



VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE ERFOLGREICHE BETREUUNG EINER DOKTORARBEIT

Konkrete Handlungsstrategien für
Doktorierende und betreuende Personen



VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE ERFOLGREICHE BETREUUNG EINER DOKTORARBEIT

Konkrete Handlungsstrategien für Doktorierende und betreuende Personen

**Veröffentlichung des Zentrums für Hochschuldidaktik der Universität Freiburg
mit finanzieller Unterstützung von swissuniversities**

Redaktion: Dr. Marie Lambert & Prof. Bernadette Charlier

Übersetzung: Christine Kirschfink & Bernhard Altermatt

Grafik: Sandra Gellura

Freiburg, Dezember 2015

swissuniversities

VORWORT

Im Rahmen von swissuniversities haben die Universitäten und die Fachhochschulen 2014 verschiedene Stellungnahmen zum dritten Zyklus (Doktoratsstudium) sowie zum Doktorat veröffentlicht. Diese zeugen von der wachsenden Bedeutung des Doktorats und den dazugehörigen Herausforderungen, z.B. die Integration der Doktorierenden ins wissenschaftliche Umfeld und ihre Kompetenzentwicklung.

An der Universität Freiburg spielen derzeit insbesondere Reformen im Bereich des dritten Zyklus eine Rolle. So haben beispielsweise kürzlich verschiedene Fakultäten neue Reglemente bezüglich des Doktorats eingeführt. Neben der Überarbeitung der Bestimmungen wurden in den letzten Jahren ausserdem mehrere Initiativen zur Unterstützung der Doktorierenden ins Leben gerufen oder erneuert, wie z.B. die Doktoratsprogramme, die von der CUSO organisiert oder von swissuniversities finanziert werden. Zudem werden zahlreiche Angebote wie Kolloquien für Doktorierende direkt von den Instituten, Departementen oder Fakultäten angeboten. Dort können die Doktorierenden den Fortschritt ihrer Arbeit vorstellen und von den Professorinnen und Professoren sowie von anderen Doktorierenden ihres Fachgebiets ein direktes Feedback erhalten.

Diese Broschüre möchte einen Beitrag leisten zu den Bemühungen, die Betreuung der Doktorierenden zu verbessern. Sie soll Doktorierende und deren betreuende Personen über die Bedingungen informieren, die die berufliche Entwicklung der Doktorierenden begünstigen, sowie über Massnahmen, die das Doktoratsstudium erleichtern können. Diese Informationen basieren u.a. auf den Forschungsergebnissen einer Dissertation, die vor kurzem an der Universität Freiburg zu diesem Thema geschrieben wurde (Lambert, 2013). Zudem werden praktische Empfehlungen und ergänzende Ressourcen vorgestellt.

Die vorliegende Broschüre wurde im Rahmen des Begleitprogramms für Doktorierende erstellt, das vom Zentrum für Hochschuldidaktik der Universität Freiburg organisiert und von swissuniversities für den Zeitraum 2014-2016 unterstützt wird.

INHALTSVERZEICHNIS

<i>Vorwort</i>	2
<i>Inhaltsverzeichnis</i>	3
<i>Bedingungen, die die berufliche Entwicklung der Doktorierenden begünstigen</i>	4
<i>Empfehlungen für Doktorierende: Eine gute Kommunikationskultur mit den Vorgesetzten pflegen und ein günstiges Arbeitsumfeld schaffen</i>	8
<i>Empfehlungen für Doktorväter und Doktormütter: Eine gute Kommunikationskultur mit den Doktorierenden pflegen und ihnen eine angemessene Betreuung bieten</i>	10
<i>Beispiele unterstützender Aktivitäten zur beruflichen Entwicklung von Doktorierenden</i> ...	13
<i>Hauptquelle</i>	16
<i>Ergänzende Ressourcen</i>	17

BEDINGUNGEN, DIE DIE BERUFLICHE ENTWICKLUNG DER DOKTORIERENDEN BEGÜNSTIGEN

Wie im Vorwort beschrieben, ist das Hauptziel dieser Broschüre, Doktorierende und betreuende Personen über die Voraussetzungen zu informieren, die die berufliche Entwicklung der Doktorierenden begünstigen, sowie über Massnahmen, die das Doktorat insgesamt erleichtern. Tatsächlich ist das Schreiben einer Doktorarbeit eine Erfahrung voller Lernprozesse und positiver Erlebnisse, sowohl auf persönlicher Ebene als auch in akademischer und wissenschaftlicher Hinsicht. Die Dissertation ist aber auch ein sehr anspruchsvoller Weg, der häufig mit Hindernissen und Momenten des Zweifels gepflastert ist. Zudem ist festzustellen, dass die Doktorierenden häufig nicht angemessen vorbereitet sind auf die vielfältigen und komplexen Aufgaben, die im Rahmen ihres Forschungsprojektes und im Zusammenhang mit eventuellen Lehrtätigkeiten auf sie zukommen. Auch die Betreuerinnen und Betreuer besitzen nicht immer die Mittel, um ihre Doktorierenden optimal zu betreuen.

Zum besseren Verständnis, was sich in diesem Schlüsselmoment der beruflichen Karriere abspielt, und um die Doktorierenden dabei bestmöglich zu unterstützen, werden die Bedingungen, die ihre berufliche Entwicklung erleichtern können, hier im Einzelnen ausgeführt. Diese Elemente stammen aus einer Doktorarbeit, die kürzlich im Studienbereich Erziehungswissenschaften unter dem Titel „Etre assistant-e et se développer professionnellement? Recherche descriptive et compréhensive sur le développement professionnel des assistant-e-s à l'Université de Fribourg“ (Lambert, 2013) erstellt wurde. In dieser Forschungsarbeit werden die Assistierenden und die Doktorierenden als Einsteiger/innen in Lehre und Forschung betrachtet, die sich in einer entscheidenden Phase ihrer beruflichen Laufbahn befinden: einer Phase des Lernens und der Ausbildung. Anhand einer kombinierten Vorgehensweise aus quantitativer (elektronische Fragebögen) und qualitativer Studie (Einzelgespräche) analysierte die Arbeit, wie die Assistierenden und die Doktorierenden an der Universität Freiburg ihren beruflichen Entwicklungsprozess erleben. Dabei wurden vier Dimensionen untersucht: Die von den Assistierenden und Doktorierenden verfolgten Ziele, die Bedingungen ihrer beruflichen Entwicklung, die von ihnen zur eigenen Entwicklung umgesetzten Strategien

sowie die erzielten Lernerfolge. Die Ergebnisse zeigen verschiedene Bedingungen, die im Werdegang der Assistierenden und der Doktorierenden eine Rolle spielen.

- Das **organisatorische Umfeld** definiert den allgemeinen Kontext und die allgemeine Atmosphäre, in der sich die Assistierenden und die Doktorierenden weiterentwickeln, sowie die Ressourcen, die ihnen zur Verfügung stehen oder nicht. Dabei müssen mehrere Faktoren berücksichtigt werden. Zu diesen zählen die geltenden Reglemente, die Einstellungs- und Vergütungsbedingungen, die Arbeitsbedingungen, die institutionelle Politik bezüglich der Betreuung der Assistierenden und der Doktorierenden sowie die zu ihrer Unterstützung zur Verfügung stehenden Mittel (z.B. Doktoratsprogramme, pädagogische Ausbildungen, Mentoring-Programme, Workshops und Seminare).
- Die **persönlichen Eigenschaften** spielen bei der beruflichen Entwicklung eine zentrale Rolle, denn jede Person ist der wichtigste Akteur in ihrem eigenen Entwicklungsprozess. Zu diesen Eigenschaften zählen insbesondere frühere Erfahrungen in Lehre und Forschung, vorgängig erlangte Kenntnisse und Kompetenzen auf wissenschaftlicher und pädagogischer Ebene, die persönliche Motivation für die Assistentenstelle und das Doktorat sowie die damit verfolgten Ziele, die beruflichen Ziele und Karrierepläne sowie individuelle Fähigkeiten und Qualitäten wie Selbstreflexion und Selbstbestimmung (die Fähigkeit, seine berufliche Entwicklung zu steuern, indem man sich konkrete Ziele setzt und entsprechende Strategien zu ihrem Erreichen umsetzt).
- **Peers und Kollegen/innen** (andere Assistierende und Doktorierende, erfahrenere Lehrende und Forscher und Forscherinnen) sind wichtige Ansprechpartner für Lehre und Forschung, unter anderem aufgrund der Möglichkeiten des Austauschs und der gegenseitigen Unterstützung, die sie regelmässig und unkompliziert bieten können. Ein Klima der Solidarität und Zusammenarbeit innerhalb der Arbeitsgruppen erweist sich als ein positiver Faktor für die Assistierenden und die Doktorierenden. Eine Atmosphäre hingegen, die von Konkurrenz geprägt ist, erscheint für ihre berufliche Entwicklung eher ungünstig.

