

Codification BIGSAS relative aux études doctorales et au mentorat

Le présent *Codex des études doctorales et du mentorat de BIGSAS* établit une description concise des droits et responsabilités académiques des chercheur.euse.s doctorant.e.s de BIGSAS - les „Junior Fellows“ - et de leurs groupes de mentorat individuel. Chaque chercheur.eus.e doctoral.e admis.e est encadré.e par un.e superviseur.e et deux mentors. Ce Codex accorde une importance particulière à la relation entre le.a Junior Fellow et le groupe de mentorat afin de garantir l'excellence de la formation, du mentorat et de la supervision au sein de BIGSAS.

Le *Codex BIGSAS des études doctorales et du mentorat* se base sur huit principes :

1) Déterminer et préciser au plus tôt le sujet de la dissertation

Lors de leur demande d'admission à BIGSAS, les futur.e.s chercheur.euse.s doctorant.e.s sont tenu.e.s d'exposer leur projet de thèse en dix pages maximum. Le sujet du projet doit être fixé en accord avec le.a directeur.trice de recherche du.de la doctorant.e au plus tôt et dès le début de la période de doctorat. Le sujet de thèse spécifique constitue la base du „Individual Research and Training Plan“ (IRTP) [plan individuel de recherche et de formation] qui doit être élaboré et présenté au comité de gestion par le.a Junior Fellow et son.sa superviseur.e dans les trois mois suivant l'admission à BIGSAS, conformément au règlement du doctorat de BIGSAS. Cet IRTP ne pourra être modifié qu'avec l'accord du.de la superviseur.e. Il doit être évalué régulièrement et, si nécessaire, ajusté (voir point 2 ci-dessous). L'objectif de l'IRTP est de garantir un sujet de thèse précis et un plan de recherche réaliste afin de faciliter une progression constante.

2) Évaluation régulière des performances académiques et de la progression de la dissertation

BIGSAS combine les avantages de la supervision individuelle avec ceux de la supervision en équipe. Lors de leur admission à BIGSAS, les Junior Fellows se voient attribuer un.e superviseur.e par le comité directeur, à condition que le.a Junior Fellow ainsi que le.a superviseur.e désigné.e y consentent. Le comité de pilotage identifie le domaine de recherche de l'Université de Bayreuth qui correspond le mieux au projet de thèse du.de la Junior Fellow.

Une cotutelle ou une supervision conjointe avec des superviseur.e.s externes peut être organisée sur demande individuelle. En plus de leurs superviseur.e.s personnel.le.s, tous les chercheur.euse.s doctorant.e.s se voient attribuer, avec leur consentement, deux autres mentors, si possible d'une autre discipline académique. Le.a superviseur.e et les deux mentors forment le groupe de mentorat. Iels s'engagent à prodiguer des conseils intensifs sur toutes les questions permettant au.à la chercheur.euse doctoral.e de mener à bien son projet de thèse dans les délais impartis. Le.a superviseur.e se réunit régulièrement avec le.a Junior Fellow afin de discuter de l'avancement du projet de thèse et d'éventuels problèmes liés à celui-ci. L'ensemble du groupe d'encadrement doit rencontrer le.a Junior Fellow au moins une fois par semestre afin de discuter et de promouvoir la progression et la qualité du projet de thèse ainsi que l'intégration du.de la Junior Fellow dans la communauté académique internationale. En ce qui concerne les possibilités de financement et de formation, les membres du groupe de mentorat fournissent des recommandations et un soutien dans la mesure de leurs possibilités (voir également le point 4 ci-dessous).

Quant aux doctorant.e.s, iels doivent rechercher activement le contact avec leurs directeur.trice.s de thèse et leurs mentors et fixer au moins une rencontre personnelle avec leur groupe de mentorat par semestre. Le bilan de cette rencontre est à ajouter à l'IRTP et doit être remis par le.a directeur.trice de thèse sous forme écrite au bureau de l'administration. Si, pour quelque raison que ce soit, cette réunion statutaire ne peut avoir lieu pendant le semestre, les chercheur.euse.s doctoraux sont tenu.e.s de le signaler par écrit au bureau de l'administration. Dans toutes les communications avec leurs superviseur.e.s et mentors, les Junior Fellows ont droit à une confidentialité adéquate.

3) Soutien financier détaillé relatif à a) la publication d'articles scientifiques, b) la participation à des conférences et à des cours d'été, et c) la réalisation de recherches de terrain.

Conformément au règlement du doctorat de BIGSAS, les chercheur.euse.s doctorant.e.s doivent répondre à un certain nombre d'exigences afin d'être admis.e.s à la procédure d'examen du doctorat.

Dans toutes ces démarches, les Junior Fellows sont en droit d'attendre un soutien financier adéquat de la part de BIGSAS.

Au moment de la demande de soutien financier au comité de pilotage ou au comité de gestion, les chercheur.euse.s doctorant.e.s doivent fournir une attestation de soutien rédigée par leur superviseur.e. Les chercheur.euse.s doctorant.e.s bénéficiant d'un financement externe et dont l'institution de financement prévoit a) un soutien financier pour la publication, b) un soutien financier pour la participation à des conférences, ou c) un financement pour les recherches de terrain, sont tenu.e.s de solliciter d'abord des fonds auprès de l'institution de financement en question. En cas de réponse négative, iels doivent la transmettre à l'administration de BIGSAS.

4) Possibilités diversifiées de formation et de renforcement des qualifications

Les Junior Fellows sont encouragé.e.s à participer à des actions de formation continue et de qualification renforcée proposées dans le contexte de BIGSAS ou - dans certains cas - dans un cadre extérieur. BIGSAS offre un large éventail d'opportunités de formation académique interdisciplinaire et orientée vers l'emploi. Leur contenu s'oriente en fonction des propositions et suggestions des Junior Fellows. En outre, les chercheur.euse.s doctorant.e.s sont encouragé.e.s à lancer des groupes de travail indépendants. Les encadrant.e.s s'engagent à veiller à ce que leurs mentoré.e.s aient l'accès et l'utilisation optimale de toutes les mesures de formation et de perfectionnement en fonction de leurs intérêts et besoins spécifiques. Les cours, les groupes de travail, etc. qui ont été ou sont prévus par les chercheurs doctoraux doivent être documentés dans l'IRTP.

5) Environnement de travail sain et stimulant

Au-delà de ses nombreuses possibilités de formation académique et de recherche, BIGSAS s'efforce concrètement d'offrir à ses chercheur.euse.s doctorant.e.s un environnement de travail sain et stimulant. Est mis à leur disposition des postes de travail équipés d'un ordinateur de bureau et d'une connexion à une imprimante. En particulier lors de la phase finale du processus de rédaction de leur thèse, les chercheur.euse.s doctorant.e.s peuvent demander au bureau d'administration l'un des postes de travail individuels situés dans les locaux de BIGSAS. Ceux-ci peuvent être réservés pour une période de trois mois renouvelable.

6) *Évaluation rapide des thèses achevées et soumises.*

Les examinateurs s'engagent à évaluer la thèse dans les deux mois suivant sa réception, afin d'assurer l'achèvement rapide des procédures finales, y compris la défense de la thèse.

7) *Comportement collégial et respectueux*

BIGSAS s'efforce de promouvoir un environnement de travail respectueux pour tous ses professeur.e.s, son personnel administratif et ses doctorant.e.s. Compte tenu de cet aspect fondamental, les Junior Fellows ont le droit d'étudier et de travailler dans un environnement exempt de toute forme d'exploitation, d'intimidation, de harcèlement et de discrimination fondée sur des caractéristiques telles que le sexe, la race, la religion, l'âge, la nationalité, l'orientation sexuelle, un handicap ou les convictions et affiliations politiques.

En contrepartie, les Junior Fellows ont la responsabilité de se conduire d'une manière digne d'un.e collègue universitaire. Iels ont également la responsabilité de rapporter de manière précise et honnête leurs résultats et l'avancement de leur thèse et de respecter les normes éthiques en matière de communication interpersonnelle, de méthodologie de recherche et de rédaction universitaire. Enfin, iels ont la responsabilité de prendre l'initiative de poser des questions qui favorisent leur compréhension des exigences académiques et les particularités du financement de BIGSAS.

8) *Procédures de règlement des litiges*

Les Junior Fellows ont le droit d'être jugé.e.s par les superviseur.e.s et autres enseignant.e.s, chercheur.euse.s ou personnel d'enseignement et de recherche, selon des procédures équitables. Cela uniquement sur la base de leurs compétences professionnelles et de leur conduite.

Les désaccords doivent être résolus, dans la mesure du possible, de manière consensuelle et informelle. En cas de désaccord majeur qui ne saurait être résolu de manière informelle, une procédure formelle de résolution des griefs est nécessaire et se fera avec l'appui d'un.e médiateur.trice professionnel.le externe et indépendant.e. Au cours de ce processus, les deux parties sont tenues de se comporter de manière professionnelle et de ne pas laisser la situation avoir un impact négatif sur l'environnement académique et administratif de BIGSAS.