



BEDINGUNGEN FÜR EINE ERFOLGREICHE BETREUUNG VON DOKTORIERENDEN

Konkrete Ansätze für Doktorierende und
Betreuungspersonen

BEDINGUNGEN FÜR EINE ERFOLGREICHE BETREUUNG VON DOKTORIERENDEN

Konkrete Ansätze für Doktorierende und Betreuungspersonen

**Publikation des Zentrums für Hochschuldidaktik der Universität Freiburg (Schweiz)
mit der finanziellen Unterstützung von swissuniversities**

Redaktion: Dr. Marie Lambert, Dr. Colette Niclasse & Prof. Dr. Bernadette Charlier

Übersetzung: Madeleine Viviani

Sprachliche Revision: Emilie Achermann Fawcett

Grafische Gestaltung: Sandra Gellura

Illustrationen: Sébastien Niclasse

Freiburg, 01.12.2020 (zweite überarbeitete und vervollständigte Version)

swissuniversities

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT	3
BEDINGUNGEN UND MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DES DOKTORATSSTUDIUMS	4
INDIVIDUELLE MERKMALE UND KONTEXTFAKTOREN	5
Individuelle Merkmale	5
Organisatorischer Kontext	6
Soziales Arbeitsumfeld	6
Persönliches Umfeld	7
Wechselnde Umstände	7
SITUIERT WIRKEN UND MITWIRKEN	8
Instabilität meistern	8
Über ausreichende Ressourcen verfügen	10
Verantwortung teilen	11
EMPFEHLUNGEN FÜR DOKTORIERENDE	12
Bestandsaufnahme der Situation	12
Kommunizieren und vernetzen	13
Chancen ergreifen	14
Sich um sich selbst kümmern	14
EMPFEHLUNGEN FÜR BETREUUNGSPERSONEN VON DOKTORIERENDEN	15
Sich einsetzen und einen transparenten Rahmen setzen	15
Autonomie fördern	16
Kompetenzentwicklung unterstützen	17
Soziale Beziehungen pflegen	18
Sich als BetreuerIn entwickeln	19
REFERENZEN UND ZUSÄTZLICHE RESSOURCEN	20
HAUPTREFERENZEN	20
ZUSÄTZLICHE RESSOURCEN FÜR DOKTORIERENDE	20
Literaturhinweise	20
Leitfäden für Doktorierende	21
ZUSÄTZLICHE RESSOURCEN FÜR BETREUUNGSPERSONEN VON DOKTORIERENDEN	22
Literaturhinweise	22
Leitfäden für Doktorierende	23

VORWORT

Unter welchen Bedingungen ist eine Dissertation erfolgreich?

Wenn Sie sich die Mühe gemacht haben, diese Broschüre in die Hand zu nehmen und diese wenigen Zeilen zu lesen, liegt das wahrscheinlich daran, dass sich für Sie diese Frage stellt.

Unter welchen Bedingungen schaffen wir nützliches und relevantes Wissen, das nicht nur uns gehört, sondern auch von einer wissenschaftlichen Gemeinschaft anerkannt und integriert wird, deren Unterstützung unverzichtbar ist, um uns zu ForscherInnen zu machen? Unter welchen Bedingungen und durch welche Begleit- und Unterstützungsmassnahmen können wir ein solches Wissen aufbauen und gleichzeitig unser physisches und psychisches Wohlbefinden erhalten?

Wenn Sie BetreuerIn sind, können Sie sich sagen: "Ich weiss es, weil ich es getan habe! ». Wenn Sie DoktorandIn sind, denken Sie sicherlich, dass Sie auf Ihren Erfahrungen auf der Master-Stufe aufbauen können. Natürlich haben Sie Recht: Ihre Erfahrung zählt sehr viel. Tatsache bleibt aber, dass jedes neue Doktorat ein einzigartiges menschliches Abenteuer ist, dessen Erfolgsbedingungen weitgehend unbekannt sind.

Die Ratschläge, die Sie in dieser Broschüre finden, sind nicht a priori gegeben, allein vom gesunden Menschenverstand geleitet. Sie basieren auf zwei Forschungsarbeiten, zwei "Doktoraten zum Doktorat", die in Freiburg durchgeführt wurden und für ihre wissenschaftliche Qualität anerkannt sind. Die Autorinnen haben hier die Schlüsselemente aus der Literatur und ihrer eigenen Forschung zusammengefasst und daraus Lehren gezogen, die Sie je nach Kontext und Disziplin interpretieren können.

Viel Spass beim Lesen, und möge Ihr Abenteuer glücklich und bereichernd sein!

Prof. Dr. Bernadette Charlier

BEDINGUNGEN UND MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DES DOKTORATSSTUDIUMS

Das Doktoratsstudium ist eine anspruchsvolle Reise, vergleichbar mit einer langen Achterbahnfahrt, bei der sich Zufriedenheit, Stress, Angst, Stolz, Erleichterung, Hoffnung, Interesse, Frustration und Zweifel abwechseln. Diese Instabilität kann die anfängliche, durch Aussicht auf berufliche und persönliche Bereicherung angetriebene Motivation beeinträchtigen, während erwiesene Risiken für die psychische Gesundheit zunehmen. Diese Verschlechterung ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass die Doktorierenden oft ungenügend auf die vielfältigen und komplexen Aufgaben vorbereitet sind, die einerseits mit der Durchführung ihres



Forschungsprojekts, andererseits mit den ihnen übertragenen Lehrtätigkeiten verbunden sind. Gleichzeitig verfügen die Betreuungspersonen nicht unbedingt über geeignete Instrumente, um sie optimal zu begleiten, oder machen davon keinen Gebrauch.

Diese Broschüre hat zum Ziel, Doktorierenden und Betreuungspersonen zu helfen, individuell und gemeinsam die Bedingungen und Massnahmen zu gestalten und umzusetzen, die das Vorankommen der Doktorierenden unter Wahrung ihres physischen und psychischen Wohlbefindens erleichtern.

