Handlungsempfehlungen
für Betreuende

Gemeinsam die Promotion gestalten

QualitätsZirkel QZP Promotion

IMPRESSUM

1. Auflage 2010
2. überarbeitete und erweiterte Auflage 2012
3. Auflage 2014
4. Auflage 2018
5. überarbeitete und erweiterte Auflage 2025

Herausgeber
QualitätsZirkel Promotion
www.qz-promotion.de
info@qz-promotion.de

Diese Broschüre ist auch online verfügbar:
https://www.qz-promotion.de/home/handbuecher/gemeinsam-die-promotion-gestalten/

Inhaltsverzeichnis

Präambel 4

Orientierungs- und Einstiegsphase 8

Arbeitsphase 16

Abschlussphase 22

Konfliktsituationen während der Promotion – und wie sie gelöst werden können 26

Wechselseitige Erwartungen im Betreuungsverhältnis – Fragenkatalog für Betreuende 28

Literaturempfehlungen 30

Präambel

Gemeinsam die Promotion gestalten
Handlungsempfehlungen für Betreuende und Promovierende

Durch die Entwicklung einer breiten Palette von Betreuungs-, Förderungs- und Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen von strukturierten Promotionsprogrammen oder von übergreifenden Graduierteneinrichtungen haben sich die Promotionsbedingungen an vielen Hochschulen in Deutschland und Europa erheblich verbessert. Diese Strukturbildung zielt auf eine attraktive Forschungsumgebung für Wissenschaftler*innen in frühen Karrierephasen ab. Damit einher geht ein Wandel der akademischen Kulturen und des Managementverständnisses an den Hochschulen, der die Promotionsförderung auf mehrere Schultern verteilt. Es werden zusätzliche Angebote geschaffen und neue Akteur*innen involviert, wie Geschäftsführungen und Mitarbeitende von Graduierteneinrichtungen, professionelle Trainer*innen und Mentor*innen. Besonders im Bereich der berufsqualifizierenden und Management-Kompetenzen sowie der Karriereentwicklung erfahren Wissenschaftler*innen in frühen Karrierephasen eine besondere Förderung, die auch der konzentrierten Forschungstätigkeit zugutekommt.

Im Mittelpunkt des gesamten Promotionsprozesses stehen die Forschungsleistung und das Betreuungsverhältnis zwischen Betreuenden und Promovierenden. Dabei entlasten die begleitenden Unterstützungsmaßnahmen der Graduierteneinrichtungen die Betreuenden von einigen Beratungsaufgaben, damit sie sich noch intensiver auf die Kernaufgaben der Betreuung und Förderung der Forschung sowie die fachliche Qualifizierung ihrer Promovierenden konzentrieren können. Die Transparenz des Betreuungsverhältnisses trägt entscheidend zum Gelingen der Promotion bei, indem Schwierigkeiten vorgebeugt und die Qualität im Promotionsprozess gesichert werden.

Die vorliegenden Handlungsempfehlungen sollen eine noch effizientere Gestaltung des Betreuungsverhältnisses unterstützen, indem sie im Sinne einer Biographie des Promotionsverlaufes Anregungen für die Vorbereitungs-, Arbeits- und Abschlussphase der Promotion geben und das Verständnis aller Beteiligten für organisatorische Fragen, Herausforderungen, handwerkliche Details und Fördermaßnahmen der einzelnen Phasen und Stationen schärfen.

Ziel der Promotionsbetreuung ist es, Forschende in frühen Karrierephasen auf dem Weg zu hervorragend qualifizierten und als in die wissenschaftliche Community voll integrierte Kolleg*innen optimal zu unterstützen. Am besten gelingt dies, wenn für beide Seiten die Anforderungen dieses Prozesses gleichermaßen transparent und verständlich sind, wenn sie ihre wechselseitigen Erwartungen definieren, kommunizieren und dokumentieren.

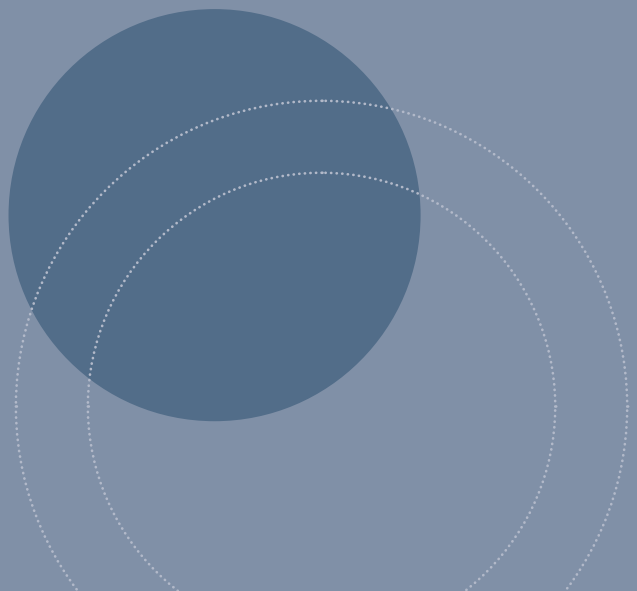
QualitätsZirkel Promotion

Diese Broschüre ist das Ergebnis eines gemeinsamen Projektes des QualitätsZirkel Promotion, eines bundesländerübergreifenden Netzwerkes von Graduierteneinrichtungen aus mehreren Universitäten bzw. Forschungseinrichtungen. Das Projekt versteht sich als Initiative zur Diskussion und weiteren Entwicklung von Handlungsempfehlungen und Materialien, letztlich von Qualitätsstandards guter Promotionsbetreuung.

Wir sind uns bewusst, dass unsere Handlungsempfehlungen auf die jeweilige Einrichtung und die aktuelle Situation der Fachkulturen angepasst werden müssen. Darum können sie kein Patentrezept sein, sondern sollen Denkanstöße und Vorschläge bieten und eine Grundlage für gemeinsame Diskussion und Fortentwicklung darstellen.

Wir geben unsere Handlungsempfehlungen in die deutsche und – in einer englischsprachigen Fassung – in die internationale Debatte und würden uns sehr freuen, wenn viele unsere Vorlage aufgreifen und für die Optimierung der Promotionsbetreuung in ihren Institutionen nutzen. Feedback ist uns sehr willkommen. Das neu gewonnene Wissen nutzen wir dann gerne wieder in den nationalen und internationalen Netzwerken sowie der Überarbeitung unserer Handreichung.

QualitätsZirkel Promotion
www.qz-promotion.de
Kontakt: info@qz-promotion.de



Die vorliegende Auflage wurde von folgenden aktuellen Mitgliedern des Netzwerkes QualitätsZirkel Promotion überarbeitet:

Theo Jäger
CISPA Helmholtz-Zentrum für Informationssicherheit Saarbrücken | www.cispa.de

Sybille Küster
Goethe Research Academy for Early Career Researchers (GRADE) | Goethe Universität Frankfurt a. M. | www.grade.uni-frankfurt.de

Kerstin Lundström
Gießener Graduiertenzentrum Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften (GGS) | Justus-Liebig-Universität Gießen | www.uni-giessen.de/ggs

Kathrin Ruhl
Interdisziplinäres Forschungs-, Graduiertenförderungs- und Personalentwicklungszentrum (IFGPZ) | Universität Koblenz | www.uni-ko.de/ifgpz

Agnes Schindler
Graduiertenzentrum der Universität Trier (GUT) | Universität Trier | www.gut.uni-trier.de

Thomas Schmid
Graduiertenschule für die Geisteswissenschaften (GSH) | Julius-Maximilians-Universität Würzburg | www.graduateschools.uni-wuerzburg.de/humanities

Bettina Wagner
Ingenium – Young Researchers at TU Darmstadt | TU Darmstadt | www.tu-darmstadt.de/ingenium

Darüber hinaus haben folgende ehemalige Mitglieder des Netzwerkes an früheren Auflagen dieser Broschüre mitgewirkt. Ihnen danken wir für ihre Mitarbeit:

Anke Barzantny
Helmut Brentel †
Nadine Chmura
Sigrid Jooß-Mayer †
Ute Kämper
Frank Meyer
Kai Sicks

Orientierungs- und Einstiegsphase

„Promotion – ja oder nein?" Die Entscheidung für oder gegen eine Promotion ist nicht einfach, denn die Promotion hat zum einen karrierestrategische Auswirkungen und nimmt zum anderen einen umfangreichen Teil der Lebenszeit und Energie in Anspruch. Promovierende sollten deshalb zu Beginn der Promotion die eigenen Erwartungen klären und sich einige grundlegende Fragen stellen. Aber auch auf Seiten der Betreuenden ist die Entscheidung über eine Betreuungszusage komplex. Betreuende verpflichten sich langfristig, Zeit und andere Ressourcen in ein Forschungsvorhaben eines/einer Promovierenden zu investieren. Wir sehen deshalb die Aufgabe, sich mit diesen Fragen zu beschäftigen sowohl bei den Promovierenden als auch bei den Betreuenden. Hilfreich hierfür könnte der Fragenkatalog sein, den wir Ihnen am Ende unserer Ausführungen als Reflexionsinstrument an die Hand geben möchten.

Promovierende sollten ihre Motivation hinterfragen, da sich die Entscheidung für die Promotion auf ihre berufliche und persönliche Entwicklung auswirken und somit die nächsten Jahre prägen wird. Wenn sie promovieren möchten, treffen sie eine Entscheidung für einen längeren Zeitraum, in dem sich ihr Lebensmittelpunkt neu gestalten bzw. völlig verschieben kann. Eine Doktorarbeit erfordert erhebliches Engagement. Auch die Frage der möglichen beruflichen Entwicklung nach der Promotion sollte frühzeitig mitgedacht werden.

Sie als Betreuende können mit Ihrer Erfahrung die Perspektiven und Möglichkeiten einer akademischen Laufbahn besser überblicken. Sie sollten mit Promotionsinteressierten klären, warum diese promovieren möchten; manchmal kann es auch sinnvoll sein, einer Promotionsanfrage nicht zu entsprechen.

Die nachfolgende Handreichung wendet sich an Betreuende. Sie beinhaltet auch eine Checkliste in Form von Fragen, welche zur Entscheidungsvorbereitung dienen und als kleines „Assessment" der möglichen Promotionsbeziehung genutzt werden kann. Unsere im Weiteren formulierten Anregungen sind keineswegs als Befürwortung bisheriger oder aktuell bestehender Rahmenbedingungen zu verstehen. Sie sollen vielmehr dazu beitragen, die eigene Situation unter den jeweils gegebenen Voraussetzungen vor Ort möglichst selbstreflexiv, realistisch und konkret zu erfassen – und sollen damit als Handreichung dienen, die Promotionsbetreuung in bestmöglicher Weise für beide Seiten zu gestalten. Im zweiten Teil der Handreichung findet sich die Version für die Promovierenden – die Inhalte sind auf die jeweilige Personengruppe angepasst und transparent für alle Beteiligten in einer Ausgabe enthalten, um so die Entscheidungsfindung und Gesprächsvorbereitung zwischen Promovierenden und Betreuenden zu unterstützen.

Grundsätzlich sollten Sie sich in dieser Phase folgende wichtige Fragen beantworten:

1. Warum möchte mein Gegenüber promovieren?

Um eine gemeinsame Gesprächsgrundlage zu schaffen, haben wir mögliche Motivlagen für die Aufnahme einer Promotion definiert. Diese Typisierung ist keinesfalls als ab- oder ausschließend zu betrachten, sondern ist lediglich als idealtypische Annäherung zu verstehen. Je nach den mit einem Doktortitel angestrebten Zielen sollten unterschiedliche Aspekte bedacht werden.

Motive für eine Promotion können sein:

a. Intrinsisches Forschungsinteresse
b. Akademische Karriere
c. Nicht-akademische Karriere
d. Karriere im Wissenschaftsmanagement
e. Promotionsangebot
f. Unklare Karrierepläne/Orientierungslosigkeit

a. Intrinsisches Forschungsinteresse: „Brennt" der/die Promotionsinteressierte für sein/ihr Thema/Fach und möchte dieses unbedingt bearbeiten bzw. in dem Fach weiterforschen?

- Findet er/sie ein optimales Forschungsumfeld bei mir? Ist das durch die Professur, die Arbeitsgruppe, das Institut etc. gegeben?
- Ist eine Graduiertenschule, ein Graduiertenkolleg oder ein Promotionsprogramm eine Option? Kann ich hierzu Informationen weitergeben?
- Bin ich eine fachlich einschlägige Betreuungsperson? Ergänzt das angestrebte Forschungsthema die Forschungsschwerpunkte meiner Professur, meiner Arbeitsgruppe oder meines Instituts?
- Sind passende Netzwerke vorhanden, in welche der/die Promovierende eingebunden werden kann? Gibt es ggf. weitere Unterstützer*innen, z.B. Mentor*innen, in meinem Umfeld?
- Bin ich bereit, ihm/ihr ausreichend Zeit zum akademischen Austausch zu widmen und ihn/sie auch im Sinne der Personalentwicklung zu fördern?

b. Akademische Karriere: Strebt mein Gegenüber eine akademische Laufbahn/Professur an?

- Findet die Person ein optimales Forschungsumfeld bei mir? Ist das durch die Professur, die Arbeitsgruppe, das Institut etc. gegeben?
- Ist eine Graduiertenschule, ein Graduiertenkolleg oder ein Promotionsprogramm eine Option? Kann ich hierzu Informationen weitergeben?
- Bin ich eine fachlich einschlägige Betreuungsperson? Ergänzt das angestrebte Forschungsthema die Forschungsschwerpunkte meiner Professur, meiner Arbeitsgruppe oder meines Instituts?
- Sind mit dem angestrebten Forschungsthema qualitativ hochwertige Publikationen zu erwarten?
- Gibt es für den/die Promovierende*n die Möglichkeit, Lehrerfahrungen zu sammeln und hochschuldidaktische Weiterbildungen in Anspruch zu nehmen?
- Sind passende Netzwerke vorhanden, in welche der/die Promovierende eingebunden werden kann? Gibt es ggf. weitere Unterstützer*innen, z.B. Mentor*innen, in meinem Umfeld?
- Bringt er/sie die notwendigen persönlichen Voraussetzungen mit?
- Hat er/sie die Bereitschaft, sich auf die Scientific Community einzulassen (Umgangsformen und Diskussionskultur)?
- Bin ich bereit, ihm/ihr ausreichend Zeit zum akademischen Austausch zu widmen und ihn/sie auch im Sinne der Personalentwicklung zu fördern?
- Sehe ich an meiner Hochschule Möglichkeiten für den/die Promovierende*n, schon während der Promotion Aufgaben in der wissenschaftlichen Selbstverwaltung/Gremienarbeit zu übernehmen sowie Einblicke in die hochschulpolitischen und wissenschaftlichen Strukturen zu erhalten?
- Wie sind die beruflichen Möglichkeiten im akademischen Kontext im Anschluss an die Promotion?

c. Nicht-akademische Karriere: Benötigt mein Gegenüber die wissenschaftliche Qualifikation, um außerhalb der Hochschule beruflich erfolgreich zu sein, z.B. in der Wirtschaft?

- Kann ich mit dem beruflichen Wunsch des/der Promotionsinteressierten umgehen?
- Ggf. könnte er/sie im Hinblick auf Zeit- und Ressourceneinsatz für die Promotion pragmatisch angemessen vorgehen im Vergleich zu einer Arbeit, die auf eine Karriere in der Wissenschaft ausgelegt ist. Wäre das mit meinen Ansprüchen an die Qualität eine wissenschaftlichen Arbeit vereinbar?
- Passt das Forschungsthema trotz einer ggf. berufspraktischen Ausrichtung in meinen Forschungsschwerpunkt hinein?
- Kann ich den/die Promovierende*n bei der gezielten beruflichen Weiterqualifizierung während der Promotionsphase unterstützen?

d. Berufliche Ziele im Wissenschaftsmanagement: Strebt mein Gegenüber eine wissenschaftsnahe Berufstätigkeit an?

- Kann ich mit dem beruflichen Wunsch des/der Promotionsinteressierten umgehen?
- Ggf. könnte er/sie im Hinblick auf Zeit- und Ressourceneinsatz für die Promotion pragmatisch angemessen vorgehen im Vergleich zu einer Arbeit, die auf eine Karriere in der Wissenschaft ausgelegt ist. Wäre das mit meinen Ansprüchen an die Qualität einer wissenschaftlichen Arbeit vereinbar?
- Passt das Forschungsthema trotz einer ggf. berufspraktischen Ausrichtung in meinen Forschungsschwerpunkt hinein?
- Kann ich den/die Promovierende*n bei der gezielten beruflichen Weiterqualifizierung während der Promotionsphase unterstützen?
- Gibt es in meinem Umfeld Möglichkeiten für ihn/sie, schon während der Promotion Koordinationsaufgaben zu übernehmen, Einblicke in hochschulpolitische und wissenschaftliche Strukturen zu erhalten und sich in Gremienarbeit zu üben?

e. Promotionsangebot: Überlege ich, eine*n Studierende*n aufgrund herausragender Leistungen zu ermutigen, bei mir zu promovieren?

- Passt das Promotionsangebot zu den beruflichen Perspektiven und Zielen meines Gegenübers?
- Ist er/sie am Themenfeld meiner Professur interessiert?
- Würde er/sie in das Umfeld an der Professur, in der Arbeitsgruppe, im Institut passen?
- Ist vorgesehen, dass er/sie neben der Anfertigung der Dissertation weitere Aufgaben an der Professur übernimmt (z.B. Lehre, Administration)? Wie schätze ich seine/ihre Kompetenzen in dieser Hinsicht ein?
- Hat er/sie die Bereitschaft, sich auf die Scientific Community einzulassen (Umgangsformen und Diskussionskultur)?

f. Unklare Karrierepläne/Orientierungslosigkeit: Ist mein Gegenüber sich noch unklar über die beruflichen Ziele und will deshalb weiter an der Hochschule verbleiben?

- Bin ich unter diesen Voraussetzungen an einer Betreuung der Arbeit interessiert?
- Bin ich bereit, ggf. eine persönliche Bestandsaufnahme mit meinem Gegenüber zu machen und über (berufliche) Alternativen sowie Karriereperspektiven im Anschluss an die Promotion zu sprechen?
- Könnte es hilfreich sein, ihm/ihr eine (Berufs-)Beratung zu empfehlen?
- Schätze ich seine/ihre Motivation für eine Promotion, die jahrelanges Engagement erfordert, unter den Umständen als ausreichend ein?
- Könnte sich ein Aufschub der Karrierewahl ggf. als nachteilig erweisen?

Die Reflexion der Motivationslage ist mit weiteren Bereichen und Fragen verbunden (s.u.). Dies gilt für die Promovierenden, aber auch für die Betreuenden, denn die Gründe für die Entscheidung zu einer Promotion(szusage) haben Auswirkungen auf das Betreuungsverhältnis.

Je nach Motivationslage können Sie als Betreuende*r entscheiden, unterschiedlich mit den eigenen Ressourcen umzugehen und deren Nutzung durch die Promovierenden zu ermöglichen.

Dies kann betreffen:

- finanzielle Mittel
- Zeit für die Betreuung
- ideelle Unterstützung/Karriereförderung
- Umfang und Ausrichtung des Themas
- Kontakte/Netzwerke

An diese Punkte anschließend und damit in Wechselwirkung stehend empfiehlt es sich, dass Sie folgende Bereiche bedenken:

2. Erfüllt der/die Promotionsinteressierte die formalen Voraussetzungen für das Fach an meiner Hochschule?

- formale Voraussetzungen, die in der Promotionsordnung geregelt sind
- Prüfung der Passung des Studienabschlusses
- Notwendigkeit oder Sinnhaftigkeit einer Immatrikulation
- ggf. Beratung und/oder Checklisten der Fachbereiche/Fakultäten oder Graduierteneinrichtungen

3. Wie sieht die Finanzierung in der Promotionsphase aus?

- aus Hochschulmitteln finanzierte Stelle als wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in
- aus Drittmitteln finanzierte Stelle als wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in
- Stelle im Wissenschaftsmanagement
- externe Stelle
- Stipendium
- familiäre Unterstützung
- weitere

Vor- und Nachteile der jeweiligen Finanzierungsart überprüfen!

Vor- und Nachteile der jeweiligen Finanzierungsart überprüfen!

- Benötigt der/die Promovierende meine Unterstützung? (Stelle an der Hochschule; Unterstützung bei der Bewerbung um ein Stipendium?)
- Welche Auswirkungen hat eine Berufstätigkeit des/der Promovierenden möglicherweise auf den Promotionszeitplan?
- Wie lange läuft die Finanzierung?
- Benötigt das geplante Projekt Forschungsaufenthalte und wie können diese finanziert werden? Stehen ggf. Mittel an meiner Professur, in meiner Arbeitsgruppe, an meinem Institut zur Verfügung?

4. Wie gestalten sich die persönlichen Voraussetzungen und Erwartungen des/der Promotionsinteressierten?

- Wie sieht die Lebenssituation des/der Promotionsinteressierten aus? Gilt es, besondere Umstände zu berücksichtigen (Behinderung oder chronische Krankheit, Familienaufgaben wie Pflege oder Kinderbetreuung, Ehrenamt etc.)?
- Bringt der/die Promotionsinteressierte die notwendigen persönlichen Kompetenzen für die zukünftigen Aufgaben (Forschung, Lehre, Koordination usw.) sowie ein gutes Zeit- und Selbstmanagement mit?
- Können eventuell notwendige forschungsbedingte Reisen oder Auslandsaufenthalte mit seinen/ihren persönlichen Rahmenbedingungen vereinbart werden?

5. Welche Form der Dissertation präferiere ich in meinem Fach?

Bin ich bei der Wahl der Dissertationsform offen für die Wünsche des/der Promotionsinteressierten oder präferiere ich eine bestimmte Form der Dissertation und möchten nur solche betreuen? Passen meine Erwartungen in dieser Hinsicht zu seinen/ihren Erwartungen?

Zu nennen sind hier:

- Verfassen einer Monographie und deren Veröffentlichung nach erfolgreichem Abschluss des Promotionsverfahrens
- Verfassen einer kumulativen Dissertation mit der Maßgabe, bereits während der Promotionsphase den Arbeitsfortschritt durch Veröffentlichung von Zeitschriftenartikeln zu dokumentieren; Einreichung einer Sammlung dieser Artikel mit Rahmung durch Einleitung, Schlussteil und Übergängen als Dissertation

6. Wahl des Zweitgutachters/der Zweitgutachterin

- Wann ist der geeignete Zeitpunkt für die Wahl des Zweitgutachters/der Zweitgutachterin?
- Soll und kann der/die Zweitgutachter*in frühzeitig in die Betreuung einbezogen werden?

7. Abschluss einer Betreuungsvereinbarung

Der Abschluss einer Betreuungsvereinbarung hilft Promovierenden und Betreuenden dabei, gegenseitige Erwartungen zu klären und schriftlich festzuhalten. Durch die Hochschulgesetze mancher Bundesländer oder Promotionsordnungen von Hochschulen ist der Abschluss einer Betreuungsvereinbarung verpflichtend. Sie unterscheidet sich deutlich von einer reinen Betreuungszusage insbesondere im Hinblick auf Umfang und inhaltliche Tiefe.

In der Regel stellen Hochschulen bzw. Fakultäten/Fachbereiche oder Graduierteneinrichtungen entsprechende Vorlagen zur Verfügung.

Folgende Punkte sind üblicherweise in einer Betreuungsvereinbarung geregelt:

- formale Angaben zu Namen der Beteiligten, Titel des Projekts, Fachbereich/Fakultät promotionsverleihende Einrichtung
- Verpflichtung zur Wahrung guter wissenschaftlicher Praxis
- Häufigkeit und Rahmenbedingungen von Betreuungsgesprächen
- Einigungen zur Betreuungsleistung durch die betreuenden Personen
- Einigungen zur Leistungserbringung des/der Promovierenden
- Arbeitsplan über die gesamte Laufzeit der Promotion
- ggf. Angaben zur Finanzierung der Promotion
- besondere Maßnahmen oder Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit
- Ansprechpartner*innen und Vorgehen im Konfliktfall

Weitere Details zur Betreuungsvereinbarung finden Sie in der QZP-Broschüre „Promotion – bewusst entscheiden und gut starten".

www.qz-promotion.de

Arbeitsphase

Vor Beginn der Arbeitsphase empfiehlt es sich, einige wichtige Zwischenschritte zu bedenken.

In diesem Zusammenhang sind insbesondere praktische Fragen zu reflektieren:

- Dazu zählt erstens, den/die Promovierende*n auf die administrativen Schritte auf dem Weg zur Promotion in den folgenden Jahren hinzuweisen (z.B. Prozedere der Anmeldung als Promovierende*r und Abgabe der Dissertation).
- Zweitens ist zu überlegen, auf welche Weise und bis wann ein*e Zweitgutachter*in gefunden und in den Arbeits- und Betreuungsprozess eingebunden werden soll.
- Drittens sollte geklärt werden, ob die Dissertation kumulativ verfasst werden soll oder kann; hier wären die Vor- und Nachteile aus karriereorientierter und arbeitsökonomischer Sicht gemeinsam mit dem/der Promovierenden zu reflektieren sowie mit den Regelungen der Promotionsordnung abzugleichen.
- Viertens ist bereits frühzeitig zu besprechen, mit welchen Kosten der/die Promovierende im Laufe der Promotion rechnen muss; es sollte dabei auch an eventuelle Publikationskosten gedacht werden.
- Fünftens gilt es zu klären, ob die Dissertation aus fachwissenschaftlichen oder strategischen Gründen in einer Fremdsprache verfasst werden soll. Hierbei sind die dafür geltenden Regelungen der Promotionsordnung zu beachten.

Falls eine Promotion angestrebt wird, die externe Partner*innen beteiligt (z.B. binationale Promotion mit einer ausländischen Hochschule/Cotutelle, Industriepromotion, kooperative Promotion mit einer Hochschule für Angewandte Wissenschaften etc.), sollte bereits frühzeitig der Kontakt mit der Partnerinstitution und den zuständigen administrativen Stellen zur Aushandlung von eventuell notwendigen Verträgen aufgenommen werden.

Sobald das Betreuungsverhältnis konstituiert ist und die formalen Fragen im Anschluss an die Vorbereitungsphase geklärt sind, beginnt die Arbeitsphase. Diese lässt sich in verschiedene Dimensionen unterteilen, die für die Betreuung relevant sind:

1. Instrumente
2. Rahmenbedingungen
3. Thematische Arbeit
4. Beziehungsebene

1. Instrumente der Betreuung in der Arbeitsphase

Bei der Betreuung von Promovierenden haben sich verschiedene Instrumente bewährt. Zentrales Instrument ist das individuelle Betreuungsgespräch. Dieses Gespräch sollte entsprechend der Gepflogenheiten im Fach durchgeführt werden, mindestens jedoch einmal im Semester, ggf. auch in kürzeren Abständen. Darüber hinaus empfiehlt es sich, die Promovierenden in Arbeitsgruppenmeetings und Promotionskolloquien einzubinden, falls solche angeboten werden. Dort können Promovierende ihren Betreuenden und anderen Wissenschaftler*innen in frühen Karrierephasen ihre Projektfortschritte vorstellen. Diese Veranstaltungen ermöglichen es, sich auch untereinander über wissenschaftliche, arbeitsbezogene sowie persönliche Themen auszutauschen. Zudem lernen die Promovierenden im geschützten Kreis, wissenschaftliches Feedback zu geben und zu erhalten. Als sinnvoll hat sich erwiesen, Kolloquium und Betreuungsgespräch aneinander zu koppeln und das Gespräch möglichst im Anschluss an das Kolloquium zu führen. Auf diese Weise kann die vorherige Gruppendiskussion durch Sie als Betreuende*n ergänzt werden. Der aktuelle Stand des Projekts ist so beiden Seiten unmittelbar präsent.

In jedem Fall sollte sichergestellt werden, dass zwischen Promovierenden und Betreuenden transparente Absprachen getroffen werden, wodurch sich Missverständnisse von Beginn an vermeiden lassen.

So ist es wichtig, bereits am Anfang der Arbeitsphase zu klären,

- wie häufig Treffen stattfinden,
- welche Erwartungen Sie in diesen Treffen an den/die Promovierende*n stellen,
- in welcher Qualität Kapitel- oder Artikelentwürfe abgegeben werden oder wie umfangreich eingereichte Textabschnitte sein sollen,
- ob die eingereichten Entwürfe/Abschnitte schriftlich kommentiert werden,
- wie Zwischenstände, Arbeitspläne, experimentelle Strategien oder Teilergebnisse besprochen und regelmäßig kritisch hinterfragt werden.

Aufgrund des asymmetrischen Verhältnisses zwischen Betreuenden und Promovierenden ist nicht unbedingt zu erwarten, dass die Promovierenden ihre eigenen Ansprüche und Vorstellungen in diesen Gesprächen klar artikulieren. Es scheint daher sinnvoll, dass die Initiative zu einem solchen Austausch von dem/der Betreuenden ausgeht.

Folgende Maßnahmen sind geeignet, um die Absprachen transparent zu machen:

Betreuungsvereinbarung: Die einführenden Absprachen lassen sich in einer Betreuungsvereinbarung festhalten, wie sie in zahlreichen Fachbereichen/Fakultäten und Graduierteneinrichtungen bereits eingesetzt wird (siehe Kapitel „Orientierungs- und Einstiegsphase").

Betreuungsprotokoll: Neben der Transparenz im Betreuungsverhältnis ist es empfehlenswert, über alle Absprachen Protokolle zu führen und so die Fortschritte in der gemeinsamen Arbeit zu dokumentieren. In der Regel fassen die Promovierenden die zentralen Ergebnisse des Gesprächs zusammen und legen sie den Betreuenden zur Durchsicht und Bestätigung vor. Auf diese Weise lassen sich nicht nur Missverständnisse in der Kommunikation während des Betreuungsgesprächs ausräumen, sondern für beide Seiten eine bessere Dokumentation und höhere Verbindlichkeit der gemeinsamen Absprachen herstellen.
Für die Betreuung internationaler Promovierender sind die Kriterien der Transparenz und der schriftlichen Fixierung von großer Bedeutung. Im interkulturellen wissenschaftlichen Dialog können leicht Missverständnisse auf unterschiedlichen Ebenen entstehen, so dass der Einsatz von Instrumenten, die der Absicherung der Kommunikationsabsichten dienen, ratsam erscheint. Außerdem ist zu berücksichtigen, dass die Beratung internationaler Promovierender aufgrund möglicher Sprach- und Kulturdifferenzen einen hohen Zeitaufwand bedeuten kann.

2. Rahmenbedingungen schaffen

Unter Rahmenbedingungen sind hier Tätigkeiten und Aufgaben zusammengefasst, die die Schaffung bestmöglicher Voraussetzungen für eine erfolgreiche Promotion betreffen. Diese sollten gemeinsam mit dem/der Promovierenden diskutiert werden und beinhalten im Einzelnen:

Promotionsfinanzierung: Zwar sollte die Finanzierung bereits in der Vorbereitungsphase geklärt werden, dennoch können auch im laufenden Promotionsverfahren neue Finanzierungssituationen entstehen.

In diesen Fällen sollten Sie mit dem/der Promovierenden überlegen, ob

- und wie Drittmittel eingeworben werden können,
- eine Stipendienbewerbung zur Finanzierung der Promotion angestrebt werden sollte,
- mögliche Beratungseinrichtungen vor Ort weiterhelfen können (Career Services, Graduierteneinrichtungen etc.).

Sicherstellung benötigter Ressourcen: Sofern absehbar ist, dass für die Durchführung der Forschung erhebliche Kosten auf die Promovierenden zukommen werden (Reisekosten, Verbrauchs- und Labormaterial, Nutzungsgebühren, Druck- und Publikationskosten etc.), sollte im Vorfeld besprochen werden, welche Finanzierungsmöglichkeiten bestehen und welche Maßnahmen getroffen werden müssen, um die Finanzierung zu realisieren.

Schaffung von Freiräumen: In den Fällen, in denen die Betreuenden zugleich auch Vorgesetzte der Promovierenden sind, ist es wichtig, dass Promovierende trotz der für das Institut/die Professur zu erbringenden Arbeitsleistungen genügend Freiraum haben, um ihr Dissertationsprojekt durchführen und abschließen zu können. Gegebenenfalls kann es hilfreich sein, konkrete Freiräume im Vorhinein festzulegen (z.B. Zeiträume, Wochentage, Homeoffice-Zeiten).

Weiterbildungsbedarf und -möglichkeiten: Die Betreuenden sollten Promovierende anregen, sich während der Promotion weiterzubilden, um ihr persönliches Kompetenzprofil abzurunden (fachliche Kompetenzen, Schlüsselkompetenzen etc.). Dabei kann auf die für die Weiterbildung bestehenden Strukturen an der Hochschule (z.B. Graduierteneinrichtungen, Gleichstellungsbüros, hochschuldidaktische Einrichtungen) hingewiesen werden. Die das Promotionsprojekt begleitende Qualifizierungsstrategie sollte regelmäßig mit den Promovierenden besprochen und im Betreuungsprotokoll oder in der Betreuungsvereinbarung dokumentiert werden. In diesem Zusammenhang sollten die Promovierenden ermuntert werden, fortgesetzt darüber zu reflektieren, worin sie das karrierestrategische Ziel ihrer Promotion sehen.

3. Thematische Arbeit: Inhalte diskutieren

Neben der organisatorischen Unterstützung sollte im Betreuungsverhältnis ein regelmäßiger Dialog über den Inhalt der Arbeit geführt werden. Im Idealfall weisen Sie als Betreuer*in eine hohe fachliche Kompetenz in dem Forschungsgebiet Ihres/Ihrer Promovierenden auf. Ihre Funktion kann aber ebenso darin bestehen, eine kompetente Außenperspektive auf das Projekt einzubringen. Im Einzelnen lassen sich folgende Bereiche der inhaltlichen Beratung unterscheiden:

Zeitlicher Ablauf der Forschung: Die aufmerksame Beobachtung des Ablaufs der Dissertationsprojekte ist eine Aufgabe, die während des gesamten Promotionsprozesses anfällt. Dabei ist insbesondere darauf zu achten, dass der Arbeits- und Zeitplan in seinen Teilbereichen realistisch und durch klar definierte Etappenziele (Meilensteine) strukturiert ist. Dies erleichtert die kontinuierliche Überprüfung der Arbeitsfortschritte. Insgesamt scheint es ratsam, Arbeits- und Zeitpläne einerseits für notwendige Modifikationen offen zu halten, da sich Promotionen dynamisch entwickeln können, andererseits aber nur in Ausnahmefällen drastischere Abweichungen vorzunehmen.

Monitoring der Arbeitsfortschritte: In jedem wissenschaftlichen Projekt müssen Fragestellung, Gliederung und Thesen kontinuierlich revidiert werden, um sie den Fortschritten der eigenen Arbeit oder aktuellen Forschungsergebnissen und unvorhergesehenen Entwicklungen anzupassen. Sprechen Sie als Betreuende*r daher regelmäßig die grundlegende Gestaltung des Dissertationsprojekts an und diskutieren Sie aktuelle Verschiebungen bzw. Neujustierungen mit den Promovierenden. Es sollte darauf geachtet werden, dass Promovierende auch während der Ausarbeitungsphase auf dem neuesten Stand von Forschungsergebnissen und Fachveröffentlichungen bleiben. Unterstützend können seitens der Promovierenden die Angebote z.B. der Graduierteneinrichtungen – etwa zum Projekt- und Zeitmanagement oder zum wissenschaftlichen Schreiben – in Anspruch genommen werden. Auf diese Weise lässt sich eine kontinuierliche Überprüfung und Verbesserung der wissenschaftlichen Qualität des Forschungsvorhabens erreichen.

Perspektivenerweiterung – Einbindung der Promovierenden in die Scientific Community: Kontakte zu anderen Wissenschaftler*innen und produktive Diskussionsnetzwerke sind wichtige Parameter bei der erfolgreichen Durchführung einer Promotion und können die weitere Karriere unterstützen. Um diese aktiv zu fördern, sollten bereits zu einem frühen Zeitpunkt der Promotion weitere Wissenschaftler*innen in den Betreuungsprozess eingebunden werden (Zweitgutachter*innen, Betreuungsteams). Bestärken Sie Ihre Promovierenden darin, Vortrags- und Publikationstätigkeiten auf nationaler und internationaler Ebene wahrzunehmen, die sowohl inhaltliche Anregungen geben als auch der wissenschaftlichen Karriere zuträglich sind. In Abhängigkeit von den beruflichen Zielen der Promovierenden sollten Betreuende überprüfen, inwiefern es im Rahmen der eigenen Netzwerke möglich ist, wertvolle Kontakte innerhalb – und gegebenenfalls auch außerhalb – der Wissenschaft herzustellen.

Positionierung als Forschende*r fördern: Eine wichtige Aufgabe der Betreuenden besteht darin, die Selbstreflexion der Promovierenden als Forschende anzuregen. Insbesondere mit Blick auf Konferenzpräsentationen oder die Disputation, in der die Kandidat*innen als selbstständige Forscher*innen auftreten sollen, ist es wichtig, dass sich Promovierende darüber klar werden, wo sie in ihrem Forschungsfeld positioniert sind und welche eigene Aufgabe sie innerhalb dieses Gebiets übernehmen und leisten.

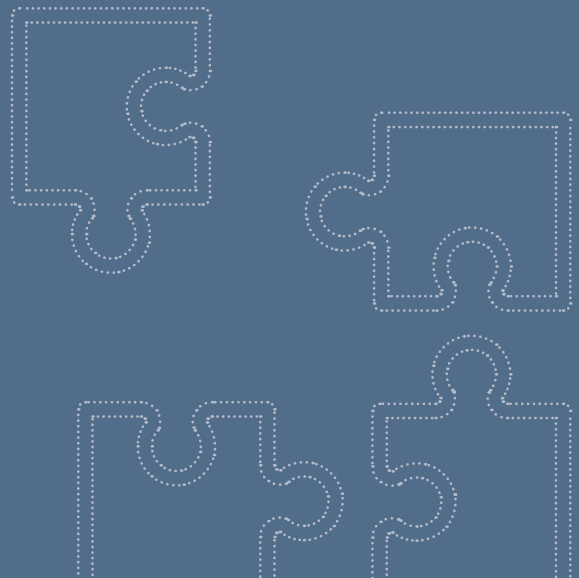
Gute wissenschaftliche Praxis: Halten Sie Promovierende dazu an, sich mit den Grundlagen von guter wissenschaftlicher Praxis, Forschungsdatenmanagement und Open Science vertraut zu machen, um den Ansprüchen der Scientific Community und forschungsfinanzierenden Organisationen (z.B. Deutsche Forschungsgemeinschaft, DFG) Genüge zu leisten sowie wissenschaftliches Fehlverhalten zu vermeiden. Die Hochschulen haben eigene Satzungen zur guten wissenschaftlichen Praxis, mit denen die Promovierenden vertraut sein sollten. Häufig werden hierzu entsprechende Veranstaltungen angeboten.

4. Vertrauensvolle Beziehung schaffen

Die Promotionsbetreuung ist nicht auf die fachliche Beratung bei der Arbeit am Dissertationsprojekt beschränkt, auch die zwischenmenschliche Ebene spielt dabei eine große Rolle. Daher sollte ein Vertrauensverhältnis zwischen Betreuenden und Promovierenden angestrebt werden. Beide Seiten sollten sich als verlässliche Partner*innen erweisen, die Absprachen einhalten. Eine vertrauensvolle Betreuungsbeziehung ermöglicht es den Promovierenden, Hinweise und Kritik produktiv aufzunehmen und umgekehrt (kritische) Rückfragen und Bedürfnisse gegenüber den Betreuenden zu formulieren.

Motivation: Die Promotionsphase ist nicht selten von Rückschlägen begleitet. Die Promovierenden in ihrem Handeln zu unterstützen und zu motivieren kann erheblich zum Gelingen des Promotionsprojekts beitragen.

Abschlussphase



1. Beginn der Abschlussphase

Der Beginn der Abschlussphase wird definiert durch ein Konsensgespräch zwischen dem/der Betreuenden bzw. dem Betreuungsteam und dem/der Promovierenden über einen sinnvollen Abgabetermin für die Dissertation und möglichst auch über eine Frist für den Termin der Disputation.

Dieser wiederum wird beeinflusst durch

- die vereinbarte Zeit für etwaige Korrekturphasen,
- die Erstellung und Einreichung der notwendigen Gutachten,
- die Termine der Sitzungen des Promotionsausschusses,
- die Auslagefrist für die Dissertation sowie
- die terminliche Verfügbarkeit der Mitglieder des Prüfungsausschusses.

Grundsätzlich sollten, falls nicht bereits in der Arbeitsphase erörtert, spätestens jetzt in der Abschlussphase die in diesem Kapitel genannten Punkte und Fragen angesprochen und geklärt werden. Dabei sollte eine Einschätzung erfolgen, ob die bisher erarbeiteten Ergebnisse für eine gelungene Dissertation ausreichen oder ob ein möglicher zusätzlicher Arbeits- und Zeitaufwand einen adäquaten weiteren Qualitätsgewinn erbringt. Auch ist ist für die Dissertation zu klären, welche Anforderungen an Ausdruck und Stil gestellt werden und ob ggf. professionelle Hilfe für die sprachliche Abrundung der Arbeit (Korrektorat oder auch Lektorat, aber kein Ghostwriting) in Anspruch genommen werden sollte. Dies ist insbesondere relevant, wenn die Arbeit in einer Fremdsprache verfasst wird.

Außerdem sollten beispielsweise folgende Fragen geklärt werden:

- Bis wann sind die einzelnen Teile der Arbeit fertigzustellen?
- Sind im Falle einer kumulativen Dissertation alle Anforderungen erfüllt, d.h. sind alle erforderlichen Artikel zur Publikation eingereicht oder bereits veröffentlicht sowie die weiteren rahmenden Textteile (Einleitung, ggf. Überleitungen und Schluss) für die Abgabe verfasst?
- Sind Sie als Betreuende*r bereit, vor Abgabe der Dissertation einzelne Kapitel/Teile der Arbeit oder den Gesamttext gegenzulesen?
- In welchem zeitlichen Rahmen könnten Sie Ihre Korrekturen zur Verfügung stellen?
- Sollen Ihnen ggf. überarbeitete Teile für eine erneute Korrektur vorgelegt werden?

2. Fertigstellung der Dissertation

Es folgt die Erstellung der endgültigen Form der Dissertation, zu der Betreuende und Promovierende jeweils aus eigener Perspektive in Form einer abschließenden Kontrolle vor der Abgabe spätestens jetzt folgende Punkte klären sollten:

- Insbesondere sollte noch einmal kritisch hinterfragt werden, ob die Fragestellungen mit den angemessenen Methoden und qualifiziert bearbeitet wurden.
- Ist der Aufbau der Arbeit in der Darstellung sinnvoll und ausreichend strukturiert bzw. klar gegliedert?
- Sind Textaufbau und Inhalt kohärent?
- Sind die Ergebnisse überzeugend dargestellt und diskutiert worden?
- Im Falle einer Monographie: Wurden die einzelnen Kapitel im Hinblick auf ihre Bedeutung für die Gesamtarbeit verfasst? Im Falle einer kumulativen Dissertation: Bilden Einführung, einzelne Artikel und Abschlussdiskussion eine plausibel strukturierte Einheit?
- Wurde ein angemessener wissenschaftlicher Erkenntnisgewinn erarbeitet, z.B. ein Beitrag zur Erweiterung der Theorie oder der Methoden des jeweiligen Faches o.Ä.?

3. Vorbereitung der mündlichen Prüfung

Nach der Begutachtung der Dissertation ist noch eine mündliche Prüfung abzulegen, deren Form in der Promotionsordnung definiert wird. Die mittlerweile gängigste Variante ist die Disputation, bei der seitens des/der Promovierenden ein Vortrag über die eigene Forschung gehalten wird und anschließend eine wissenschaftliche Aussprache erfolgt. Weitaus seltener wird ein Rigorosum durchgeführt, bei dem fachwissenschaftliche Inhalte des Studiums mündlich geprüft werden und daher Themen(schwerpunkte) aufbereitet werden sollten.

Sie als Betreuer*in könnten Promovierenden empfehlen, sich auf Präsentation und Diskussion im Rahmen der Disputation auf möglichst vielfältige Art und Weise vorzubereiten:

- Hierzu kann der Besuch eines Workshops gehören, der sich dieser Fragestellung widmet, sowie das Einholen von Hilfe und Kritik anderer Promovierender oder auch bereits promovierter Kolleg*innen.
- Eine gute Vorbereitung auf die Disputation können Probevorträge vor anderen Promovierenden und/oder Betreuenden sein oder der Besuch der Disputation anderer Promovierender; hierfür sollte ggf. die Zugehörigkeit zu einer Graduiertenschule oder einer Arbeitsgruppe mit einem engeren Verbund von Promovierenden und evtl. mehreren Betreuenden genutzt werden.

Die Promovierenden sollten sich bewusst darüber werden, dass sie in der mündlichen Prüfung als gleichwertige wissenschaftliche Diskussionspartner*innen auftreten.

4. Publikationsphase

Da die Promotion erst mit Veröffentlichung der Dissertation abgeschlossen ist, könnten Sie Ihre Promovierenden darauf hinweisen, sich rechtzeitig über die Rahmenbedingungen ihrer Publikation zu informieren (z.B. Fristen, Pflichtexemplare – je nach Promotionsordnung) und mit ihnen verschiedene Publikationsoptionen besprechen.

- Falls die Dissertation nicht bereits (in Teilen) während der (kumulativen) Promotion veröffentlicht wurde, ist ggf. eine Textredaktion notwendig, insbesondere wenn die Arbeit in einerFremdsprache verfasst wurde.
- Wo soll die Dissertation publiziert werden? Ist eine reine Online-Publikation sinnvoll? Wie sind die für die Publikation in Frage kommenden Verlage/Publikationsreihen/Journals zu bewerten? Welche Druckkosten entstehen? Gibt es hierfür eine finanzielle Unterstützung Ihrer Hochschule?
- Wie soll die Dissertation publiziert werden? Ist eine Open-Access-Publikation möglich? Gibt es hierfür eine finanzielle Unterstützung Ihrer Hochschule?
- Welches Layout ist z.B. von der Promotionsordnung oder einem Verlag vorgeschrieben?
- Welches Format müssen Tabellen oder Bild-/Graphikmaterial haben?
- Muss neues Bild-/Graphikmaterial angefertigt werden (wichtig: Kosten und evtl. Urheberrechte klären)?

5. Klärung der nächsten Karriereschritte

Eine Promotion ist häufig der erste Schritt einer Karriere in Hochschule oder außeruniversitärer Forschung. Oft werden aber auch andere Berufswege in wissenschaftsnahen Bereichen angestrebt. Aufgrund der vielen und diversen Berufsmöglichkeiten, die jeweils unterschiedliche Überlegungen bedingen, sollte bereits während der Arbeitsphase die Entscheidungsfindung des/der Promovierenden über den weiteren Karriereweg durch unterstützende Hilfen von Ihrer Seite sowie durch die Teilnahme an entsprechenden Workshops und Coaching- oder Beratungsangeboten z.B. von Graduierten- oder Career-Service-Einrichtungen u.Ä. vorbereitet werden. Ist dies noch nicht geschehen, so sind Gespräche und Beratungen zwischen den Betreuenden und den Promovierenden über noch ausstehende Schritte in der Abschlussphase dringend empfohlen.

- Wenn Promovierende eine Karriere im wissenschaftlichen Kontext erwägen, kann es hilfreich sein, mit ihnen über Forschungslücken und -horizonte zu sprechen.
- Sowohl für wissenschaftliche Qualifikationsmöglichkeiten als auch für nicht-akademische Karriereabsichten von Promovierenden könnte Ihre Bereitschaft, Ihre Netzwerke zu öffnen bzw. einschlägige Kontakte (mit Blick auf Stellen, Postdoc- oder Habilitationsstipendien, Publikationsmöglichkeiten etc.) zu vermitteln, sehr hilfreich sein. Auch sind Promovierende bei der Bewerbung um Postdoc-/Habilitationsstipendien, Stellen oder Auslandsaufenthalte u.Ä. häufig auf Ihre Unterstützung angewiesen. Hier können Ihre Gutachten oder Empfehlungsschreiben förderlich sein.

Konfliktsituationen während der Promotion –

und wie sie gelöst werden können

Diese Handlungsempfehlungen wurden unter anderem in der Hoffnung erstellt, dass sie einen Beitrag zur Vermeidung von Konflikten leisten. Dazu dienen auch die Betreuungsvereinbarungen, in denen gegenseitige Erwartungen und Verbindlichkeiten bereits zu Beginn der Promotion abgeklärt und festgehalten werden. Dennoch ist es möglich, dass sich grundsätzliche Schwierigkeiten zwischen den Promovierenden und ihren Betreuenden ergeben. Dies betrifft sowohl die sachliche Ebene – z.B. im Hinblick auf Forschungsinhalte, Herangehensweisen, Missverständnisse bei oder das Nichteinhalten von Absprachen oder auch hinsichtlich organisatorischer Fragen – als auch die persönliche Ebene. In einem derartigen Fall sollten sich beide Seiten bemühen, Probleme möglichst frühzeitig anzusprechen und einen sachlichen, respektvollen Umgang mit der Situation und miteinander zu bewahren, so dass gegenseitiges Feedback weiterhin möglich bleibt und Lösungswege gefunden werden können. Wichtige Hilfen und Ratschläge sollten sich beide Seiten bei Bedarf von unbeteiligten Dritten als Mediator*innen einholen, die mit ihrem Blickwinkel von außen oft konstruktive Wege aus der Krise aufzeigen können.

Ihnen steht eine Vielzahl verschiedener Ansprechpersonen zur Verfügung. Im Einzelfall muss jede*r für sich selbst entscheiden, welche Anlaufstelle(n) für ihn/sie sinnvoll ist bzw. sind, wer sich eventuell hinsichtlich der Konfliktsituation auskennt, zu wem Vertrauen vorhanden ist und wer auch von den Promovierenden als Vermittler*in akzeptiert werden könnte.

Mögliche Ansprechpersonen sind:

- andere Professor*innen des Vertrauens; falls vorhanden, wäre ein Mitglied des Betreuungsteams die ideale Ansprechperson,
- Postdocs oder auch andere Promovierende
- Mittelbau- oder Promovierendenvertretung
- Leitende oder Koordinierende strukturierter Promotionsprogramme oder anderer Graduierteneinrichtungen
- Ombudspersonen oder Schiedsstellen
- Gleichstellungsbeauftragte
- Mitglieder des Personalrats
- der/die Vorsitzende des Promotionsausschusses

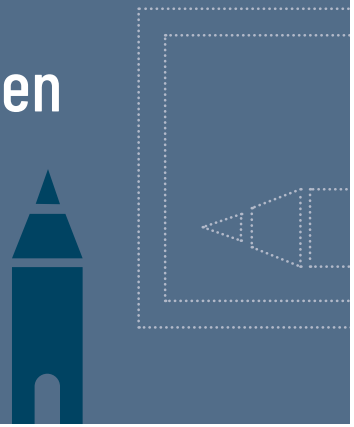
Mitunter lässt es sich jedoch nicht vermeiden, über eine Beendigung der Betreuung nachzudenken. Konfliktfälle in Bezug auf thematische Ausrichtung, Arbeitsweise, Zeitpläne u.a. sind denkbar. Solche Situationen lassen sich leichter rechtzeitig erkennen und dann besser handhaben, wenn beide Seiten sich frühzeitig abstimmen, möglichst regelmäßig Kontakt halten und Zwischenziele (Meilensteine) definieren. Lässt sich ein Betreuendenwechsel nicht vermeiden, sollten beide Seiten alles versuchen, um eine akzeptable Lösung zu finden.

Ein Interessenkonflikt kann sich auch dadurch ergeben, dass Sie an eine andere Hochschule wechseln. In diesem Fall ist unter Umständen eine enge Betreuung des/der Promovierenden nicht mehr gewährleistet und ein Betreuenden- oder Standortwechsel des/der Promovierenden erforderlich. Im Fall der Auflösung eines Betreuungsverhältnisses ist es wichtig, die Vorgaben der Promotionsordnung zu berücksichtigen.

Zum Schluss sei die Empfehlung ausgesprochen, dass Sie Ihre Promovierenden darauf hinweisen, sich möglichst bereits zu Beginn der Promotionszeit bei dem Fachbereich/der Fakultät zur Promotion anzumelden. Für beide Seiten ergibt sich hieraus der Vorteil, dass im Falle von Konflikten oder Problemen Hilfen der Kolleg*innen des Fachbereichs oder der Fakultät erwartet werden können und auch die Verbindlichkeit auf beiden Seiten im Betreuungsverhältnis erhöht wird.

Wechselseitige Erwartungen im Betreuungsverhältnis

Fragenkatalog für Betreuende



Mit diesem Fragenkatalog möchten wir Ihnen ein Instrument an die Hand geben, Ihre Rolle als Betreuungsperson und Ihre Erwartungen, die Sie an die Promovierenden haben, zu reflektieren.

Dieser Fragebogen findet sich, formuliert für die Perspektive von Promotionsinteressierten und Promovierenden, im entsprechenden Abschnitt in der Textversion für Promovierende.

Sie können den Fragenkatalog im Rahmen eines Vorgesprächs einsetzen, um sich über eine Zu- oder Absage an den Interessenten/die Interessentin zu vergewissern oder, nachdem die Entscheidung für die Promotionsbetreuung getroffen ist, um die Zusammenarbeit zu strukturieren und die wechselseitigen Erwartungen aufeinander abzustimmen.

(A) Auswahl

1. Welche Kriterien sind für die Auswahl von Promovierenden relevant?
2. Was sollte bei der Auswahl von internationalen Promovierenden beachtet werden?
3. Aufgrund welcher Gegebenheiten würden Sie eine Betreuung ablehnen?
4. Wie viele Promovierende sollten maximal zur Betreuung angenommen werden? Wann wäre mit Blick auf Qualität und Zeit eine Grenze erreicht?
5. Würden Sie eine*n Promovierende*n betreuen, dessen/deren Promotionsprojekt keine große inhaltliche oder methodische Nähe zu Ihren Forschungsschwerpunkten aufweist?
6. Falls ja, was würde dies für die Betreuung (inhaltlich, zeitlich, organisatorisch) bedeuten?

