

Kocht ein Koch besser als viele Köche?

DAS KLASSISCHE MODELL

- i** Wer traditionell promoviert, hat eine Doktormutter oder einen Doktorvater, die sich im Wesentlichen alleine um den Doktoranden oder die Doktorandin kümmern. Die betreuende Person begleitet die Dissertation und ist am Ende – zusammen mit dem Zweitgutachter – auch eine derjenigen, die die Arbeit bewerten.
- +** **Dr. Marc Torka** vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung hat sich intensiv mit dem Promotions-Betreuungs-Verhältnis beschäftigt. Er sagt: „Das Wissenschaftssystem fußt auf der Konkurrenz zwischen hoch spezialisierten Forschungsansätzen, die meist in sehr kleinen Forschungsgemeinschaften entwickelt werden.“ Deshalb sollte ihm zufolge die Konstellation, in der Betreuer und Betreuter in einem geteilten Themenfeld arbeiten, das Maß aller Dinge bleiben. Auch, weil es für Promovierende wichtig sei, einen hauptverantwortlichen Ansprechpartner zu haben, der verbindliche Auskünfte zur Doktorarbeit erteilen kann.
- Die Betreuungsqualität hängt von der Qualität des Verhältnisses zweier Personen ab, wobei die Macht fast ausschließlich bei einer Person liegt – beim Professor. Entstehen fachliche oder zwischenmenschliche Konflikte, kann auch mal das ganze Promotionsprojekt auf der Kippe stehen.

STRUKTURIERTE PROGRAMME

- i** In Deutschland gibt es seit einigen Jahren Ansätze, der Promotionsphase einen klareren Rahmen zu geben – weg vom Prinzip „Geselle und Meister“, hin zum „Schüler in einem Klassenverbund“. Bislang fungieren Graduiertenschulen als Ergänzung des klassischen Betreuungsmodells, nicht als Alternative dazu. Das Spektrum reicht von großen, fachübergreifenden Zentren, die sich eher um das Administrative als das Inhaltliche kümmern, bis hin zu kleinen Kollegs von Doktoranden und Betreuern, die zu überlappenden Forschungsthemen arbeiten.
- +** Strukturierte Promotionsprogramme böten „ein aktives und intensives Forschungsumfeld“, findet **Dr. Kathrin Ruhl** vom Kompetenzzentrum für Studium und Beruf an der Uni Koblenz-Landau. Schließlich würden mehrere Betreuer einbezogen, Gäste eingeladen, und – je nach Etat der Einrichtung – stehe den Promovierenden Geld für Publikationen, Tagungen oder Hiwis zur Verfügung.
- Ruhl sieht zwei wesentliche Nachteile strukturierter Programme: Die von Graduiertenschulen und Graduiertenkollegs vergebenen Stipendien enthielten keine Kranken- und Rentenversicherung. Und die Promovierenden sammelten keine Erfahrung in der universitären Lehre und Gremienarbeit.

THESIS COMMITTEE

- i** Beim Thesis Committee gibt es einen Erstbetreuer, der für die alltägliche inhaltliche Beratung zuständig ist, und ein Kollektiv, das den Prozess begleitet, berät und im Konfliktfall vermittelt. Im angelsächsischen Raum weit verbreitet, gibt es dieses Modell in Deutschland nur selten. Etwa an Einrichtungen der Uni Freiburg wie der Spemann Graduate School of Biology and Medicine, dem Max-Planck-Institut für Immunbiologie und Epigenetik oder dem Bernstein Center.
- +** **Dr. Birgit Ahrens** ist Teaching & Training Coordinator am Freiburger Bernstein Center. Sie hat gute Erfahrungen mit dem Modell gemacht: „Der Promovierende ist nicht von einer einzigen Person abhängig und kann sich ein wissenschaftliches Netzwerk aufbauen; der Erstbetreuende kann die Betreuungsverantwortung teilen. Und das Projekt profitiert von zusätzlicher Expertise, potenzielle Fehlentwicklungen können früher erkannt werden.“
- Ein Mehr an Betreuung kostet mehr Zeit und damit auch mehr Geld. Auch Ahrens spricht von einem nicht zu unterschätzenden Mehraufwand für die Betreuenden. Zudem könnten unterschiedliche Meinungen zu Loyalitätskonflikten beim Promovierenden führen. Viele Köche können sich eben gegenseitig anregen – oder den sprichwörtlichen Brei verderben.

