

Leitlinien für eine gute Betreuung von Promovierenden an der Leibniz Universität Hannover

Präambel

Die Durchführung von Promotionen und die Verleihung des Titels einer Doktorin oder eines Doktors zeichnet eine Universität aus. Die Gestaltung der Promotionsphase entscheidet über die Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses, der für die wissenschaftliche Leistungsfähigkeit einer Universität unverzichtbar ist. Die Leibniz Universität hat es sich deshalb zum Ziel gesetzt, eine exzellente Betreuung der Promovierenden zu gewährleisten und die Promotionsphase optimal zu gestalten.

Aufgabe der Promotionsbetreuung ist es, Promovierende fachlich im Forschungsprozess zu unterstützen und sie auf dem Weg in die wissenschaftliche Selbstständigkeit zu begleiten. Die vorliegenden „Leitlinien für eine gute Betreuung von Promovierenden“ sollen dazu dienen, die transparente Gestaltung der Promotionsphase sicherzustellen und für alle Beteiligten Verlässlichkeit aus der jeweiligen Perspektive (Promovend/in und Betreuer/in) hinsichtlich der Voraussetzungen und Ziele einer erfolgreichen Promotion zu schaffen.

Unter Wahrung des Grundsatzes, dass die Ausgestaltung des Promotionsverfahrens den Fakultäten obliegt, sind die Leitlinien so formuliert, dass sie dem breiten Fächerspektrum der Leibniz Universität mit ihren vielfältigen Fachkulturen versuchen gerecht zu werden. Je nach Fachkultur können daher einzelne Empfehlungen von unterschiedlicher Relevanz sein. Bedingt durch die Breite des Forschungsspektrums der Leibniz Universität Hannover ist es in der vorliegenden Leitlinie nicht möglich, auf fächerspezifische Besonderheiten und Gegebenheiten einzugehen.

Die Leitlinien wurden am 10.07.2013 vom Senat und am 14.08.2013 vom Präsidium beschlossen.

Übernahme einer Promotionsbetreuung

Die Übernahme eines Betreuungsverhältnisses bedeutet, Verantwortung für die verlässliche Begleitung von Promovierenden in ihrer wissenschaftlichen Qualifikationsphase zu übernehmen.

Vor der Promotion sollte nicht nur die formale Eignung der Kandidatin bzw. des Kandidaten geprüft sondern auch die Motivation sowie Ziele und Erwartungen geklärt werden. Bei Übernahme einer Betreuung ist auch darauf zu achten, dass eine ausreichende fachliche Nähe des Promotionsthemas zu den Arbeitsgebieten der bzw. des Betreuenden gegeben ist.

Die Übernahme einer Promotionsbetreuung bedeutet ein zeitintensives Engagement. Betreuende sollen deshalb darauf achten, nicht mehr Promovierende anzunehmen, als sie in der Lage sind, angemessen wissenschaftlich zu begleiten. Promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler können in die Betreuung zusätzlich mit eingebunden werden, die endgültige Verantwortung liegt aber bei der Betreuungsperson.

Zu Beginn der Betreuung sollten die benötigten Ressourcen zur Durchführung der Promotion (Arbeitsplatz, Labor- und Gerätezugang, Forschungsmittel etc.) bilateral in einer Betreuungsvereinbarung eingeplant werden. Bei der eventuellen Suche nach einer Finanzierung der Promotionsphase sollte die Betreuungsperson die Kandidatin bzw. den Kandidaten aktiv unterstützen.

Unmittelbar nach Zusage der Betreuung muss die Kandidatin bzw. der Kandidat bei der Fakultät die Annahme als Doktorandin bzw. Doktorand beantragen. Mit der Verleihung des durch die Annahme als Doktorandin oder Doktorand dokumentierten Doktorandenstatus übernimmt die Fakultät die Verantwortung für die Promovierenden. Insbesondere wird damit die Bereitschaft der Fakultät ausgedrückt, die Doktorandin oder den Doktoranden bei der Erstellung ihrer oder seiner Arbeit zu betreuen und eine Dissertation über das beabsichtigte Thema als wissenschaftliche Arbeit zu bewerten. Im Falle des Wegfalls der Betreuerin bzw. des Betreuers bemüht sich die Fakultät um eine Lösung für die vakante Betreuung. Der Doktorandenstatus kann zunächst für die Dauer von maximal einem Jahr auf Probe vergeben werden.