- Die **betreuenden Personen** (Doktorväter und Doktormütter, verantwortliche Professorinnen und Professoren, andere mit der Betreuung betraute Personen) spielen für die Assistierenden und die Doktorierenden eine zentrale Rolle. Allerdings wird diese Rolle häufig auch als ambivalent wahrgenommen, denn sie beinhaltet sowohl positive als auch negative Aspekte. Selbst wenn sie insgesamt mit ihrer pädagogischen Betreuung zufrieden sind, äusseren die Assistierenden häufig das Bedürfnis nach klareren Informationen zu den ihnen übertragenen Aufgaben und insbesondere dazu, wie sie erfolgreich zum Abschluss gebracht werden können. An dieser Stelle ist die Bedeutung der Entwicklung einer gemeinsamen „pädagogischen Kultur“ innerhalb der Arbeitsgruppen zu erwähnen, beispielsweise indem man sich auf bestimmte Vorgehensweisen bei der Betreuung der Studierenden oder der Prüfungskorrektur einigt. Hinsichtlich der Betreuung ihrer Doktorarbeit geben die Doktorierenden an, dass den wissenschaftlichen Aspekten in der Regel ausreichend Rechnung getragen wird, dass jedoch die zwischenmenschlichen Aspekte von den Doktorvätern und Doktormüttern häufig vernachlässigt werden. Das heisst, dass sie mit der Betreuung ihrer Doktorarbeit und mit dem erhaltenen Feedback zu ihrer Arbeit recht zufrieden sind, allerdings bedauern sie einen Mangel an psychologischer Unterstützung und Ermutigung durch ihren Doktorvater oder ihre Doktormutter.
- Die **Teilnahme an Aktivitäten zur Unterstützung** bei Lehre und Forschung wird von den Assistierenden und den Doktorierenden sehr geschätzt – z.B. Doktoratsprogramme, pädagogische Ausbildungen, Mentoring-Programme, Workshops und Seminare. Solche Aktivitäten ermöglichen es ihnen, sich auf die verschiedenen Aufgaben und die vielfältigen Herausforderungen vorzubereiten. Folglich ist es wichtig, dass die Informationen über solche Angebote für Assistierende und Doktorierende immer wieder neu in Umlauf gebracht werden.
- Dank der Ermutigung und psychologischen Unterstützung erweist sich schliesslich das **persönliche Umfeld** als besonders wichtiger Erfolgsfaktor.

Die Studie, auf die sich die vorliegende Broschüre stützt, hat die Bedeutung dieser sechs Bedingungen für die berufliche Entwicklung von Assistierenden der Universität Freiburg aufgezeigt. Die Ergebnisse zeigen zudem, dass sich diese Bedingungen – wie in einem Kaleidoskop – verschiedenartig zusammenfügen. Damit ergibt sich für jede Person eine

ganz bestimmte Konstellation, und die Bedeutung der verschiedenen Aspekte variiert von einer individuellen Situation zur nächsten. Trotzdem kann jede einzelne der erwähnten Bedingungen als Erfolgsfaktor genutzt werden – sowohl von den Doktorierenden selbst, als auch von den sie betreuenden Personen. In den beiden folgenden Abschnitten werden praktische Empfehlungen für die Doktorierenden und für ihre Doktorväter und Doktormütter vorgestellt.