Wer wie und von wem bei seiner Doktorarbeit begleitet wird, ist eine Frage der Promotionsform. Zur traditionellen Einzelbetreuungs-Konstellation gibt es eine Reihe von Alternativen und Ergänzungen. Manche von ihnen sind in Deutschland schon Realität, andere gibt es bislang nur im Ausland. Experten stellen die Vor- und Nachteile vor.

von Franz Himpsl

UNTERNEHMEN UND UNI KOOPERIEREN

- i** „Industriepromotion“ – ein Konzept, über das kontrovers diskutiert wird. Die Befürchtung auf Wissenschaftsseite ist, dass die Industrie in die Forschungsfreiheit eingreifen könnte. Viele der großen Wissenschaftsorganisationen haben sich in jüngster Zeit dazu geäußert und versucht, Regeln für eine Promotionsform zu etablieren, bei der sich auf Betreuebene zwei Partner gegenüberstehen, die unterschiedliche Ziele haben: ein an wissenschaftlichen Erkenntnissen interessierter Universitäts-Professor und ein an wirtschaftlicher Verwertbarkeit interessierter Betreuer auf Unternehmensseite.
- +** Diese Promotionsform könne „den Zugang zu sehr guten industriellen Forschungsinfrastrukturen bieten, die Bearbeitung von interessanten anwendungsorientierten Forschungsfragen ermöglichen und den Einstieg in einen Beruf außerhalb des Wissenschaftssystems erleichtern“, sagt **Dr. Mathias Winde**, Programmleiter Hochschulpolitik und -organisation beim Stifterverband.
- Winde weist aber auch auf den hohen Regulierungs- und Abstimmungsbedarf hin. Wichtig sei es, die Rollen aller Involvierten frühzeitig zu klären und über Themen wie Abwesenheitsphasen, geistiges Eigentum oder den Zugang zu Infrastrukturen zu sprechen.

FH UND UNI KOOPERIEREN

- i** Bei dieser Promotionsform, oft als „kooperative Promotion“ bezeichnet, wird aus der Promotion ein Gemeinschaftsprojekt einer Fachhochschule ohne eigenes Promotionsrecht einerseits und einer Universität andererseits. Die Hürden zur Zulassung sind allerdings hoch, nur die besten FH-Absolventen werden zugelassen.
- +** Mit einem FH-Abschluss kann man normalerweise nicht promovieren. Insofern ist die kooperative Promotion eine besondere Chance, gerade für jene Fachhochschul-Absolventen, die während des Studiums gemerkt haben, dass sie forschungsnah arbeiten und dabei gerne von einem Universitäts-Professor betreut werden möchten.
- Promovierende, die den Weg einer kooperativen Promotion beschreiten, müssten einen „institutionellen Gap“ überwinden, sie stünden vor dem Problem, sich – alleine oder mithilfe eines FH-Professors – an einer ihnen unbekanntem Institution eine Erstbetreuung zu suchen, sagt **Dr. Ansgar Keller**, Autor eines Promotionsführers für Fachhochschul-Absolventen. Eine Schwierigkeit sei auch die tiefere theoretische Fundierung: Es gelte, die Vorstellungen der Universität über den wissenschaftlichen Gehalt des eigenen Vorhabens richtig zu verstehen und dann auch umzusetzen.

PROFESSIONAL DOCTORATE

- i** Das Professional Doctorate ist im englischsprachigen Raum recht weit verbreitet: etwa in den USA, in Australien und Großbritannien. Dabei handelt es sich um eine sehr praxislastige Promotionsform in Fächern wie Gesundheitswissenschaften, Soziale Arbeit, Psychologie oder Wirtschaftswissenschaften. Diskutiert wird, ob ein solches berufliches Doktorat auch eine Option für Deutschland sein könnte (so auch im duz MAGAZIN 01/2018).
- +** „Das Berufsziel der Professional Doctorates liegt außerhalb der Hochschule“, sagt **Dr. Isabel Roessler** vom Centrum für Hochschulentwicklung. Promovierende seien hier im Schnitt älter als klassische Promovierende und hätten oftmals jahrelange Berufserfahrung. Ihnen kommt also zugute, dass sie die bearbeiteten Themen oft schon aus dem Berufsalltag kennen. Das dürfte sich auch auf das Betreuungsverhältnis auswirken – immerhin kann der Doktorand stärker auf Augenhöhe mit dem Betreuer argumentieren.
- Die Promovierenden sind in dieser Konstellation eher Praktiker als Forscher. Als Betreuungsperson sollte man damit umgehen können, wenn der Schützling nicht in die Tiefen der Grundlagenforschung einsteigen, sondern vielmehr für die Praxis dazulernen möchte.