

Strukturiertes Doktorat

Rahmenbedingungen der Personalberatungsgespräche

Wer mit wem?	Der/die betreuende Hochschullehrer/in führt mit der Doktorandin oder dem Doktoranden ein vertrauliches Vier-Augen-Gespräch.
Initiative durch?	Betreuende/n Hochschullehrer/in
Wie oft?	In der Regel einmal jährlich, terminlich nach individueller Absprache
Wie lange?	In der Regel 60 Minuten
Wo?	An einem ruhigen, möglichst neutralen Ort, der ein störungsfreies Gespräch ermöglicht
Vorbereitung:	Terminvereinbarung in der Regel 14 Tage vorher. Information der Doktorandin oder des Doktoranden vorab über Zweck, Ablauf und Inhalte. Beide Seiten sollten sich vorbereiten (z. B. anhand des Gesprächsleitfadens und eigenen Aufzeichnungen)
Dokumentation:	Die Durchführung des Personalberatungsgesprächs wird durch die Unterschrift beider Gesprächspartner bestätigt. Die Aushändigung des Gesprächsprotokolls erfolgt an beide Seiten. Es gilt die Diskretion bzgl. der Inhalte.
Was, wenn?	Im Konfliktfall kann das Senior Board angerufen werden

Strukturiertes Doktorat

Gesprächsleitfaden für Personalberatungsgespräche

Dieser Gesprächsleitfaden dient dem Dialog zur Förderung der Doktorandin oder des Doktoranden im Rahmen des Strukturierten Doktorates.

Dieser Dialog beinhaltet den Rückblick und die Vorausschau zu folgenden **Themenbereichen**:

- **Arbeitsinhalte, Arbeitsergebnisse, Arbeitsziele**
- **Arbeitsverhalten, Arbeitsumfeld**
- **Zusammenarbeit und Kommunikation**
- **Stärken, Schwächen und individuelle Entwicklung**

Gesprächsergebnisse und Maßnahmen

Stellungnahme des Doktoranden/der Doktorandin

Unterschrift

Betreuende/r Hochschullehrer/in

Doktorand/in

Einschätzung des Potenzial- und Entwicklungsbedarfes zum Bereich:

A:

Forschung

Publikationstätigkeit
Vortragstätigkeit
Projektdurchführung, Ideenentwicklung und Akquise; Projektarbeit
Entwicklungsbedarfe

Mitarbeit in der Lehre

Betreuung z. B. von Studien- und Diplomarbeiten, Seminare, Praktika
Prüfungsbetreuung und Betreuung von Vorlesungen/Übungen
Entwicklungsbedarfe

Sonstige Tätigkeiten

B :

Kommunikationsfähigkeit

Vortragstechnik und Vermittlungstechnik
Gesprächsführung und Rhetorik
Sprachkenntnisse
Entwicklungsbedarfe

Teamfähigkeit

Kunden- und Lieferantenbeziehungen (intern/extern)
Bereitschaft zum Lernen und zur Wissensvermittlung
Allgemeine Zusammenarbeit (Umgang mit anderen Mitarbeitern)
Entwicklungsbedarfe

Sozialkompetenz

Offenheit gegenüber Mitarbeiter/innen
Aktive Beteiligung an Veranstaltungen und Nebenaufgaben
Interkulturelle Kompetenz, Verhalten im internationalen Kontext
Entwicklungsbedarfe

Führungskompetenz

Handlungsanleitung
Mitarbeitermotivation und Menschenführung
Entwicklungsbedarfe

Fachkompetenz

Wissen, Methoden, Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten
Entwicklungsbedarfe

Persönliche Kompetenz

Selbst- und Zeitmanagement, Arbeitsorganisation
Originalität, Kreativität, Ideenreichtum
Entwicklungsbedarfe

Identifikation und Verantwortung

Identifikation mit dem Institut/der Universität
Übernahme von Verantwortung
Umgang mit Ressourcen
Entwicklungsbedarfe

Strukturiertes Doktorat

Themen- und Fragenkatalog für die Durchführung

Themenbereich 1: Arbeitsinhalte, Arbeitsergebnisse, Arbeitsziele

- Wo sahen Sie Ihre fachlichen Schwerpunkte seit dem letzten Gespräch?
- Was ist gut, was ist weniger gut gelungen?
- Haben Sie Ihre selbst gesteckten Ziele erreicht?
- Welche Umstände haben dazu geführt, dass die Ziele eventuell nur teilweise oder gar nicht erreicht wurden?
- Wie groß waren die Anteile Forschung, Lehre und Organisation und entsprach das Ihren Vorstellungen?
- Wie schätzen Sie Ihre wissenschaftliche und persönliche Weiterentwicklung ein?
- In welchem Maße entsprachen Ihre fachlichen Kenntnisse und Erfahrungen den bisherigen Arbeitsanforderungen?
- Welche Ihrer persönlichen und fachlichen Stärken sind bisher noch nicht ausreichend zum Einsatz gekommen?
- Welche Entwicklungsmöglichkeiten sehen Sie für sich bzw. welche Qualifizierungsmaßnahmen halten Sie für wichtig, um Ihre Aufgabe noch besser und erfolgreicher erfüllen zu können?
- Welche fachlichen und persönlichen Ziele und Prioritäten setzen Sie sich zukünftig?
 - a: Bezogen auf Ihre Aufgabenstellungen und Tätigkeiten?
 - b: Bezogen auf Ihre Promotion?
 - c: Wann wollen Sie diese erreichen?
 - d: Welche Unterstützung benötigen Sie?
- Welche Ziele verfolgen Sie für die Zeit nach der Promotion und wie können wir Sie dabei unterstützen?

Themenbereich 2: Arbeitsverhalten, Arbeitsumfeld

- In welchem Maße ist Ihre persönliche Selbst- und Arbeitsorganisation für die Erfüllung Ihrer Aufgaben geeignet?
- Standen Ihnen die notwendigen Ressourcen zur Verfügung?
- Welche zusätzlichen Ressourcen benötigen Sie?
- Haben Sie genügend Unterstützung durch Mitarbeiter und Vorgesetzte erhalten?
- Fühlen Sie sich wohl bei uns?
- Wie ist Ihre Vernetzung im nationalen und internationalen Umfeld?

Themenbereich 3: Zusammenarbeit und Kommunikation

- In welchem Umfang und welcher Weise wurden Sie bei der Wahrnehmung und Erfüllung Ihrer Aufgaben und Ziele durch die Führungskraft unterstützt?
- Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit mit Kollegen/innen und Vorgesetzten bisher?
- Wie fühlen Sie sich in fachliche Abläufe und Entscheidungen einbezogen?
- Wie empfinden Sie die Transparenz der strategischen Überlegungen und Entscheidungen?
- Wie empfinden Sie das Kommunikations- und Informationsverhalten in Ihrer direkten Umgebung?
- Wie zufrieden sind Sie mit der Rückmeldung über Ihre Leistung und Ihr Verhalten?
- Wie beurteilen Sie Ihren Umgang und Ihre Zusammenarbeit mit Projektpartnern und Studierenden?

Themenbereich 4: Stärken, Schwächen und individuelle Entwicklung

- Wie schätzen Sie Ihre Sozialkompetenzen (z. B. Kommunikations-, Team- und Konfliktfähigkeit) ein?
- Wie können wir Sie dabei unterstützen, Ihre Stärken auszubauen?
- Wie könnten wir Ihre Stärken besser nutzen?
- Wie können wir Ihnen bei der Beseitigung Ihrer Schwächen helfen?

Themenbereich 4: Feedback zum Thema Personalberatungsgespräche

- Wie wichtig ist Ihrer Meinung nach das Personalberatungsgespräch für die Verbesserung Ihrer Arbeitszufriedenheit und Arbeitsqualität?
- Welche zusätzlichen Informationen hätten Sie für Ihre Vorbereitung auf das Gespräch noch benötigt?
- Inwieweit waren Sie mit der Durchführung und Ablauf des Gespräches zufrieden?
- Inwieweit konnten Sie Ihrer Führungskraft Rückmeldung über sein/ihr Verhalten geben?
- In welcher Form konnte das Personalberatungsgespräch zu einer Verbesserung der Arbeitsbeziehung zwischen Ihnen und Ihrer Führungskraft beitragen?
- Glauben Sie, dass das Personalberatungsgespräch zum Erfolg der Zusammenarbeit im Institut sowie zu Ihrem persönlichen Erfolg beiträgt?

Strukturiertes Doktorat

Anhang: Personalgespräche für Doktorandinnen und Doktoranden

Institut: _____

Mitarbeiter/in

Name: _____

Betreuende/r Hochschullehrer/in:

Name: _____

Es wurden im Jahr _____ folgende Personalgespräche durchgeführt:

- fachlich
- überfachlich

Datum	Hochschullehrer/in	Doktorand/in
-------	--------------------	--------------

- fachlich
- überfachlich

Datum	Hochschullehrer/in	Doktorand/in
-------	--------------------	--------------

- fachlich
- überfachlich

Datum	Hochschullehrer/in	Doktorand/in
-------	--------------------	--------------

Pro Jahr sollen laut Braunschweiger Betreuungskodex zwei fachliche und ein überfachliches Gespräch (Personalberatungsgespräch) stattfinden.