

Zehn "goldene Regeln" für Doktorväter und -mütter

Politikwissenschaftler Prof. Dr. Eckhard Jesse gibt Anregungen für die Arbeit mit Doktoranden



Der Autor – Eckhard Jesse – ist seit 1993 an der TU Chemnitz Inhaber der Professur Politikwissenschaft II. Prof. Jesse hat neben drei Habilitationsschriften bisher 65 Dissertationen erfolgreich betreut, davon über 60 an der TU. Seit zwei Jahrzehnten finden zweimal im Jahr jeweils dreitägige Doktorandenkreise an einem Ort außerhalb der Universität statt. Im Heft 1/2006 des TU Spektrums sind bereits zehn – vielfach nachgedruckte – Anregungen für Doktoranden aufgenommen worden (Kurzfassung: "Die Zeit" vom 23. Juni 2005). Der Text geht zum Teil zurück auf folgenden Artikel: MUT, Heft 4/2011, S. 65-68.
Foto: Heiko Kießling

1. Wähle sorgfältig aus!

Wer Doktoranden annimmt, soll auf deren exzellente Leistungen beim ersten akademischen Abschluss achten, ein intensives Gespräch führen, dabei die Motivation der Bewerber eruieren und sie zunächst

zur Teilnahme an einem "Schnupperdoktorandenkreis" ermuntern. Das ist hilfreicher für die Aufnahme in die Reihe der Doktoranden als die Durchsicht eines ausgefeilten Exposé.

Die Auswahl betrifft ebenso das Thema, das der Doktorvater nicht vorschreibt. Er wird Studien aus dem eigenen engeren und weiteren Arbeitsumfeld bevorzugt betreuen (ohne engstirnigem "Revierverhalten" zu frönen), hingegen solche, zu denen er wenig "Sachdienliches" beisteuern kann, in der Regel ablehnen. Universitäten, die Lehrstühle mit vielen Promovenden belohnen, fördern zwar die "Quote", aber keineswegs die intrinsische Motivation der Hochschullehrer.

Masse macht es nicht.

2. Strebe ein Vertrauensverhältnis an!

Wer eine Dissertation betreut, trägt eine große Verantwortung. Er traut dem Doktoranden selbständiges Arbeiten zu. Insofern ist ein reglementierendes Promotionsstudium ein Widerspruch in sich, eine Promotionsvereinbarung nicht der Weisheit letzter Schluss. Ein Doktorvater, der jungen Wissenschaftlern sein Ohr neigt und die Spielregeln konsequent handhabt, ist unersetzbar. Eine Kultur des Verdachts stört.

Der Promovend, der was leistet, muss vorankommen, der sich was leistet, darf es nicht. Eine zweite Chance bleibt bei Betrug, etwa einem dreisten Plagiat, für immer verwehrt. Ein interessierter Lehrer nimmt Anteil am weiteren Lebensweg seines Schülers und gibt, sofern erbeten, Ratschläge nach bestem Wissen und Gewissen.

Kritische Gewogenheit zählt.

3. Fordere und fördere!

Wer eine Dissertation schreiben will, muss einerseits leistungsfähig und andererseits psychisch stabil sein. So kann der Doktorvater vom Doktoranden erwarten, ein unbearbeitetes wissenschaftliches Problem zu klären, mit Kritik umzugehen, auf einschlägigen Tagungen den eigenen Entwurf zu verteidigen und Schwierigkeiten allfälliger Art zu meistern. Der Betreuer seinerseits soll Hilfe anbieten – bei der Stipendiensuche wie bei der Konzeption des Unterfangens.

Ein Ende mit Schrecken ist besser als ein Schrecken ohne Ende – für beide Seiten. Der Doktorvater, der rechtzeitig die Reißleine zieht, bewahrt manchen Promovenden vor Unbill. Zwischen der Scylla eines desinteressierten "Rabenvaters" und der Charybdis einer fürsorglichen "Glucke" führt der Weg zum Ziel.

Nähe und Distanz gehören zusammen.

4. Genieße jugendlichen Leistungswillen!

Wer an den Massenuniversitäten unterrichtet, ist wegen der immer stärkeren Verschulung, die die Eigenständigkeit von Lehrenden und Lernenden untergräbt, zu Recht oft frustriert. Das verlässliche Engagement für Doktoranden ermöglicht es hingegen, Forschung und Lehre sinnvoll zu verbinden, und bereitet Freude. Das Leistungsvermögen junger Menschen, dem Klausurenstress und der Jagd nach "credit points" enthoben, zu verfolgen und zu forcieren, hat für den Betreuer etwas Erhebendes.

Wissenschaftlicher Nachwuchs gedeiht in einer inspirierenden Atmosphäre der Ermutigung, der Offenheit und der konstruktiven Kritik. Das entschädigt für ödes, den Intellekt wenig förderndes Gremienwesen an den Universitäten, hält den Hochschullehrer jung und geistig frisch.

Wissenschaft erquickt.

5. Übe sanften Druck aus!

Wer eine Dissertation verfasst hat, weiß aus leidvoller Erfahrung, wie schnell die Zeit verstreicht. Ein Doktorvater sportt seinen Doktoranden deswegen an, dem

roten Faden zu folgen, regelmäßig Text zu produzieren, Teile auf Promotionstagungen vorzulegen, den (realistisch gehaltenen) Arbeitsplan zu beachten und das erfolgreiche Ende des Vorhabens anzustreben.

Der Lehrer muss den "Quälgeist" in anderer Hinsicht spielen und Druck wegnehmen: Es geht "nur" um eine Promotion, keineswegs um den hochdotierten Leibniz-Preis. Das Scheitern eines Perfektionisten liegt auch am manchmal nicht so gescheiterten und perfekten Professor.

Hartnäckige Konsequenz zahlt sich aus.

6. Sei souverän!

Wer als Mentor eines jüngeren Menschen wirkt, soll weder erwarten noch darauf hinarbeiten, dass dieser ausschließlich in den argumentativen Bahnen seines Lehrers kreist. Unkonventionelle, auf den ersten Blick kühn anmutende Ideen erfrischen, bringen Erkenntnisgewinn. Ein weiser Doktorvater, beseelt von Empathie, fördert solche Kreativität.

Blinder Corpsgeist steht in der Wissenschaft für etwas ridikul Anachronistisches. Eine "Schule" kann durch Liberalität aufblühen und Weltoffenheit vermitteln, kooperatives Klima Konflikte konstruktiv klären. Nachbeterei langweilt, intellektueller Nonkonformismus beflügelt, Originalität provoziert.

Engherziges Denken lähmt den Geist.

7. Betreue mit Augenmaß!

Wer heute eine Doktorarbeit intensiv begleitet, ist morgen vor unliebsamen Überraschungen gefeit und schützt so Universitäten und Promovenden. Diese müssen ihr Vorhaben – am besten in Doktorandenseminaren – schriftlich präsentieren und kontinuierlich zur Diskussion stellen. Auf diese Weise bleiben sie motiviert, erfahren Hilfe und lernen die Bewertungskriterien kennen.

Der Doktorvater gewinnt einen erhellenden Eindruck vom Fortgang der Arbeit (oder auch nicht) und kann nötigenfalls – inhaltlich, methodisch und formal – lenkend eingreifen. Vor dem offiziellen Einreichen der Dissertation liest jeder ver-

antwortungsbewusste Lehrer im eigenen Interesse wie in dem des Doktoranden das Manuskript, und er gibt letzte Hinweise.

Vertrauen ist gut, Kontrolle besser.

8. Übernimm dich nicht!

Wer aus wissenschaftlicher Ambitioniertheit oder aus Hilfsbereitschaft heraus – um positive Motive zu nennen – zu viele Doktoranden annimmt, erweist ihnen einen Bärendienst. Unter den knappen Ressourcen des Mentors haben vor allem weniger Begabte und/oder weniger gut Organisierte zu leiden. So steigt die ohnehin hohe Zahl der Abbrecher. Damit ist keinem gedient.

Manche Professoren publizieren zwar unaufhörlich ("publish or perish"), vernachlässigen dabei aber den wissenschaftlichen Nachwuchs, weil die Betreuung von Promotionen ihnen bloß geringe soziale und wissenschaftliche Reputation verleiht. Dieser Typus ist wahrlich nicht besser.

Überbeanspruchung schadet.

9. Begutachte gründlich, bewerte fair!

Wer das Endprodukt beurteilt, muss die gesamte Notenskala und -definition vor Augen haben, darf nicht beständig das höchste Prädikat verteilen, als gehe es ihm um das Sammeln von Trophäen. Dies entwertet überragende Studien und verblendet weniger gute Doktoranden. Umgekehrt ist kaum souverän, wer "summa cum laude" prinzipiell verwehrt. Der erste Gutachter soll mit dem zweiten keine do ut des-Kameraderie pflegen und dessen unabhängiges Urteil goutieren.

Der Hochschullehrer, der Doktoranden erster und zweiter Klasse hat, unterminiert sein Berufsethos und führt die Ernsthaftigkeit der Prozedur ad absurdum. Durch die mündliche Prüfung kann der Promovend sein Gesamtergebnis weder verbessern noch verschlechtern, zumal dann nicht, wenn die Noten der Gutachter übereinstimmen. Ansonsten verkehrte sich das Verhältnis von Aufwand und Ertrag.

Urteilkraft und Aufrichtigkeit sind wichtig.

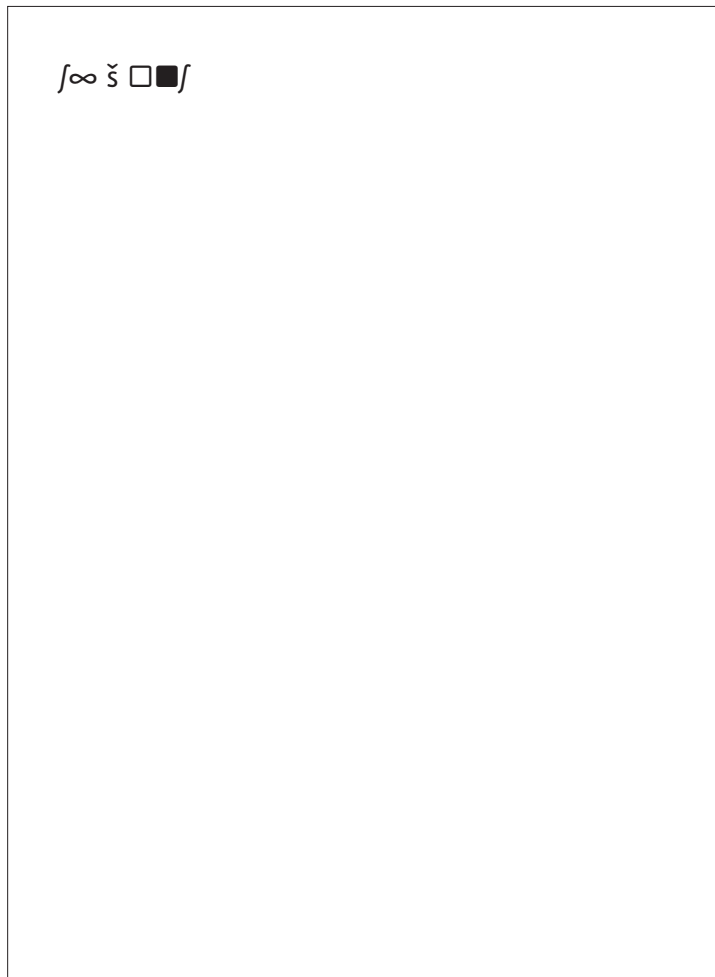
10. Relativiere die Ratschläge!

Wer sklavisch solche – hehren – Anregungen umsetzt, verfällt einem sterilen Dogmatismus und wird scheitern, weil er der Individualität seiner Schützlinge keinen angemessenen Respekt zollt. Zudem kommt es auf die spezifische "Fachkultur" an. Ein erfahrener Hochschullehrer variiert sanft seinen Kommunikationsstil, spürt, wo er "locker" lassen kann und wo er "anziehen" muss.

Eine berufsbegleitende Dissertation etwa bedarf einer längeren Zeitspanne und größerer Energie als eine auf ein Stipendium gestützte; ein selbstbewusster Promovend, der weiß, was er nicht will, benötigt weniger detaillierte Beratung als ein leicht verunsicherter, der nicht weiß, was er will. Gleichwohl: Das Leistungsprinzip verbietet es, zweierlei Maß anzulegen. Last but not least: Ideale Doktoranden (und Doktorväter!) gibt es nicht, idealistische schon.

Kein "Fall" gleicht dem anderen.

ANZEIGE



ANZEIGE