Der Inhalt stammt aus zwei Dissertationen in Erziehungswissenschaften (Lambert, 2013; Niclasse, 2019). Die erste ist der beruflichen Entwicklung von Assistierenden in der Hochschulbildung gewidmet, insbesondere der Komplexität und der Fülle ihrer Forschungs- und Lehrerfahrungen (Lambert, 2013). Sie beschreibt individuelle und organisatorische Konfigurationen, die Quellen beruflicher Entwicklung sein können, sowie die verschiedenen Arten und Weisen, in denen diese Entwicklung stattfindet, und versucht sie zu verstehen, indem sie die Produkte dieses Prozesses analysiert. Die zweite Dissertation untersucht die emotionalen Erfahrungen der Doktorierenden in ihrem täglichen Leben, um die Schlüsselmomente ihres individuellen Veränderungs- und Entwicklungsprozesses in Interaktion mit ihrer Umgebung hervorzuheben (Niclasse, 2019). Das Ziel ist, die Bedingungen zu erkennen und zu verstehen, unter welchen Doktorierende nicht nur lernen und sich entwickeln, sondern auch ihr Wohlbefinden, das diesen Prozess unterstützt, aufrechterhalten. Beide Studien untersuchen aus einer ganzheitlichen Perspektive, aber jede auf

eigenem Wege und mit spezifischen theoretischen Grundlagen, die von den Doktorierenden verfolgten Ziele, die Bedeutung, die sie ihrer Ausbildung beimessen, die individuellen und situationsabhängigen Bedingungen ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung, die Strategien, die sie in diesen Prozessen umsetzen, und die Lernergebnisse. Die Resultate, die sich in mehrfacher Hinsicht ergänzen, wurden mit Hilfe von gemischten Designs (Kombination von Fragebögen und Interviews) gewonnen, aus Stichproben von AssistentInnen der Universität Freiburg und registrierten Doktorierenden mit einem Stipendium und/oder mit privater Finanzierung (diese verschiedenen Kategorien werden im weiteren Text als "Doktorierende" bezeichnet).

Das folgende Kapitel bietet eine Zusammenfassung der theoretischen Grundlagen, auf denen die im zweiten Teil der Broschüre vorgestellten Empfehlungen basieren.

INDIVIDUELLE MERKMALE UND KONTEXTFAKTOREN

In den Prozessen der persönlichen und beruflichen Entwicklung von Doktorierenden spielen verschiedene Parameter mit.

Individuelle Merkmale

Sie sind ein zentrales Element dieser Entwicklung. Dazu gehören:

- Intrinsische existenzielle Bestrebungen (Erfüllung und Selbstverwirklichung, authentische und harmonische Beziehungen, sozialer Beitrag), Ziele und Motivationen für das Doktorat und die Promotion (Neugierde, intellektuelle Anregung, Lust und Wille Neues zu lernen, Entwicklung von Fähigkeiten und Vertiefung von Kenntnissen in einem Bereich, der den eigenen Interessen entspricht; wahrgenommene Nützlichkeit des Abschlusses) und gegebenenfalls für die Assistenzstelle (Interesse am Unterricht und an der Begleitung von Studierenden, Entwicklung pädagogischer Fähigkeiten).
- Weitere Komponenten des eudämonischen Wohlbefindens, insbesondere die psychologischen Grundbedürfnisse (Autonomie, Kompetenz, soziale Beziehungen; definiert auf S. 10).
- Berufsziele und Karrierepläne (Forschung und Lehre an Universitäten und Hochschulen, Führungsposition im öffentlichen oder privaten Sektor).

- Wissenschaftliche und pädagogische Kenntnisse, bisherige Erfahrung und Kompetenz in Lehre und Forschung.
- Persönliche Fähigkeiten wie kritisches Denken und Selbststeuerung (die Fähigkeit, die berufliche Entwicklung zu steuern, indem man sich Ziele setzt und geeignete Strategien anwendet, um sie zu erreichen).

Organisatorischer Kontext

Er entspricht dem globalen Umfeld und dem allgemeinen Klima, in denen sich Doktorierende entwickeln. Er umfasst auch die Ressourcen, welche die Institution ihnen zur Verfügung stellt oder nicht. Dazu gehören Regelungen, Einstellungs- und Entlohnungsbestimmungen, Arbeitsbedingungen, vorhandene Infrastrukturen und institutionelle Richtlinien für die Betreuung von Doktorierenden. Zwei wichtige Elemente sind dabei:

- Die Möglichkeit, Ausbildungsangebote zu nutzen, welche Forschungs- und Lehrtätigkeiten unterstützen (z.B. Programme für Doktorierende, pädagogische und didaktische Ausbildung, Mentorenprogramme, Workshops und Seminare). Doktorierende schätzen diese Kurse sehr, weil sie spezifische praktische Werkzeuge vermitteln und Gelegenheit bieten, ausserhalb der Betreuungsbeziehung mit KollegInnen und ExpertInnen auszutauschen.
- Die psychologischen und sozialen Unterstützungsangebote innerhalb der Institution. Die Gleichstellungsabteilung, der Sozialdienst, die psychologische Beratung, die Seelsorge bieten, unter anderen, Kontakt zu Ansprechpartnern, die mit der akademischen Welt vertraut sind und selbstverständlich dem Berufsgeheimnis unterliegen. Leider neigen bedürftige Doktorierende dazu, Hilfe ausserhalb der Institution zu suchen (Waight & Giordano, 2018, zitiert in Niclasse, 2019), vielleicht aus Angst, stigmatisiert zu werden, oder weil sie sich dieser Angebote nicht bewusst sind, insbesondere am Anfang ihres Doktoratsstudiums.

Soziales Arbeitsumfeld

Täglich oder gelegentlich haben Doktorierende mit Personen zu tun, die alle aufgrund ihrer Stellung, Aufgabe oder Aktivitäten eine wichtige Rolle spielen:

- Betreuungsperson (DissertationsleiterInnen und weitere begleitende Personen). Sie sind für Doktorierende die wichtigsten Lern- und Unterstützungsvermittler. Diese Rolle ist jedoch

manchmal zweideutig oder kann als solche wahrgenommen werden (z.B. der Doppelstatus als Betreuerin/Betreuer für die Dissertation und als Vorgesetzte/Vorgesetzter für die Assistenz).

- Studiums- und ArbeitskollegInnen (Doktorierende, AssistentInnen, erfahrene Lehrpersonen und ForscherInnen). Alle sind wertvolle Ressourcen für Forschung und Lehre, unter anderem, weil sie informelle Möglichkeiten zum Austausch und zur gegenseitigen Unterstützung bieten. Ein Klima des Vertrauens, der Solidarität und der Zusammenarbeit im Arbeitsteam fördert die berufliche und persönliche Entwicklung der Doktorierenden; umgekehrt behindern Konkurrenz und Rivalität diese Entwicklung.
- Mitglieder der breiteren wissenschaftlichen Gemeinschaft. Kongresse, Konferenzen, Ausbildungen, wissenschaftliche Kooperationen bieten zahlreiche Gelegenheiten, WissenschaftlerInnen kennenzulernen. Der Austausch mit ihnen ist meistens wohlwollend und kann nützliche Bezugspunkte und Lernmöglichkeiten erbringen. Er mag Doktorierende über Wert und Relevanz ihrer Beiträge vergewissern und zu konstruktiver Kritik und Verbesserungsvorschlägen führen. Durch solche Kontakte gewinnen Doktorierende allmählich das Gefühl, vollwertige Mitglieder dieser Gemeinschaft zu sein. Ferner können sie sich von professionellen Modellen und Idealen inspirieren lassen oder sich davon distanzieren, unabhängig von ihrer Betreuerin oder ihrem Betreuer.

Persönliches Umfeld

Familie und Freunde können für Doktorierende eine grundlegende emotionale und praktische Unterstützung sein. Allerdings erweist sich das persönliche Umfeld manchmal gleichzeitig als eine Quelle von Verantwortlichkeiten und Pflichten, die bei der Aufteilung der persönlichen Ressourcen der Doktorierenden Konflikte erzeugen können.

Öfters haben Doktorierende das Gefühl, dass Familie und Freunde nicht wirklich verstehen, worum es beim Doktoratsstudium geht und was es dazu braucht, weil sie die akademische Welt, ihre Erwartungen und Herausforderungen nicht oder unzureichend kennen. Familie und Freunde werden entsprechend nicht nur als nützliche Grundlage und Hilfsquelle betrachtet.

Wechselnde Umstände

Individuelle und kontextuelle Gegebenheiten sind weder gegeben noch ein für alle Mal festgelegt. Sie sind auch nicht voneinander zu trennen. Während dem gesamten

Doktoratsstudium – Schlüsselperiode des beruflichen Werdegangs – interagieren sie dynamisch, in variierenden Konfigurationen, und beeinflussen unterstützend oder behindernd die persönliche und berufliche Entwicklung. Es ist daher wichtig, diese individuellen Merkmale und Kontextfaktoren sowie ihre Interaktionen zu optimieren, damit die/der DoktorandIn (mit ihrer/seiner Geschichte, ihren/seinen Eigenschaften, Werten, Bestrebungen, Vorstellungen, Fähigkeiten, ihrem/seinem persönlichen Kontext) alle Chancen ergreifen kann, die das berufliche Umfeld bietet, und ihren/seinen Platz in der wissenschaftlichen Gemeinschaft einnehmen kann.

Ausbildungsmöglichkeiten (z.B. Programme für Doktorierende, pädagogische Ausbildungen) sind wichtig für die berufliche Entwicklung. Doktorierende lernen jedoch genauso viel – wenn nicht mehr – durch die tägliche Zusammenarbeit mit Mitgliedern des Arbeitsumfeldes und der breiteren wissenschaftlichen Gemeinschaft, durch Gespräche und die praktische Ausübung ihrer Forschungs- und Lehrtätigkeit. Die Lerngelegenheiten am Arbeitsplatz sollten ebenso anerkannt und geschätzt werden wie die Teilnahme an formalisierten Veranstaltungen.

SITUIERT WIRKEN UND MITWIRKEN

Das Doktoratsstudium ist ein persönlicher und beruflicher Veränderungsprozess. Es geht einerseits darum, spezifische und vielfältige transversale Kenntnisse und Fähigkeiten zu gewinnen und zu meistern, andererseits eine Berufsidentität und die dazu gehörende persönliche Grundhaltung aufzubauen. Dies geschieht durch alltägliche sinnvolle Forschungs- und Lehrtätigkeiten und durch Beteiligung an damit verbundenen sozialen Interaktionen. Beteiligung und Interaktion bringen jedoch nicht unbedingt Entwicklung mit sich. Bestimmte Hebel können das situierte Lernen erleichtern.

Instabilität meistern

Doktorierende begegnen täglich Sachverhalten, die sie mit ihrem Wissen nicht erfassen können, Denk- und Handlungsweisen, die sie verwirren, Ideen die ihre Weltanschauung und ihr Selbstbild als (zukünftige) Fachperson in Frage stellen. Aus der Ungewissheit, der Instabilität dieser Momente können Lernmöglichkeiten entspringen. Unter bestimmten Bedingungen ermöglichen sie eine Veränderung und Entwicklung, eine Umstrukturierung der Seh-, Denk- und

Handlungsweisen, das Überschreiten einer entscheidenden Schwelle, welche Zugang zu tieferen und komplexeren Verständnisebenen erlaubt.

Lerngelegenheiten nehmen im Laufe des Doktoratsstudiums eine besondere Bedeutung an. Diese lässt sich schematisch in drei Phasen, mit durchlässigen Grenzen, unterteilen. Am Anfang konzentriert sich das Lernen insbesondere auf den Aufbau und die Mobilisierung von Wissen, sowie auf die Aneignung von Vorgehensweisen und Normen, d.h. was Doktorierende brauchen, um ihr Forschungsprojekt auszuarbeiten und um sich in der wissenschaftlichen Gemeinschaft als NachwuchsforscherInnen zu positionieren. Die mittlere Phase ist gekennzeichnet durch eine Distanzierung sowohl vom Wissen als auch von den gewonnenen Erfahrungen und durch die Entwicklung einer "Meta"-Haltung. Diese bringt die Doktorierenden dazu, Ideen anders zu betrachten und anzugehen (divergentes Denken), insbesondere durch die Konfrontation mit neuen Daten, die während dieser Zeit gesammelt und analysiert werden. Die letzte Phase führt zum Abschluss des Doktorats, und zeichnet sich aus durch die Ausübung kritischer Reflexivität in Bezug auf die Denkmodelle und Bezugsrahmen, was zu originellen Ideen und Vorschlägen führt, die zur Wissenschaft beitragen können. In dieser Zeitspanne müssen die Doktorierende mündliche und schriftliche Produkte erarbeiten und dafür Verantwortung übernehmen. Dabei lernen sie, öffentlich zu ihren Gedanken und Vorschlägen zu stehen und sich als ForscherIn zu festigen (Haltung), um allmählich ihren Platz in der wissenschaftlichen Gemeinschaft einzunehmen. Diese Fähigkeiten werden schliesslich bei der Dissertationsverteidigung auf die Probe gestellt. Dieses akademische Ritual wird von Doktorierenden gleichzeitig erhofft und gefürchtet. Sie müssen formale und administrative Anforderungen erfüllen, aber auch ungeschriebene Regeln und Gepflogenheiten beachten. Wenn es darum geht, sich dieser Herausforderung zu stellen, ist jede Information, jeder Ratschlag der Betreuungsperson von unschätzbarem Wert.

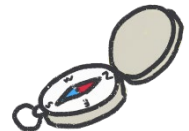
Dieser Veränderungsprozess erfordert eine Menge kognitive, motivationale und emotionale Ressourcen. Menschen neigen dazu, gewisse Stabilität in ihren Denkmodellen und Glaubenssystemen aufrechtzuerhalten. Es braucht deshalb Anstrengungen, um zuerst dieser Tendenz entgegenzuwirken, dann um die daraus entstehende momentane Destabilisierung, die unbequem und verunsichernd sein kann, hinzunehmen und zu bewältigen. Es braucht ein starkes Engagement, um das vorhandene Wissen zu mobilisieren und es so umzugestalten, dass es neue

Elemente aufnehmen kann, d.h. um eine (Neu-)Konstruktion des (eigenen) Wissens zu erschaffen, was möglicherweise ambivalente Emotionen hervorruft (Zufriedenheit bei der Entwicklung des eigenen Verständnisses, Angst im Zusammenhang mit dem momentanen Bezugspunktverlust, usw.).

Über ausreichende Ressourcen verfügen

Der Aufbau und die Aufrechterhaltung einer ausreichenden Ressourcengrundlage ist unerlässlich, um Projekte durchzuführen, die – wie das Doktorat – grosse Anstrengungen erfordern. Die Festigkeit dieser Basis hängt im Wesentlichen von der Befriedigung von drei grundlegenden, voneinander abhängigen psychologischen Bedürfnissen ab, die in jedem Menschen vorhanden sind (Ryan & Deci, 2017, zitiert in Niclasse, 2019):

- Autonomie: die Möglichkeit haben, sich auszudrücken, Entscheidungen zu treffen, Initiativen zu ergreifen und sie durchzuführen, in Übereinstimmung mit den eigenen Werten, Bestrebungen, Zielen und Interessen – ohne jedoch isoliert zu sein.
- Kompetenz: Herausforderungen annehmen, die den eigenen Fähigkeiten entsprechen, und die erworbenen Fähigkeiten weiterzuentwickeln; in der Lage sein festzustellen, dass man das, was man unternimmt, meistert und dabei Fortschritte macht.
- Soziale Beziehungen: Menschen als empfänglich und einfühlsam erleben und mit der gleichen Offenheit und Aufmerksamkeit auf sie eingehen; Verbundenheit schaffen und Zugehörigkeit pflegen durch authentische, warmherzige, wohlwollende, respekt- und vertrauensvolle soziale Beziehungen; gegenseitige Unterstützung begünstigen.



Die gleichzeitige Befriedigung dieser drei Grundbedürfnisse fördert das Wohlbefinden, welches die nötige Vitalität und Energie erzeugt, um die täglichen Ereignisse aktiv und kreativ statt defensiv anzugehen und zu bewältigen. Werden diese Grundbedürfnisse durch Betreuungsperson, KollegInnen, das Team und weitere Mitglieder der wissenschaftlichen Gemeinschaft unterstützt, werden der Lernprozess und die berufliche Entwicklung erheblich erleichtert und gefördert. Doktorierende können dann:

- sich (wieder)engagieren, ihren Einsatz (erneut) durch absichtsvolles Handeln (Autonomie) steuern, sich in einer wissenschaftlichen Gemeinschaft positionieren, in welcher Umgangsformen, Wertvorstellungen und Verfahrensweisen noch allzu oft implizit sind;

- sich bereits vorhandene Kenntnisse und erprobte Vorgehensweisen aneignen, Denk- und Handlungsweisen meistern und umsetzen, die der Praxis ihrer Gemeinschaft entsprechen, dadurch Zugang gewinnen zu höheren, komplexeren und kritischeren Verständnisebenen (Kompetenz), und diese dann durch ihr eigenes Wirken weiterentwickeln;
- sich in einem vertrauensvollen Umfeld entwickeln, welches die psychologische Sicherheit und Unterstützung bietet (soziale Beziehungen), um momentanen Destabilisierungen zu begegnen, ohne Furcht vor Verlust oder Vergeltungsmassnahmen. Dies ermöglicht, Feedback und Betreuung als positive Zeichen zu empfangen, die intellektuelle und emotionale Freiheit auszuüben. Es erlaubt auch, mit anderen Menschen zusammenzuarbeiten, Risiken einzugehen, kreativ und innovativ zu sein.
- den Beitrag zur Wissenschaft und Gesellschaft leisten, der zur Promotion institutionell gefordert wird.

Die Menschen im beruflichen sozialen Umfeld spielen eine zentrale Rolle, indem sie nicht nur Wissen und Fähigkeiten vermitteln, sondern auch Anhaltspunkte setzen und die Entwicklung von (kognitiven) Werkzeugen zur kritischen Reflexivität unterstützen. Darüber hinaus können sie das Risiko eines Studienabbruchs verringern und einer Verschlechterung des Gesundheitszustands vorbeugen. Leider belegen mehr und mehr Forschungen, dass die Mehrheit der Doktorierenden sich in einem besorgniserregenden psychologischen Zustand befinden (Erschöpfung, Burnout, Depression). Sie beschreiben Isolation, intensiven und chronischen Stress, Machtlosigkeit, die weit über die normalen Hürden und Gefahren eines Forschungsprozesses hinausgehen (siehe zusätzliche Ressourcen, insbesondere Levecque et al., 2017; Schmidt & Hansson, 2018).

Verantwortung teilen

Doktorierende tragen in erster Linie die Verantwortung für ihr Studium, ihr Engagement, die Art und Weise, wie sie die ihnen angebotene Betreuung nutzen. Sie haben jedoch weder Macht noch Einfluss auf die Anzahl und Qualität der ihnen angebotenen Lerngelegenheiten. Diese liegen in der pädagogischen Verantwortung der Menschen und Institutionen, die die zukünftige Forschergeneration betreuen. Aus diesem Grund werden im Folgenden spezifische Empfehlungen angeboten, sowohl für Doktorierenden als auch für Betreuungspersonen.

EMPFEHLUNGEN FÜR DOKTORIERENDE

Es obliegt jedem Doktorierenden, regelmässig über die eigene Situation nachzudenken und gegebenenfalls aktiv nach geeigneten Lösungen zu suchen. Gewisse Massnahmen erlauben es, potenzielle Probleme vorherzusehen, andere ermöglichen es, bestehende Schwierigkeiten zu überbrücken.

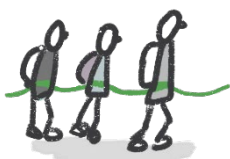


Bestandsaufnahme der Situation

- Nachdenken über die eigenen Werte, Interessen, Ziele und Motivationen in Bezug auf das Doktorat und auf das Leben im Allgemeinen. Klären, was für sich selbst wichtig ist, was weiterbringt. Die eigenen Widersprüche erkennen und anerkennen, weil sie ein erhöhtes Risiko für meine psychische Gesundheit darstellen können. Es geht nicht darum, zu einer präzisen und festen Vision zu gelangen, sondern die Triebkräfte des eigenen Handelns wahrzunehmen, um falls nötig proaktiv (statt reaktiv) zu handeln.
- Prüfen, unter welchen persönlichen Gegebenheiten und in welchem Umfeld das Doktoratsstudium realisiert werden soll. Den (bevorstehenden) Entscheid, ein solches Studium zu unternehmen, und die damit verbundenen Auswirkungen auf das tägliche Leben mit Angehörigen (LebenspartnerIn, Kindern, Familie) unverblümt thematisieren, weil sie unweigerlich und langfristig davon betroffen sein werden.
- Von Anfang an die formellen Aspekte der Forschungs-, Lehr- und Verwaltungstätigkeiten mit der Betreuerin oder dem Betreuer sowie mit Vorgesetzten klären (z.B. Vertrag, detailliertes Pflichtenheft, klare Anweisungen zu den auszuführenden Aufgaben, Zuteilung von Arbeitszeit und Arbeitsraum, Periodizität und Modalitäten der Besprechungen, Aufteilung der Verantwortlichkeiten, Rechte und Pflichten sämtlicher involvierter Personen).
- Bei jeder Schüsseletappe des Studiengangs eine Bestandsaufnahme vornehmen und eine Bilanz ziehen (z.B. Entscheidung über die Aufnahme des Doktoratsstudiums, Wahl des Themas und der Methoden).

Kommunizieren und vernetzen

- Regelmässig mit den BetreuerInnen kommunizieren, ohne zu zögern Fragen stellen, Unsicherheiten klären und aufgetretene Schwierigkeiten besprechen.
- Im Umgang mit der Betreuerin oder mit dem Betreuer proaktiv sein, z.B. Feedback oder spezifischen Rat einholen, Termine vereinbaren, um gemeinsam eine Bestandsaufnahme des Arbeitsfortschritts vorzunehmen, sich dafür gründlich vorbereiten. BetreuerInnen sind oft sehr beschäftigt und tendieren deshalb dazu anzunehmen, dass, wer nicht um Unterstützung fragt, keine Unterstützung braucht. Es liegt also in der Verantwortung der Doktorierenden, bei Fragen oder Schwierigkeiten den ersten Schritt zu machen oder einfach den Kontakt zu halten, indem sie über den Fortschritt der Dissertation oder der Lehrtätigkeit informieren.
- Bei KollegInnen und bei Fachleuten Meinungen und Rat einholen. Sie sind wertvolle Partner, um Fragen zu stellen, Ansichten zu diskutieren, wenn nötig Hilfe zu suchen. Sie bieten Ressourcen an, die diejenigen der Betreuungsperson ergänzen oder klären können. Die hierarchische Nähe erleichtert den Austausch und fördert die Zusammenarbeit.
- Ein Netzwerk vertrauenswürdiger Ansprechpersonen aufbauen - zusätzlich zu Peers und KollegInnen. Idealerweise befinden sich diese Personen "in guter Entfernung", d.h. nahe genug, um mit den Situationen, in der Doktorierende sich befinden, vertraut zu sein, jedoch ohne allzu direkte Beziehung dazu, insbesondere beruflicher Art. Zum Beispiel (Post-) Doktorierende derselben oder einer eng verwandten Disziplin, die ihre Dissertation unter der Leitung einer anderen Direktorin oder eines anderen Direktors verfassen; (Post-) Doktorierende derselben Institution, aber aus einer anderen Disziplin; (Post-) Doktorierende, die sie in einem Programm für Doktorierende oder während eines Workshops kennenlernten. Diese Personen können in einem Gedankenaustausch relevante Hinweise oder Ratschläge bieten, weil sie die Herausforderungen eines Doktorats kennen, die jeweilige Situation aufgrund der eigenen Erfahrungen verstehen können, die möglichen Folgen eines Entscheides abschätzen können – ohne im Wettbewerb zu stehen und ohne negative Auswirkung auf die täglichen beruflichen Beziehungen. Auch Gespräche mit Personen auf höheren Hierarchieebenen, wie



ProfessorInnen und erfahrenen ForscherInnen, können wertvolle Inputs liefern für die kritische Reflexion und die Entwicklung von Gedanken und Ideen.

Chancen ergreifen

An Aktivitäten teilnehmen, welche Forschungs- und Lehraktivitäten unterstützen (zum Beispiel Programme für Doktorierende, Lehrerausbildungen, Mentoring-Programme, Workshops und Seminare, Gruppen- und Einzelcoaching). Grundsätzlich haben Doktorierende freien Zugang zu Ausbildungen, die sie für ihre Weiterbildung und berufliche Entwicklung als nützlich erachten. Vorzuziehen sind jedoch Kurse, die den spezifischen Bedürfnissen, Erwartungen, der Verfügbarkeit und den Prioritäten jedes Doktorierenden entsprechen. Um die richtige Wahl zu treffen, ist es ratsam, Rat einzuholen, z.B. bei der Betreuungsperson, der oder dem Vorgesetzten oder bei der Stelle, die die Unterstützungsangebote koordiniert.

Sich um sich selbst kümmern

Das Doktorat ist nicht nur kognitiv anspruchsvoll, es ist auch emotional intensiv. Deshalb ist es wichtig, im Alltag die eigenen Bedürfnisse wahr- und ernst zu nehmen. Die Regulierung der Emotionen, sowohl der angenehmen wie auch der unangenehmen, ist unerlässlich, um eine solide Ressourcen- und Energiebasis aufrechtzuerhalten. Diese Basis ermöglicht es, einerseits die mit jedem Forschungsprozess verbundenen Schwankungen (Unsicherheiten, Unvorhergesehenes, Unplanbares usw.) zu bewältigen, andererseits das Lernen und die Kreativität zu unterstützen, zwei kognitiv und emotional aufwendige Prozesse. Sich um sein eigenes Wohlbefinden kümmern (Selbstfürsorge) bedeutet bewusst Zeit einräumen für Entspannung und Freizeit, gesund und ausgewogen essen, genügend schlafen. Es bedeutet auch Gefühle wahrnehmen, sie zeigen und darüber sprechen mit Menschen, denen man vertraut. Meditation (z.B. Mindfulness; siehe zusätzliche Ressourcen) kann hilfreich sein; ohne therapeutische Ziele zu verfolgen, kann sie dazu beitragen, das Auftreten psychischer Störungen zu verhindern, indem sie die Regulierung und emotionale Erholung unterstützt, insbesondere in Situationen mit hohem Stress.



EMPFEHLUNGEN FÜR BETREUUNGSPERSONEN VON DOKTORIERENDEN

Betreuungsperson und erfahrene Mitglieder der wissenschaftlichen Gemeinschaft spielen eine Schlüsselrolle in der beruflichen Entwicklung von Doktorierenden. Sie sind entscheidend in der Gestaltung des täglichen Arbeitsumfelds, in den Lern- und Erfahrungsgelegenheiten, die sie anbieten, in der Unterstützung, die sie leisten. Es gibt natürlich zahlreiche Arten und Weisen dies zu tun, und es obliegt jeder Betreuerin und jedem Betreuer, ihr/sein eigenes Vorgehen zu wählen. Es gibt dennoch einige Bedingungen und Massnahmen, die eine qualitativ hochwertige Betreuung begünstigen, ja sogar gewährleisten.



Sich einsetzen und einen transparenten Rahmen setzen

Unabhängig davon, ob Sie auf dem Gebiet der Betreuung von Doktorierenden neu oder erfahren sind, sollten Sie darüber nachdenken, wie Sie diese Rolle wahrnehmen und umsetzen wollen. Folgende Fragen helfen, ein klares Bild zu schaffen: Zu was verpflichte ich mich? Wie will ich die Betreuung gestalten und umsetzen? Was ist meine Rolle als Betreuungsperson? Was ist die Rolle der Doktorierenden? Welches sind meine Erwartungen ihnen gegenüber? Was sollen/dürfen sie tun (oder nicht tun), wenn sie ihre Dissertation unter meiner Betreuung machen (wollen)? Wo liegen die Grenzen? Wer ist in erster Linie für die Forschung verantwortlich? Wie können wir effektiv kommunizieren und interagieren? Wie will ich die Betreuung praktisch organisieren (Termine, Gegenlesen von Texten und Rückmeldungen usw.)?

In jeder neuen Betreuungsbeziehung sind die ersten Gespräche von grundlegender Bedeutung, da sie dazu beitragen sollen, die Grundlage eines Vertrauensverhältnisses zu schaffen. Es ist daher wichtig, genügend Zeit einzuplanen und Verfügbarkeit und Offenheit zu zeigen, so dass sich die (zukünftige) Doktorandin oder der (zukünftige) Doktorand frei fühlt, Fragen zu stellen und sensible Themen anzugehen, wenn sie/er dies für nötig hält. Diese Gespräche sollten unter anderem folgende Aspekte umfassen:

- Die Person kennenlernen, insbesondere ihre Werte, Ziele, Hoffnungen, Motivationen; Was bewegt sie dazu, ein Doktoratsstudium zu unternehmen? Ist dies der richtige Weg, ihre Ziele zu erreichen?
- In voller Transparenz die Möglichkeiten und Zwänge einer akademischen Laufbahn erörtern und die verschiedenen beruflichen Optionen, die den Doktorierenden offenstehen, darlegen.
- Ohne aufdringlich zu sein, nach der persönlichen Situation fragen, nicht aus Neugierde, sondern wegen deren möglichen Auswirkungen auf das Studium. Hat die Person diese Situation analysiert? Hat sie ein realistisches Bild der Bedingungen, unter denen sie dieses langfristige Projekt durchführen will?
- Die jeweilige vertragliche und persönliche Situation berücksichtigen (z.B. Forschungs- und Dissertationszeit respektieren, Arbeitstage einteilen).
- Den Betreuungsrahmen, der angesichts der obengenannten Elemente angeboten wird, transparent erklären. Klarstellen, was verhandelbar ist und was nicht, was die Person von der Betreuung erwarten kann und was in ihrer eigenen Verantwortung liegt, nämlich wie sie sich den angebotenen Rahmen aneignet und wie sie ihn benützt.
- Sich auf eine Charta stützen; eine Doktorats-Vereinbarung abschliessen (siehe zusätzliche Ressourcen).
- die Relevanz einer Co-Betreuung oder einer Co-Leitung der Dissertation, gegebenenfalls einer Begleitkommission erwägen, um die Einbindung Dritter in das Betreuungsverhältnis zu ermöglichen.

