon, New York: Routledge.

Weiterführende Literatur:

Bengtson, Soren S.E. (2016): Doctoral Supervision: Organization and Dialogue, Aarhus: Aarhus University Press.

Byrne, Joanne; Jørgensen, Thomas & Loukkola, Tia (2013): Quality Assurance in Doctoral Education – Results of the ARDE Project. Brussels: EUA (European University Association).

Delamont, Sara; Atkinson, Paul & Parry, Odette (2000): The Doctoral Experience: Success and Failure in Graduate School. London: Falmer.

Elmgren, Maja, et.al. (2016): The Formation of Doctoral Education, Lund: Joint Faculties of Humanities and Theology, Lund University.

European Commission (2011a): Principles for Innovative Doctoral Training. Brussels: European Commission, Directorate-General for Research & Innovation. Directorate B - European Research Area Unit B.2 «Skills».

Group of Eight (2013): The Changing PhD. Discussion Paper. Turner, Australian Capital Territory: Group of Eight.

Humboldt-Universität zu Berlin (2015): Leitlinien der Promotionskultur an der Humboldt-Universität zu Berlin. <https://www.hu-berlin.de/de/promovierende/betreuung/promotionskultur> (Stand: 12.05.2015; Zugriff: 06.10.2017)

James, Richard & Baldwin, Gabrielle (1999): *Eleven Practices of Effective Postgraduate Supervisors*. Victoria: Centre for the Study of Higher Education and The School of Graduate Studies, The University of Melbourne.

Lee, Anne (2011): *Successful Research Supervision: Advising Students Doing Research*, Oxon, New York: Routledge.

LERU (League of European Research Universities) (2018): *Delivering Talent: Careers of Researchers Inside and Outside Academia*. Position Paper. Leuven: LERU.

McCulloch, Alistair & Loeser, Cassandra (2016): *Does Research Degree Supervisor Training Work? The Impact of a Professional Development Induction Workshop on Supervision Practice*, *Higher Education Research & Development*, 35:5, 968-982.

OECD (2012): *Transferable Skills Training for Researchers*. Paris: OECD.

22

Porter, Susan D. & Phelps, Jennifer M. (2014): *Beyond Skills: An Integrative Approach to Doctoral Student Preparation for Diverse Careers*. *Canadian Journal of Higher Education* 44(3): 54-67.

QAA (The Quality Assurance Agency for Higher Education) 2017: *UK Quality Code for Higher Education. Part B: Assuring and Enhancing Academic Quality. Chapter B11: Research Degrees*. Gloucester: QAA.

Universitas 21 (2015): *Summary Report on the Universitas 21 International Workshop on Research Supervisor Support and Development - Practices, Principles & Priorities*. SJTU 25-26th March 2015.

University of Edinburgh (2017): *Excellence in Doctoral Education and Career Development Programme: Progress Reports May 2017*.

<https://www.ed.ac.uk/academic-services/projects/excellence-in-doctoral-education/progress>
(Stand: Mai 2017; Zugriff: 9.10.2018)

Vereinigung akademischer Mittelbau der Universität Zürich (VAUZ): *Auswertung der Umfrage zur Arbeitszufriedenheit und zum Betreuungsverhältnis von Doktorierenden und Postdocs an der UZH*. Februar 2018.

Wisker, Gina (2012): *The Good Supervisor: Supervising Postgraduate and Undergraduate Research for Doctoral Theses and Dissertations*, London: Palgrave Macmillan.

A photograph of a broken almond shell, split into several pieces, with a small white paper slip of text tucked inside. The shell is light brown and has a rough, textured surface. The text on the slip is in German. The background is a solid, bright blue color. There are some small pieces of shell and dust scattered around the main pieces.

Ich wünsche mir mehr Möglichkeiten, meine
Forschung einem fachfremden Publikum zu
präsentieren (Postdoc)

Impressum

© 2019
Universität Zürich

Herausgeberin:
Universität Zürich
Graduate Campus (GRC)

Verfasserinnen:
Ulrike Müller-Böker
Direktorin Graduate Campus

Claudine Leysinger
Geschäftsführerin
Graduate Campus

Literaturauswertung:
Annabelle Jaggi

Gestaltung:
Michaela Wollschläger

Übersetzung:
Eric Alms
Graduate Campus

Bilder:
Katharina Weikl
Ausstellungen und
Öffentlichkeitsarbeit
Graduate Campus

Printed in Switzerland