EMPFEHLUNGEN FÜR DOKTORIERENDE: EINE GUTE KOMMUNIKATIONSKULTUR MIT DEN VORGESETZTEN PFLEGEN UND EIN GÜNSTIGES ARBEITSUMFELD SCHAFFEN

Als wichtigster Akteur der eigenen beruflichen Entwicklung ist jede/r Doktorierende in erster Linie selbst verantwortlich für den persönlichen Werdegang. Er/sie sollte die persönliche Situation regelmässig reflektieren und gegebenenfalls angemessene Lösungen finden. So können beispielsweise folgende Massnahmen dazu beitragen, potenziellen Problemen vorzubeugen oder Lösungsstrategien zu erarbeiten:

- Die **Situation** bezüglich der formalen Aspekte der Forschungsarbeit sowie der Lehr- und Verwaltungstätigkeiten **von Anfang an** mit seinen Vorgesetzten **klären** – z.B. Vertrag, detailliertes Pflichtenheft, klare Informationen und Anweisungen zu den zu erfüllenden Aufgaben, Aufteilung der Verantwortlichkeiten, Rechte und Pflichten der verschiedenen Parteien.
- Regelmässig mit seinen Vorgesetzten **kommunizieren** und nicht zögern, Fragen zu stellen, Unklarheiten aus dem Weg zu räumen und Probleme anzusprechen.
- In Lehre und Forschung ein **proaktives Verhalten** gegenüber seinen Betreuerinnen und Betreuern an den Tag **legen** – beispielsweise durch Einholen von Feedback oder von spezifischen Ratschlägen, durch das Vorschlagen von Terminen zum Besprechen des Fortschritts der Arbeit. Achtung: Da die Doktorväter und Doktormütter meist stark ausgelastet sind, gehen sie oft davon aus, dass die Doktorierenden keine Unterstützung benötigen. Der erste Schritt kommt deshalb am besten von den Doktorierenden, sei es bei Fragen und Schwierigkeiten oder auch ganz einfach um den Kontakt mit dem Doktorvater/der Doktormutter aufrechtzuerhalten.
- **Hilfe erfragen von Peers und Kollegen/innen**, sowohl für die Forschung als auch für die Lehre. Peers und Kollegen/innen sind wertvolle Ansprechpartner zum Diskutieren, um Fragen zu stellen und Ratschläge auszutauschen usw. Dies gilt insbesondere auch deswegen, weil der Austausch und die Zusammenarbeit oft am besten funktionieren zwischen Personen, die hierarchisch nicht allzu weit voneinander entfernt sind. So können wertvolle, zusätzliche Ressourcen erschlossen werden – neben denjenigen der vorgesetzten Betreuerinnen und Betreuern.

- **Ein persönliches Netzwerk** aus Bekannten **aufbauen**, die man für verschiedene Fragen zu Rate ziehen kann (zusätzlich zu den Peers und Kollegen/innen, mit denen man mehr oder weniger eng zusammenarbeitet). Doktorierende können und sollen sich ein Netzwerk aus Personen aufbauen, die „die richtige Distanz“ haben. Sie sind nah genug, um mit der erlebten Situation vertraut zu sein. Gleichzeitig besteht keine zu direkte Beziehung auf beruflicher Ebene. Dabei kann es sich um Doktorierende des gleichen oder eines ähnlichen Fachgebietes handeln, die ihre Arbeit jedoch mit einem anderen Doktorvater oder einer anderen Doktormutter schreiben, um Doktorierende der gleichen Einrichtung aber eines anderen Fachgebietes, oder um Doktorierende aus einem Doktoratsprogramm oder einem Workshop. Diese Personen spielen eine wichtige Rolle fürs Zuhören und für Ratschläge, da sie die erlebten Situationen gut nachvollziehen können, jedoch keine Konkurrenz besteht. Auch können dadurch die alltäglichen beruflichen Beziehungen nicht verkompliziert werden.
- **An Unterstützungsangeboten** für die Forschungs- und Lehrtätigkeit **teilnehmen** – beispielsweise Doktoratsprogramme, pädagogische Ausbildungen, Mentoring-Programme, Workshops und Seminare. Im Prinzip sollten die Doktorierenden frei über die Teilnahme an den Angeboten entscheiden können. So wählen sie diejenigen aus, die sie für ihre Fortbildung und ihre berufliche Entwicklung als sinnvoll erachten. Um die Motivation und das Engagement der Doktorierenden für ihre Weiterbildung aufrechtzuerhalten, können die Ermutigung des Doktorvaters oder der Doktormutter sowie die externe Wertschätzung der Bemühungen aber durchaus von Vorteil sein. Die Teilnahme an Unterstützungsangeboten sollte auf einer Bedarfs- und Erwartungsanalyse basieren, aber auch die Verfügbarkeit und die Prioritäten des/der Doktorierenden berücksichtigen. Daher kann es sinnvoll sein, den Rat von Drittpersonen einzuholen (z.B. des/der Doktorvaters/Doktormutter, verantwortlichen Professors/Professorin oder Koordinators/Koordinatorin der bestehenden Unterstützungsangebote).