Autonomie, Kompetenz und soziale Beziehungen sind in einem Doktoratsstudium unerlässliche Tragpfeiler, eine wichtige Ressourcengrundlage. Betreuungspersonen sollten deshalb der Unterstützung dieser drei psychologischen Grundbedürfnisse grosse Aufmerksamkeit widmen.



Autonomie fördern

Um die Doktorierenden in die Lage zu versetzen, sich bewusst den Herausforderungen ihres Studiums zu stellen, sollten die BetreuerInnen:

- Innerhalb des festgelegten Rahmens Handlungsspielraum gewähren, d.h. Wahlmöglichkeiten anbieten und Initiativen zulassen.

- Zumutbare Anforderungen stellen.
- Neue Aktivitäten begründet erklären, damit die Doktorierenden deren Sinn, Bedeutung, Relevanz und Tragweite nachvollziehen können – für ihre Doktorarbeit, für ihre berufliche Entwicklung und für die Wissenschaft. Indem sie sich der Wichtigkeit ihres Beitrags bewusstwerden, integrieren sie auch die Werte, Normen, Praktiken und Anforderungen der wissenschaftlichen Gemeinschaft.
- Betreuung an die individuellen Merkmale und an die persönliche Situation der Doktorierenden, an die aufgetretenen Schwierigkeiten und an den Verlauf des Doktoratsstudiums anpassen (vgl. drei Phasen: Beginn, Mitte oder Ende; dargestellt auf S. 9).
- Zwangsmittel und Belohnungen nur mit Vorsicht einsetzen, da sie potenziell schädliche Auswirkungen auf Wohlbefinden und Motivation haben.

Kompetenzentwicklung unterstützen

Um ihre Kompetenzen zu erweitern und zu vertiefen, brauchen Doktorierende qualitativ hochwertige Beratung und klare Anhaltspunkte:

- Intellektuelle Unterstützung bei den Forschungsarbeiten, insbesondere durch Förderung des kritischen Denkens und theoretische und methodologische Hinweise.
- Regelmässiges informatives Feedback zu den Produkten geben (Kapitel der Dissertation, einzureichende Abstracts, Präsentationen für Tagungen, usw.), unter Berücksichtigung der Sichtweise der Doktorandin oder des Doktoranden. Meisterungsindikatoren, Kompetenzentwicklung und Fortschritte anerkennen und wertschätzen. Unzulänglichkeiten und Fehler anzeigen und besprechen.
- Werte, Normen und Praktiken erläutern, die in der wissenschaftlichen Gemeinschaft (immer noch häufig) implizit sind. Qualitätsanforderungen für Prozesse und Produkte erklären. Hier übernehmen Betreuungspersonen die Rolle eines Sozialisationsagenten, indem sie den Doktorierenden die "Spielregeln" der wissenschaftlichen Gemeinschaft weitergeben, so dass sie darin ihren Platz einnehmen können. Eine gute Praxis ist z.B., Doktorierende bei ihren ersten Schritten in der wissenschaftlichen Gemeinschaft zu begleiten, durch die gemeinsame Teilnahme an Kongressen, Projekten oder Publikationen.

- Autonomes kritische Denken anregen über Inhalte wie auch über Aktivitäten und die damit verbundenen Erfahrungen (Was sind die Hindernisse? Wo habe ich Bedenken, und wieso? usw.).
- Den Doktorierenden helfen, ihr eigenes Netzwerk von vertrauenswürdigen Ansprechpersonen aufzubauen; ihnen Gelegenheit bieten, mit Fachleuten und Experten zu sprechen.
- Eine Kultur der Zusammenarbeit und gegenseitigen Unterstützung innerhalb des Forschungsteams fördern, so dass die Doktorierenden vom Wissen und von den Erfahrungen ihrer KollegInnen profitieren können.
- Die Doktorierenden dazu ermutigen, an Aktivitäten teilzunehmen, die ihre Forschungs- und Lehrtätigkeit unterstützen und bereichern, z.B. Programme für Doktorierende, pädagogische Ausbildungen, Mentorenprogramme, Workshops und Seminare. Betreuungspersonen sollten Informationen zu solchen Angeboten systematisch an ihre Doktorierenden weiterleiten, weil diese nicht über die gleichen Quellen verfügen, insbesondere wenn sie nicht als Assistentin oder Assistent an der Universität arbeiten. Die Ermutigungen durch die Betreuung und die Anerkennung der geleisteten Anstrengungen motivieren die Doktorierenden, ihr Engagement fortzusetzen.

Soziale Beziehungen pflegen

Die Wahrnehmung der Betreuung durch die Doktorierenden ist auch mit persönlichen und



emotionalen Aspekten verbunden. Interaktionen auf einer persönlichen, warmen, fürsorglichen und respektvollen Basis und gegenseitiger Erfahrungsaustausch sind für die Doktorierenden entscheidend, weil sie Sicherheit und Entschlossenheit

verleihen. Ebenso wichtig ist das Erkennen der Schwierigkeiten und der emotionalen Erlebnisse. Dies erfordert:

- Termine so planen, dass Sie der Doktorandin oder dem Doktoranden genug Zeit und Aufmerksamkeit widmen können, was einen fruchtbaren und hilfreichen Austausch ermöglicht.
- Ein Klima des Vertrauens und der Sicherheit schaffen (Authentizität, Rücksichtnahme, Empathie, Offenheit), in dem es erlaubt ist, zu zweifeln, zu experimentieren, zu irren.

