

## Modul

# Verantwortung von Betreuerinnen/Betreuern und Betreuten

# Einführung

---

Gespräch mit den Teilnehmenden bzw. Sammlung von Meinungen, Beispielen, Beobachtungen zu folgenden Fragen:

Hatten Sie schon einmal selbst Probleme mit einer Betreuerin/Betreuer im Studium oder in Ihrem Forschungsalltag? Wenn ja, welche?

Waren Sie selbst schon in der Rolle der Betreuerin/des Betreuers? Wenn ja, hatten Sie Probleme mit Studierenden /Betreuten?

Was gehört, Ihrer Meinung nach, zu einer guten Betreuung?

# Empfehlungen und Satzungen

---

Ein Beispiel:

Grundsätze und Verfahrensregeln für den Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten an der Philipps-Universität Marburg vom 28. August 2006

„II. Wissenschaftlicher Nachwuchs

[..] Der wissenschaftliche Nachwuchs hat Anspruch auf regelmäßige wissenschaftliche Unterstützung und Beratung durch Betreuende oder Arbeitsgruppenleiter, die verantwortlich und kollegial erfolgen muss.[...] Durch lebendige Kommunikation muss ebenso sichergestellt werden, dass jüngere Mitglieder von Arbeitsgruppen trotz eines gesunden Wettbewerbs nicht infolge Überforderung zu unredlichen Methoden verleitet werden [...]“

# Empfehlungen und Satzungen

---

DFG 1998, S. 9

„Empfehlung 4

Der Ausbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses muß besondere Aufmerksamkeit gelten. Hochschulen und Forschungseinrichtungen sollen Grundsätze für seine Betreuung entwickeln und die Leitungen der einzelnen wissenschaftlichen Arbeitseinheiten darauf verpflichten.“

# Empfehlungen und Satzungen

---

DFG 1998, S. 9 - 10

„Erläuterungen zur Empfehlung 4

Da Arbeitsgruppen in aller Regel aus älteren und jüngeren, erfahreneren und weniger erfahrenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bestehen, schließt die Leitung einer Gruppe die Verantwortung dafür ein, daß für jedes jüngere Mitglied der Gruppe, vor allem Doktorandinnen und Doktoranden, aber auch fortgeschrittene Studierende und jüngere ‚postdocs‘, eine angemessene Betreuung gesichert ist. Für jede(n) von ihnen muß es eine primäre Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner geben.“

# Empfehlungen und Satzungen

---

DFG 1998, S. 9 - 10

„Erläuterungen zur Empfehlung 4

[...]

Es empfiehlt sich, wie Erfahrungen im In- und Ausland zeigen, für Doktoranden neben der primären „Bezugsperson“ eine Betreuung durch zwei weitere erfahrenere Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler vorzusehen, die für Rat und Hilfe und bei Bedarf zur Vermittlung in Konfliktsituationen zur Verfügung stehen, aber auch den Arbeitsfortschritt in jährlichen Abständen diskutieren. Sie sollten örtlich erreichbar sein, aber nicht alle derselben Arbeitsgruppe, auch nicht notwendig derselben Fakultät oder Institution angehören; mindestens eine(r) sollte vom Doktoranden selbst bestimmt sein.“

# Betreuung

---

Pflichten der Betreuerin und des Betreuers

Anleitung

Ratgeben

Arbeit regelmäßig einsehen

Arbeitsschritte diskutieren

Ansprechpartner bei Problemen

Hilfestellung bei Konflikten

# Organisationskultur

---

Grundlage einer guten Organisationskultur ist das offen Sprechen in der Arbeitsgruppe über:

- Interessen, Rechte und Pflichten aller Teammitglieder
- Kooperation und Konkurrenz
- Fehler und Konflikte



# Organisationskultur

---

Ein Beispiel: MPG (2009) Regeln zur  
Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis

„ Regeln der Kollegialität und Kooperation:

- keine Behinderung der wissenschaftlichen Arbeit von Anderen,
- Förderung der wissenschaftlichen Qualifikation von Nachwuchsforschern,
- Offenheit gegen Kritik und Zweifel von Kollegen und Mitarbeitern.“

# Mentoring im Wissenschaftssystem

---

Vermittlung von professionellem Wissen und Rat einer erfahrenen Person (Mentorin, Mentor) an eine unerfahrene Person (Mentee). Diese Beziehung ist geprägt von Unabhängigkeit und Freiwilligkeit.

Mentoring kann ganz informell oder institutionalisiert bzw. organisiert stattfinden. Zunehmend werden Mentoringprogramme innerhalb von Organisationen und Unternehmen angeboten.

Zunehmend Einrichtung von Netzwerken und gezielte Vermittlung von Mentorinnen und Mentoren

# Betreute

---

Stellen Sie sich vor sie hätten ihre Promotion erfolgreich abgeschlossen und sollten nun Doktorandinnen und Doktoranden betreuen.

Nach welchen Kriterien würden Sie die Bewerberinnen und Bewerber aussuchen?

Wie begründen Sie diese Kriterien?