EMPFEHLUNGEN FÜR DOKTORVÄTER UND DOKTORMÜTTER: EINE GUTE KOMMUNIKATIONSKULTUR MIT DEN DOKTORIERENDEN PFLEGEN UND IHNEN EINE ANGEMESSENE BETREUUNG BIETEN

Wie wir gesehen haben, spielt der Doktorvater oder die Doktormutter eine Schlüsselrolle bei der beruflichen Entwicklung der Doktorierenden. Vor diesem Hintergrund erscheint die **Kommunikation** als der wichtigste Aspekt in der Beziehung zwischen Doktorvater/Doktormutter und Doktorand/Doktorandin. Dazu gehört auch die **klare Formulierung von Vorgehensweisen, die in der Regel häufig unausgesprochen bleiben**.

Der Doktorvater oder die Doktormutter kann sich dazu u.a. folgende Fragen bezüglich der Gewohnheiten bei der Betreuung der Doktorierenden stellen: Welche Erwartungen habe ich an sie? Was sollen sie tun (oder nicht tun), wenn sie bei mir eine Doktorarbeit schreiben? Was ist ihre Rolle als Doktorierende? Was ist meine Rolle als Betreuer/in? Zu welchen Tätigkeiten verpflichte ich mich meinen Doktorierenden gegenüber? Wer ist in erster Linie verantwortlich für die Forschung? Wie wird die Betreuung konkret organisiert (Termine, Korrekturlesen, Feedback usw.)? Diese Aspekte sollten zu Beginn jedes neuen Betreuungsverhältnisses mit der doktorierenden Person angesprochen und ausgehandelt werden. Hier kann es hilfreich sein, sich auf eine Charta zu beziehen und z.B. eine Doktoratsvereinbarung abzuschließen (s. die Beispiele in den ergänzenden Ressourcen). Ein weiterer Aspekt, der gleich zu Beginn besprochen werden sollte, ist die Frage einer möglichen gemeinsamen Dissertationsbetreuung („cotutelle“ oder „co-direction“) sowie die eventuelle Zusammenstellung einer Betreuungsgruppe („comité d’accompagnement“).

Neben einer guten Kommunikation, ist es genauso wichtig, dass die Betreuung **an die Bedürfnisse der individuellen Doktorierenden angepasst** ist. Den auftretenden Schwierigkeiten ist angemessen und situationsspezifisch zu begegnen. Sie kann über die Zeit auch angepasst werden, weil Doktorierende je nach Fortschritt ihrer Arbeit eine mehr oder weniger intensive Betreuung benötigen (z.B. ist am Anfang der Bedarf nach einer aufmerksamen Betreuung besonders gross).

Natürlich gibt es zahllose Herangehensweisen an die Betreuung eines Doktorats. Dementsprechend muss jeder Doktorvater und jede Doktormutter für sich herausfinden, welches Vorgehen am besten passt. Folgende praktische Hinweise können jedoch helfen, eine qualitativ hochwertige Betreuung zu gewährleisten:

- Den Doktorierenden **regelmässiges Feedback** zu ihren Leistungen **geben** und dabei ihre Selbstkritik und Selbstreflexion ansprechen (Kapitel der Doktorarbeit lesen, einzureichende Abstracts anschauen, Vorträge auf Tagungen begutachten usw.).
- **Die Motivation** der Doktorierenden **fördern**, sie **ermutigen**. Dabei sollte auch die zwischenmenschliche Ebene (und nicht ausschliesslich praktische oder wissenschaftliche Aspekte) berücksichtigt werden.
- Den Doktorierenden **bei der Integration** ins wissenschaftliche Umfeld **vermittelnd behilflich sein**. Die Doktorierenden sollen schrittweise lernen, die geltenden Normen und Regeln zu verstehen und sich in das akademische Umfeld einzufügen. Es bewährt sich, die Doktorierenden bei ihren ersten Schritten in der universitären Gemeinschaft zu begleiten und sie dort einzuführen – beispielsweise durch die gemeinsame Teilnahme an Tagungen, an Projekten oder Veröffentlichungen.
- Die Doktorierenden **ermuntern, sich ein Netzwerk** von Ansprechpartnern **aufzubauen**. Dazu gehört auch, dass Treffen mit anderen Experten des jeweiligen Fachgebietes gefördert werden. Es ist besonders wichtig, innerhalb des Forschungsteams eine **Kultur der Zusammenarbeit und der gegenseitigen Hilfe** zu etablieren. Damit können die Doktorierenden optimal auf die Unterstützung ihrer Peers und Kollegen/innen zurückgreifen.
- Die Doktorierenden **ermuntern, an Unterstützungsangeboten** für Forschungs- und Lehrtätigkeiten **teilzunehmen** – z.B. Doktoratsprogramme, pädagogische Ausbildungen, Mentoring-Programme, Workshops und Seminare. Daraus folgt insbesondere, dass die diesbezüglichen **Informationen weitergeleitet werden müssen**. Oft sind Doktorierende nicht genügend über die Möglichkeiten, die ihnen geboten werden, informiert.
- **Eine regelmässige Kommunikation** mit den Doktorierenden **aufrechterhalten**. Das bedeutet, verfügbar zu sein und offen zu bleiben für Gespräche und Austausch. Sie sollten sich frei fühlen, gegebenenfalls auch schwierige Themen anzusprechen.

- **Seine Betreuung reflektieren** und sich mit anderen Doktorvätern und Doktormüttern austauschen. Eine Möglichkeit ist auch, sich durch Lektüren und/oder Weiterbildungen in der Betreuung spezifisch zu schulen (s. die Lektürevorschläge in den ergänzenden Ressourcen).

BEISPIELE UNTERSTÜTZENDER AKTIVITÄTEN ZUR BERUFLICHEN ENTWICKLUNG VON DOKTORIERENDEN

In diesem Abschnitt werden zwei mögliche Aktivitäten zur Unterstützung der beruflichen Entwicklung von Doktorierenden vorgestellt: 1. ein Ausbildungsmodul und 2. Mentoring-Sitzungen. Diese Aktivitäten wurden im Rahmen des Begleitprogramms für Doktorierende angeboten, das vom Zentrum für Hochschuldidaktik der Universität Freiburg organisiert und von swissuniversities finanziert wird¹. Das Programm richtet sich in erster Linie an Doktorierende der Universität Freiburg sowie an Doktorierende der Partneruniversitäten, die in einem der angeschlossenen Doktoratsprogramme eingeschrieben sind². Es wird ergänzend zu den verschiedenen disziplinären und interdisziplinären Doktoratsprogrammen angeboten. Das Programm ermöglicht den Teilnehmenden den Austausch und die Reflexion über die Verwirklichung des Doktorats als gemeinsames Thema. Eine Mitarbeiterin des Zentrums für Hochschuldidaktik betreut die verschiedenen Aktivitäten.

AUSBILDUNGSMODUL „BERUFLICHE ENTWICKLUNG“

Dieses Modul fördert in erster Linie die Reflexion der Doktorierenden über ihre berufliche Entwicklung und über die Valorisierung ihrer Kompetenzen in Bezug auf ihre Berufspläne nach dem Doktorat. Gemäss den Teilnehmenden ist eine der wichtigsten Aktivitäten des Moduls die Einführung in das Erstellen eines Kompetenzportfolios (s. dazu die Aussagen weiter unten).

Am ersten Vormittag der Ausbildung werden die Teilnehmenden eingeladen, einen Fragebogen zur **Selbsteinschätzung ihrer Kompetenzen** in folgenden Bereichen auszufüllen: Forschung, Lehre, Team- und Netzwerkarbeit sowie berufliche Entwicklung und Karrieremanagement (gestützt auf Lambert, 2011; s. das entsprechende Dokument in

¹ Eine detaillierte Vorstellung des Programms und der Aktivitäten ist auf der Website <http://www.unifr.ch/didactic/de/accompagnement/accompagnement-doctorants> zu finden.

² Die Liste der angeschlossenen Doktoratsprogramme ist auf der Website <http://www.unifr.ch/didactic/de/accompagnement/accompagnement-doctorants/programmes-associes> zu finden.

den ergänzenden Ressourcen). Aufgrund dieser ersten Bilanz werden sich die Doktorierenden der zahlreichen bereits entwickelten Kompetenzen **bewusst** und identifizieren verbesserungswürdige Punkte. Im Anschluss werden zwei Aktivitäten vorgeschlagen: Die erste ermöglicht eine Reflexion über die **Anwendung** der bereits entwickelten **Kompetenzen**, indem diese mit konkreten Erfahrungen und Situationen in Bezug gesetzt werden. Die zweite Aktivität stellt das **Ermitteln von Lernmöglichkeiten** in den Vordergrund, um die aufgezeigten Kompetenzlücken zu schliessen. Diese beiden Aktivitäten werden in Kleingruppen durchgeführt, sodass alle Teilnehmenden zu Wort kommen und die erlebten Situationen der anderen Doktorierenden kennenlernen. In denselben Kleingruppen findet ein Austausch zu möglichen Strategien und Lösungen statt.

Nach der ersten Ausbildungssitzung erstellen die Teilnehmenden einen **Entwurf ihres Kompetenzportfolios**. Dieser beinhaltet die kurze Beschreibung einer Arbeitsstelle, die nach dem Doktorat angestrebt wird (innerhalb oder ausserhalb der akademischen Welt); die Ausarbeitung eines persönlichen Kompetenzprofils, das auf dieses Berufsziel zugeschnitten ist; sowie die Inbezugsetzung dieser Kompetenzen mit konkreten Erfahrungen. Diese Aufgabe erfolgt zunächst in Einzelarbeit. Der Entwurf wird dann an eine andere teilnehmende Person des Moduls sowie an die Modulleiterin geschickt. Am zweiten Ausbildungsvormittag geben sich die Teilnehmenden ein **gegenseitiges Feedback** zu den Portfolioentwürfen und erhalten eine **Rückmeldung der Modulleiterin**. Diese steht ebenfalls zur Verfügung, wenn die Doktorierenden ihr Portfolio und die Reflexion über ihre Kompetenzen fortführen möchten.

Rückmeldungen von Teilnehmenden des Ausbildungsmoduls

„Ich bekam sehr viele gute Tipps und Unterstützungsmöglichkeiten für meine Dissertation... und darüber hinaus.“

„Es wurde auf individuelle Fragestellungen eingegangen; es gab spannende Diskussionen und reflektierende Aufgabenstellungen“

„Die Selbsteinschätzung der Kompetenzen und die damit verbundene Fernaufgabe waren besonders interessant und hilfreich.“

PEER-MENTORING

Bei den Mentoring-Sitzungen können sich die Teilnehmenden über fachübergreifende Themen in Bezug auf die Doktorarbeit und das Doktorat im Allgemeinen austauschen. Zudem werden die Motivation und die Selbstbestimmung gefördert, d.h. die Fähigkeit, die eigene berufliche Entwicklung zu steuern, indem man sich konkrete Ziele setzt und entsprechende Strategien zu ihrem Erreichen umsetzt. Das Mentoring-Angebot zeichnet sich durch einen **hohen Grad an Offenheit und Flexibilität** aus. So sollen die Bedürfnisse und Interessen aller Gruppenmitglieder zum Ausdruck kommen und berücksichtigt werden. Es gibt beispielsweise keine festgeschriebenen Themen; diese werden vielmehr beim ersten Treffen unter den Doktorierenden ausgehandelt. Ebenfalls kann die Kursleiterin für jede Veranstaltung entscheiden, ob sie ad hoc eine Aktivität vorschlägt oder ob die Teilnehmenden frei diskutieren sollen – je nach gewählten Themen und Zusammensetzung der Gruppe.

Das Mentoring-Programm beginnt jeweils mit einer Einführungsveranstaltung, bei der die Teilnehmenden sich kennenlernen und die Leiterin die Ziele und Grundsätze des Programms erklärt. Bei diesem ersten Treffen schlägt die Leiterin der Gruppe ausserdem eine **Aktivität zum Austausch wichtiger Erfahrungen und zum Festlegen zentraler Themen** vor, auf die in der Folge näher eingegangen werden soll. Am Ende dieser Veranstaltung legen die Doktorierenden gemeinsam die zu behandelnden Themen fest und erstellen eine provisorische Planung für die kommenden vier Treffen.

Bei jeder folgenden Veranstaltung wird dann **eines der gewählten Themen in der Gruppe ausführlich behandelt**. Damit entsteht ein Rahmen zum gegenseitigen Austausch. Ausserdem können so allzu allgemeine oder unkoordinierte Diskussionen vermieden werden. Die Leiterin kann für einzelne Mentoring-Sitzungen zudem eine vorbereitende Lektüre vorschlagen, um die persönliche Reflexion und die allgemeine Diskussion zu stimulieren. Sie kann während den Treffen mit den Teilnehmenden auch passende Aktivitäten durchführen, beispielsweise zur grafischen Darstellung der verschiedenen Etappen seines Forschungsprojektes oder eines Arbeitskalenders.

Rückmeldungen von Teilnehmenden an den Mentoring-Sitzungen

„Die begleitete Auseinandersetzung mit dem eigenen Entwicklungsprozess war besonders hilfreich.“

„Es war gut, dass wir die Struktur und die Themen selber bestimmen durften. Der Austausch mit Doktorierenden von anderen Studienrichtungen war sehr interessant.“

HAUPTQUELLE

Lambert, M. (2013). *Etre assistant et se développer professionnellement? Recherche descriptive et compréhensive sur le développement professionnel des assistants à l'Université de Fribourg* (Thèse de doctorat). Université de Fribourg. (publiée sur RERO DOC : <http://doc.rero.ch/record/232541>).

ERGÄNZENDE RESSOURCEN

LEKTÜREVORSCHLÄGE FÜR DOKTORIERENDE UND BETREUENDE PERSONEN

Alle genannten Werke sind in der Bibliothek PSPE der Universität Freiburg verfügbar (Gebäude Regina Mundi).

Frenay, M. & Romainville, M. (2013). *L'accompagnement des mémoires et des thèses*. Louvain : Presses universitaires de Louvain.

Gérard, L. (2014). *Le doctorat : un rite de passage. Analyse du parcours doctoral et post-doctoral*. Paris : Téraèdre.

Gosling, P. & Noordam, B. (2006, 2011). *Mastering Your PhD. Survival and Success in the Doctoral Years and Beyond*. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.

(auch online verfügbar: www.ru.nl/publish/pages/747669/masteringyourphd_1.pdf)

Müller, M. (2014). *Promotion – Postdoc – Professur. Karriereplanung in der Wissenschaft*. Frankfurt / New York: Campus Verlag.

Phillips, E. M., & Pugh, D. S. (2005). *How to get a PhD. A handbook for students and their supervisor (4th edition revised and updated)*. Maidenhead, Berkshire, England: Open University Press.

(auch online verfügbar: www.ntu.edu.vn/Portals/73/How%20to%20get%20PhD.pdf)

Prégent, R. (2001). *L'encadrement des travaux de mémoire et de thèse. Conseils pédagogiques aux directeurs de recherche*. Montréal: Presses Internationales Polytechnique.

Wisker, G. (2012). *The Good Supervisor. Supervising Postgraduate and Undergraduate Research for Doctoral Theses and Dissertations (2nd edition)*. London, New York: Palgrave Macmillan.

DOKUMENTE

Charte du doctorat (Université de Lausanne)

<http://www.unil.ch/researcher/fr/home/menuinst/doctorant-e-s/avant/charte-du-doctorat.html>

Leitfäden für Doktorierende

- Leitfaden „Erfolgreich promovieren“:
<http://www.unifr.ch/egalite/fr/conseil/doctorat>
- Leitfaden „Promotion – und dann?“:
<http://www.unifr.ch/egalite/fr/conseil/carriere>

Stellungnahmen der Universitäten und Fachhochschulen zum dritten Zyklus (Doktoratsstudium) und dem Doktorat (swissuniversities)

<http://www.swissuniversities.ch/de/themen/forschung/doktorat/>

Fragebogen zur Selbsteinschätzung der Kompetenzen von Doktorierenden (Lambert, 2011)

http://www.unifr.ch/didactic/assets/files/Selbsteinschätzungsbogen_Kompetenzen_Lambert_2011.pdf

Reglement vom 11. Dezember 2014 über die Erlangung der Doktorwürde an der Philosophischen Fakultät der Universität Freiburg

(<http://www.unifr.ch/rectorat/reglements/pdf/4402.pdf>)

- Punkt D. Doktoratsvereinbarung