Der Doktorandenstatus wird unabhängig vom Promotionsformat (Individualpromotion als wissenschaftlicher Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter, Promotion im Rahmen eines strukturierten Promotionsprogramms etc.) und der Art und Weise der Finanzierung der Promotion allen Promovierenden gleichermaßen verliehen. Im Rahmen der Promotion muss daher auf Basis der Betreuungsvereinbarung gewährleistet werden, dass alle Doktorandinnen und Doktoranden unabhängig von einer arbeitsrechtlichen oder sonstigen Anbindung an die Universität eine gute Betreuung erhalten.

Betreuung im Team

Die Verantwortung für die Betreuung einer Promotion sollte federführend bei einer Betreuerin bzw. einem Betreuer liegen.

Unter Berücksichtigung der jeweiligen Fachkultur empfiehlt es sich, möglichst weitere Personen an der Betreuung zu beteiligen, um das Forschungsprojekt durch weitere Perspektiven zu bereichern. In diesem Fall leistet die Betreuung im Team einen Beitrag zur inhaltlichen Qualitätssicherung der Promotion.

Die Auswahl zusätzlicher Betreuungspersonen sollte abhängig von Thema und Methode des Promotionsvorhabens möglichst im ersten Promotionsjahr erfolgen. Dabei kann auch die Einbindung promovierter Nachwuchswissenschaftlerinnen bzw. -wissenschaftler oder fachferner Mentorinnen bzw. Mentoren sinnvoll sein.

Wichtig bei einer Betreuung im Team ist, dass unter den Betreuenden Absprachen zur Betreuungspraxis sowie zur inhaltlichen, methodischen und konzeptionellen Beratung der Promovierenden getroffen werden und die Zuständigkeitsverteilung für alle Beteiligten transparent geregelt wird.

Unstimmigkeiten zwischen den betreuenden Personen hinsichtlich einzelner Aspekte der inhaltlichen, methodischen oder konzeptionellen Beratung und der persönlichen Betreuung dürfen nicht zu Lasten der Doktorandin bzw. des Doktoranden ausgetragen werden.

Betreuungsvereinbarung

Das Verhältnis zwischen Betreuenden und Promovierenden ist vor allem anderen ein wechselseitiges Vertrauensverhältnis. Um die Übernahme der Betreuung inhaltlich und zeitlich transparent zu gestalten, ist zu Beginn der Promotion zwischen der bzw. dem Promovierenden und der bzw. dem Betreuenden eine Betreuungsvereinbarung abzuschließen.

Sie soll helfen, gegenseitige Erwartungen klar festzulegen, das Themengebiet der Promotion grob einzugrenzen, bereits einen Arbeitstitel der Promotion zu formulieren und sich ein Bild vom Umfang des Promotionsvorhabens zu machen.

Entsprechend sollen in der Vereinbarung die regelmäßigen Betreuungsgespräche langfristig geregelt und ein vorläufiger Arbeits- und Zeitplan festgehalten werden.

Die Promotion ist ein kreativer Prozess. Daher kann der vereinbarte Arbeits- und Zeitplan nur ein Rahmen sein, der bei Bedarf angepasst werden kann.

Die sozialen Umstände sowie die finanzielle Situation der Promovierenden (familiäre Verpflichtungen, Berufstätigkeit etc.) sollten Berücksichtigung finden. Die Betreuungsvereinbarung soll von allen Betreuenden, sowie der Doktorandin bzw. dem Doktoranden und der Fakultätsleitung unterschrieben werden.

Betreuungsgespräche

Zu einer guten Betreuung gehören regelmäßige Gespräche über den Fortgang des Dissertationsvorhabens.

Unabhängig von fächerbezogenen Gepflogenheiten sollte mindestens ein- bis zweimal pro Jahr ein ausführliches Beratungsgespräch mit der Betreuerin bzw. dem Betreuer bzw. dem Betreuungsteam stattfinden, in dem die Arbeitsfortschritte, eventuelle Probleme und Schwierigkeiten sowie die weitere Gestaltung des Promotionsvorhabens erörtert werden.

In den Fällen, in denen neben dem Promotionsbetreuungsverhältnis auch ein Vorgesetztenverhältnis zu der Doktorandin bzw. dem Doktoranden besteht, sollten sich die betreuenden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer dieser Doppelrolle bewusst sein.

Auch die weitere berufliche Entwicklung der bzw. des Promovierenden sollten innerhalb der Betreuungsgespräche thematisiert werden. Die Ergebnisse der Gespräche sollten dokumentiert werden.

Einbindung in die wissenschaftliche Gemeinschaft

Die Qualität der Dissertation und die Wahrnehmung der Forschungsergebnisse hängen auch davon ab, inwieweit es den Promovierenden gelingt, ihre Arbeit im Kontext der wissenschaftlichen Diskussion zu positionieren. Vor diesem Hintergrund gehört es zu den zentralen Aufgaben der Betreuenden, die Promovierenden bei der Integration in die jeweilige „scientific community“ aktiv zu unterstützen. Die gilt insbesondere für die Einbindung externer Promovierender.