(B) Betreuungsrahmen

7. Welche Kommunikationsinstrumente und Betreuungsformen sind für eine gute Betreuung relevant? Wie häufig sollte ein inhaltlicher Austausch stattfinden?
8. Wie sollte die Terminfindung für die Betreuung gehandhabt werden (ad hoc und/oder geplante Terminvereinbarung)?
9. Von wessen Seite sollte nach längerer Kommunikationspause der Gesprächsfaden wieder aufgenommen werden?
10. Wie sollte der Fortschritt der Arbeit sichergestellt werden? Wer hat in diesem Prozess welche Verantwortlichkeit?
11. Was sollte bei der Betreuung von internationalen Promovierenden beachtet werden?
12. Wie stark sollte bei der Betreuung die persönliche Situation der Promovierenden in den Blick genommen werden? Wie sähe das ideale Verhältnis von Nähe und professioneller Distanz aus?

(C) Inhalte und Feedback

13. Wie sollten sich die Gesprächspartner*innen auf ein Betreuungsgespräch vorbereiten?
14. Wie sollten die Betreuungsgespräche nachbereitet werden?
15. Wie umfangreich sollte die Dissertation vor der Begutachtung gelesen werden? Wie intensiv sollte das Feedback erfolgen?
16. Wie stark stufen Sie die Steuerungsfunktion des Betreuers bzw. der Betreuerin ein? Wie stark sollte die Eigenständigkeit des/der Promovierenden sein?
17. Wann (und wie ausgeprägt) wäre ein Eingreifen in die Inhalte und Struktur der Dissertation sinnvoll?
18. Was sollte in Hinblick auf die gemeinsame inhaltliche Arbeit und die Feedback-Kultur bei internationalen Promovierenden beachtet werden?

(D) Promotionsbegleitende Maßnahmen

19. Welchen Part sollten Betreuende bei den promotionsbegleitenden Maßnahmen einnehmen?
20. Welche zusätzlichen Angebote der Universität sollten während der Promotion von dem/der Promovierenden genutzt werden?
21. Welchen Stellenwert hat die Teilhabe von Promovierenden an der Scientific Community? Wie sollte der/die Betreuer*in hierbei agieren?
22. Wie sollte mit den verschiedenen Karrierewünschen der Promovierenden umgegangen werden? Sollte in der Betreuung zwischen Promovierenden mit Karriereziel Wissenschaft und Karriereziel außerhalb der Wissenschaft differenziert werden? Wenn ja, wie könnte dies aussehen – wenn nein, wie könnten die divergierenden Karrierewünsche dennoch berücksichtigt werden?

Literaturempfehlungen

Weitere Literatur, die sich speziell an Promovierende wendet, finden Sie am Ende der Textversion für Promovierende.

Berenger-Currias, N., et al., Leiden University's "Golden Rules for PhD Supervision", Leiden 2019. | https://www.universiteitleiden.nl/binaries/content/assets/ul2staff/onderzoek/promoveren/golden-rules-phd-supervision

Böhringer, D., Felde, R., Korff, S., Maack, L. (Hrsg.), Die Situation(en) der Promotionsbetreuung. Praktiken, Prozesse und Bewertungen, Wiesbaden 2022. | https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-36081-8

Carmesin, B., Hoffmann, U., Huskobla, G., Huster, S., Küster, J.-A., Neumann, J., Wegener-Feldbrügge, S. (Hrsg.), Betreuung Promovierender. Empfehlungen und Good Practice für Universitäten und Betreuende. UniWiND-Publikationen Bd. 4/2014, 2. Auflage 2017. | https://www.uniwind.org/fileadmin/user_upload/Publikationen/2017-UniWiND_Bd4_2_Auflage.pdf

Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH (DZHW) (Hrsg.), Datenportal der National Academics Panel Study (Nacaps), Hannover o. J. | https://nacaps.de

Dülcke, D., Moes, J., Plietzsch, A., Schülein, J., Steidten, T. (Hrsg.), Promovieren mit Perspektive. Das GEW-Handbuch zur Promotion, Bielefeld 2021.

European Commission (Hrsg.), Marie Skłodowska-Curie Actions Guidelines on Supervision, Brüssel 2021. | https://marie-sklodowska-curie-actions.ec.europa.eu/about-msca/msca-guidelines-on-supervision

Goethe-Universität Frankfurt (Hrsg.), Leitlinien für die Betreuung von Promotionen an der Goethe-Universität, Frankfurt 2019. | https://www.grade.uni-frankfurt.de/76348285/Leitlinien_Promotion.pdf Englische Version: https://www.grade.uni-frankfurt.de/83210145/Leitlinien_Promotion_eng.pdf?

Graduate Center Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU) (Hrsg.), Empfehlungen für die Gestaltung der Promotionsphase an der LMU, München o. J. | https://www.graduatecenter.uni-muenchen.de/promotion/betreuung/gestaltung_promotion.pdf

Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (Hrsg.), Helmholtz-Promotionsleitlinien, Bonn 2019. | https://www.helmholtz.de/fileadmin/upload_Karriere/190520_Helmholtz_Promotionsleitlinien_DE.pdf

Hillebrand, H., Leysinge, C., LERU's view on holistic doctoral supervision, Leuven 2023. | https://www.leru.org/files/Publications/2023.02.28_LERU-view-holistic-Doctoral-Supervision-full-paper.pdf

Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (Hrsg.), Zur Qualitätssicherung in Promotionsverfahren, Empfehlung des Präsidiums der HRK an die promotionsberechtigten Hochschulen, Bonn 2012. | https://www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/Empfehlung_Qualitaetssicherung_Promotion_23042012.pdf

Hund, A.K., Churchill, A.C., Faist, A.M., et al., Transforming mentorship in STEM by training scientists to be better leaders, in: Ecology and Evolution, 8/2018, S. 9962– 9974. | https://doi.org/10.1002/ece3.4527

Lee, A., Successful Research Supervision: Advising Students Doing Research, London (2. Aufl.) 2020.

Nerad, M., Bogle, D., Kohl, U., O'Carroll, C., Peters Ch., Scholz, B. (Hrsg.), Towards a Global Core Value System in Doctoral Education, London 2022.

Taylor, S., UK Council for Graduate Education (UKCGE) (Hrsg.), Good Supervisory Practice Framework, o. O., 2019. | https://supervision.ukcge.ac.uk/good-supervisory-practice-framework

University of London (Hrsg.), The Good Supervision Guide for new and experienced research supervisors of PhDs, London, o. J. | https://www.ucl.ac.uk/teaching-learning/publications/2019/aug/good-supervision-guide-new-and-experienced-research-supervisors-phds

UniWiND (Hrsg.), Vielfalt durch Kooperation – Empfehlungen des UniWiND-Vorstands zu Promotionsverfahren mit Partnereinrichtungen, o. O., 2019. | https://www.uniwind.org/fileadmin/user_upload/Stellungnahmen_Positionen/2019-UniWiND_Promotionsverfahren_mit_Partnereinrichtungen.pdf

Vitae (Hrsg.), Supervising a doctorate, o. O., o. J. | https://www.vitae.ac.uk/doing-research/supervising-a-doctorate/supervising-a-doctorate

Walker, M. & Thomson, P., The Routledge Doctoral Supervisor's Companion: Supporting Effective Research in Education and the Social Sciences, Milton Park 2019.

Wissenschaftsrat (Hrsg.), Ausgestaltung der Promotion im deutschen Wissenschaftssystem. Positionspapier, (Drs. 1196-23), o. O. 2023. | https://www.wissenschaftsrat.de/download/2023/1196-23.html