- Auf persönlicher und emotionaler Ebene austauschen (was keine Intimität impliziert). Doktorierende sind vor allem Individuen, Personen, die Interesse und Vertrauen verdienen. Manchmal hilft es, die eigenen Emotionen anzuerkennen und möglicherweise zum Ausdruck zu bringen oder eigene Erfahrungen zu erwähnen – Erfolge, aber auch Schwierigkeiten und Momente des Zweifelns. Doktorierende gelangen dadurch zu realistischeren Erwartungen. Entsprechend mögen sie die Unsicherheiten und Gefahren, die jede Forschung mit sich bringt, in Kauf nehmen und als Ziel den gesamten kreativen Prozess der Wissensbildung sehen, nicht nur die Produkte.

Sich als BetreuerIn entwickeln

Regelmässig über die eigenen Vorstellungen der Betreuung und der Rolle reflektieren und prüfen, ob man sie in der Praxis verwirklicht, ist bereichernd. Sinnvoll ist auch, mit anderen Betreuungspersonen Gedanken und Erfahrungen auszutauschen und sich mit gezielten Ausbildungen und spezifischer Literatur auseinanderzusetzen, um Betreuungskompetenzen auszubauen und sich persönlich zu entwickeln. Hinweise finden sich in den nachstehenden Ressourcen.

REFERENZEN UND ZUSÄTZLICHE RESSOURCEN

HAUPTREFERENZEN

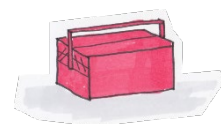
- Lambert, M. (2013). *Être assistant et se développer professionnellement ? Recherche descriptive et compréhensive sur le développement professionnel des assistants à l'Université de Fribourg* (Thèse de doctorat). Université de Fribourg. (publiée sur FOLIA : <https://folia.unifr.ch/unifr/documents/303842>).
- Niclasse, C. (2019). *La thèse de doctorat comme parcours de (trans)formation : analyses longitudinales au prisme des émotions* (Thèse de doctorat). Université de Fribourg (<https://www.peterlang.com/document/1254981>).

ZUSÄTZLICHE RESSOURCEN FÜR DOKTORIERENDE

Literaturhinweise

Diese Bücher sind in der Bibliothek für Psychologie und Erziehungswissenschaften (PSPE) der Universität Freiburg (Standort Regina Mundi) erhältlich; die Artikel in Zeitschriften, die über die Kantons- und Universitätsbibliothek zugänglich sind.

- Bourgeois, É. (2018). *Le désir d'apprendre : Formation et construction du sujet*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Gérard, L. (2014). *Le doctorat : un rite de passage. Analyse du parcours doctoral et post-doctoral*. Paris : Téraèdre.
- Gosling, P. & Noordam, L.D (2006, 2011). *Mastering Your PhD. Survival and Success in the Doctoral Years and Beyond*. Springer-Verlag. (available online as a PDF document)
- Hunsmann, M. & Kapp, S. (Eds.). (2013). *Devenir chercheur : Écrire une thèse en sciences sociales*. Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales.



Müller, M. (2014). *Promotion – Postdoc – Professur. Karriereplanung in der Wissenschaft*. Campus Verlag.

Phillips, E. M. & Pugh, D. S. (2015). *How to get a PhD. A handbook for students and their supervisors (6th edition)*. Open University Press. (4th edition available online as a PDF document)

Leitfäden für Doktorierende

- Leitfaden «Erfolgreich promovieren. Leitfaden für Doktorierende»
- Leitfaden «Promotion – und dann? Leitfaden für fortgeschrittene Doktorierende und Postdoktorierende»

<https://www.unifr.ch/graduatecampus/de/>

Literaturhinweise

Diese Bücher sind in der Bibliothek für Psychologie und Erziehungswissenschaften (PSPE) der Universität Freiburg (Standort Regina Mundi) erhältlich; die Artikel in Zeitschriften, die über die Kantons- und Universitätsbibliothek zugänglich sind.

- Bourgeois, É. (2018). *Le désir d'apprendre : Formation et construction du sujet*. Presses Universitaires de France.
- Cifali, M. (2018). *S'engager pour accompagner : Valeurs des métiers de la formation*. Presses Universitaires de France.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Devos, C., Van der Linden, N., Boudrenghien, G., Azzi, A., Frenay, M., Galand, B. & Klein, O. (2015). Doctoral supervision in the light of the three types of support promoted in self-determination theory. *International Journal of Doctoral Studies*, 10, 438–464.
- Frenay, M. & Romainville, M. (2013). *L'accompagnement des mémoires et des thèses*. Presses universitaires de Louvain.
- Gérard, L. (2014). *Le doctorat : un rite de passage. Analyse du parcours doctoral et post-doctoral*. Téraèdre.
- Hounsell, D., McCune, V., Hounsell, J. & Litjens, J. (2007). The quality of guidance and feedback to students. *Higher Education Research & Development*, 27(1), 55–67.
- Levecque, K., Anseel, F., De Beuckelaer, A., Van der Heyden, J., & Gisle, L. (2017). Work organization and mental health problems in PhD students. *Research Policy*, 46(4), 868-879.
- McAlpine, L., Paulson, J., Gonsalves, A., & Jazvac-Martek, M. (2012). 'Untold' doctoral stories: Can we move beyond cultural narratives of neglect? *Higher Education Research & Development*, 31(4), 511–523.
- Prégent, R. (2001). *L'encadrement des travaux de mémoire et de thèse. Conseils pédagogiques aux directeurs de recherche*. Presses Internationales Polytechnique.

- Schmidt, M., & Hansson, E. (2018). Doctoral students' well-being: A literature review. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being*, 13(1), 1508171.
- Skakni, I. (2018). Doctoral studies as an initiatory trial: Expected and taken-for-granted practices that impede PhD students' progress. *Teaching in Higher Education*, 8(23), 927–944.
- Wisker, G. (2012). *The Good Supervisor. Supervising Postgraduate and Undergraduate Research for Doctoral Theses and Dissertations (2nd edition)*. Palgrave Macmillan.

Leitfäden für Doktorierende

- Leitfaden «Erfolgreich promovieren. Leitfaden für Doktorierende»
- Leitfaden «Promotion – und dann? Leitfaden für fortgeschrittene Doktorierende und Postdoktorierende»

<https://www.unifr.ch/graduatecampus/de/>