Darüber hinaus ist den Promovierenden Gelegenheit zu geben, an einem einschlägigen Doktoranden- oder Forschungskolloquium oder einer Fachkonferenz teilzunehmen und dort auch mindestens einmal jährlich über den Stand des eigenen Projektes zu berichten. Die Betreuenden sollten die Promovierenden des Weiteren auf nationale und internationale Fachtagungen aufmerksam machen und eine Teilnahme aktiv fördern. Publikationen insbesondere in begutachteten Fachzeitschriften sollten angeraten und unterstützt werden. Da Erfahrungen im Ausland für eine wissenschaftliche Karriere von enormer Bedeutung sind, sollte gemeinsam überlegt werden, inwieweit ein Forschungs- oder Studienaufenthalt im Ausland die Promotion bereichern könnte.

Qualifizierung

Die Betreuerinnen und Betreuer sollten die Promovierenden im Hinblick auf ihre weitere Karriere unterstützen und mit ihnen den Bedarf an fachlichen oder überfachlichen Weiterbildungsmaßnahmen ausloten. Die Teilnahme an entsprechenden Qualifizierungsangeboten sollte ermöglicht und gefördert werden.

Insbesondere wenn eine wissenschaftliche Laufbahn angestrebt wird, sollte den Promovierenden die Möglichkeit gegeben werden, eigene Lehrerfahrungen zu sammeln und diese durch hochschuldidaktische Weiterbildungsmaßnahmen zu vertiefen.

Gute wissenschaftliche Praxis

Es gehört zur Aufgabe der Betreuenden, die Promovierenden auf die Regeln guter wissenschaftlicher Praxis hinzuweisen und auf deren Einhaltung mit Nachdruck hinzuwirken. Bei wissenschaftlichem Fehlverhalten ist die Vertrauensperson zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis der Leibniz Universität zu informieren.

Konfliktsituationen

Um Konflikte möglichst zu vermeiden, sollten die wechselseitigen Erwartungen von Betreuenden und Promovierenden bereits bei Übernahme der Betreuung geklärt werden. Sich dennoch abzeichnende Probleme und Schwierigkeiten gilt es möglichst frühzeitig anzusprechen. In schwierigeren Konfliktfällen, die sich nicht mehr direkt von den beteiligten Personen lösen lassen, kann eine Vertrauensperson der Fakultät oder die Schiedsstelle der Graduiertenakademie eingeschaltet werden.

Dauer der Promotion

Es ist eine zentrale Aufgabe innerhalb der Betreuung, die Promovierenden bei der zeitlichen Strukturierung der Promotion zu unterstützen, um übermäßig lange Promotionszeiten zu vermeiden.

Für Doktorandinnen und Doktoranden, die sich ausschließlich ihrer Forschungsarbeit widmen, sollte eine Bearbeitungszeit von in der Regel drei Jahren für die Erstellung einer Dissertation sowie eine Höchstdauer der Promotionszeit von vier Jahren angestrebt werden. Bei Promovierenden, die als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in größerem Umfang nicht unmittelbar promotionsbezogene Aufgaben in Forschung und Lehre übernehmen, sollte auf eine Bearbeitungszeit von höchstens fünf Jahren hingewirkt werden.

Bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Arbeitsvertrag die wissenschaftliche Qualifikation im Rahmen der Promotion vorsieht, sollte darauf geachtet werden, dass promotionsferne Tätigkeiten zeitlich und sachlich begrenzt werden.

Abschluss der Promotion

Die Abschlussphase wird durch die gemeinsame Vereinbarung eines Abgabetermins für die Dissertation eingeleitet. Noch offene Punkte und Fragen sollten im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Betreuerteam und der bzw. dem Promovierenden geklärt und ein zeitlicher Rahmen für die Fertigstellung abgesprochen werden.

Um eine zügige Durchführung des Promotionsverfahrens zu gewährleisten, sollten zwischen Einreichung und Verteidigung der Dissertation in der Regel nicht mehr als vier Monate liegen.

Qualität der Betreuungsleistung

Um eine dauerhaft hohe Qualität der Promotionsbetreuung zu gewährleisten, hält die Leibniz Universität Veranstaltungsformate zum Erfahrungsaustausch unter den betreuenden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern bereit. Die Universität bietet zudem die Möglichkeit zur Weiterentwicklung der Betreuungskompetenzen durch Qualifizierungsworkshops insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler.