

UniWinD

UniWinD-Jahrestagung 2025

Best Practice-Vorträge


Moderation: Heike Schmoll

Best Practice-Session

UniWinD

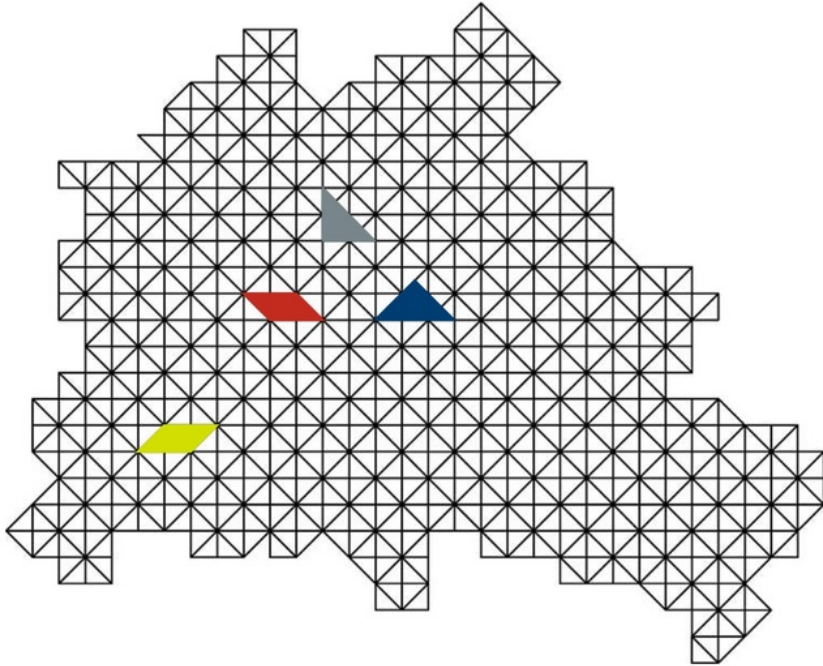
Gute Betreuung beginnt im Dialog – ein Projekt der Berlin University Alliance (BUA) auf Basis von Nacaps-Daten

Dr. Stefanie Althoff, Charité



Gute Betreuung beginnt im Dialog
ein Projekt der Berlin University Alliance
(BUA) auf Basis von Nacaps-Daten

BUA – Projekt Gute Betreuungskultur



Freie
Universität
Berlin

Humboldt-
Universität
zu Berlin

Technische
Universität
Berlin

Charité –
Universitätsmedizin
Berlin



Alle vier Häuser haben
2023 an nacaps
teilgenommen

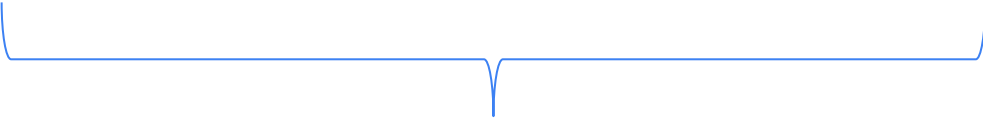


Möglichkeit, die Daten
der Promovierenden zu
analysieren und zu
vergleichen



Zusätzlich über die
Berlin Leadership
Academy

Befragung zur
Betreuungstätigkeit

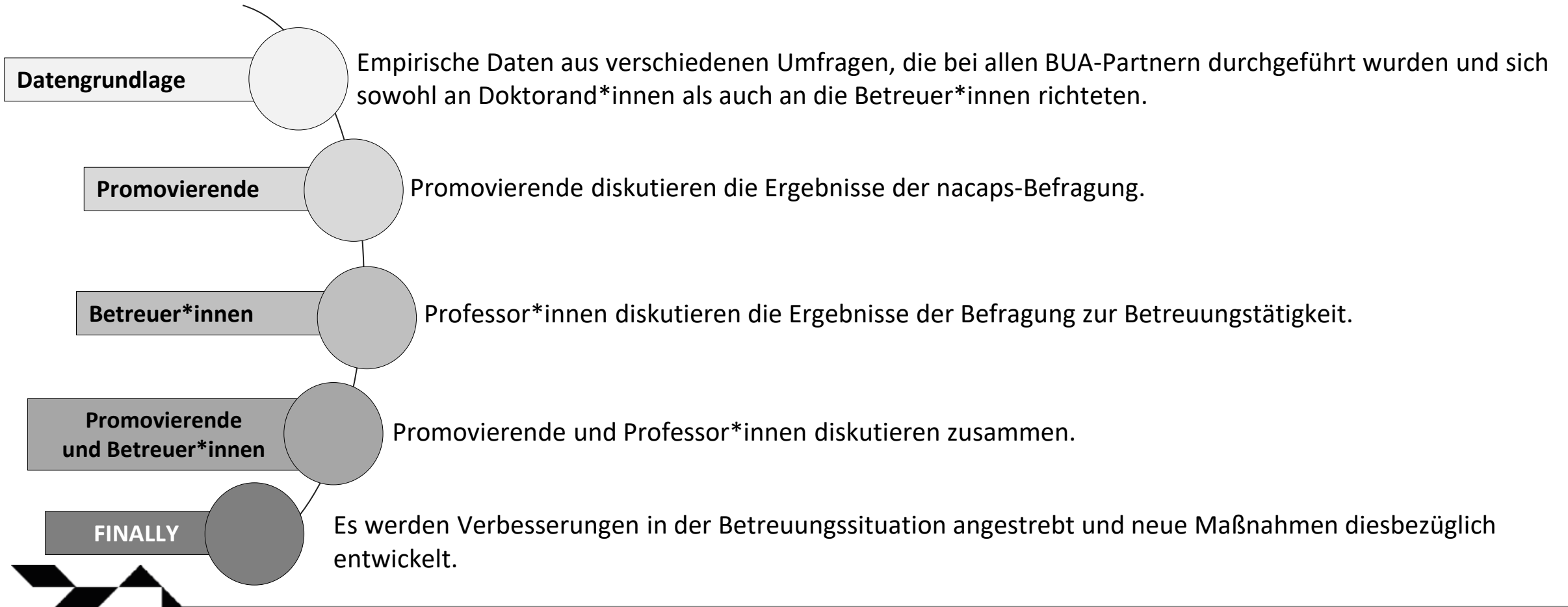


Grundlage für einen Diskussionsprozess zur
Promotionsbetreuung



Gute Betreuungskultur

Ziel: die Diskussion über den Betreuungsprozess anzuregen, mit dem Ziel, die Promotionsbedingungen an allen BUA-Häusern zu harmonisieren und zu verbessern.



Ergebnisse

4 BUA-Häuser haben die nacaps-Daten ausgewertet und eine Expertengruppe gebildet.

16 Diskussionsrunden

149 Professor*innen haben in einer Befragung zur Betreuungstätigkeit teilgenommen.

>100 Teilnahmen an Diskussionsrunden

1 Interaktives Tool

1 Video

1 Bericht

1 Networking Event

Überarbeitung, Entwicklung und/oder Verbesserung der Maßnahmen für Promovierende in allen BUA-Häusern



VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!

Projektteam:



Dr. Markus Edler
Andrea Dünschede
Dr. Lea Pöhls



Prof. Sabine Hunke
Kathrin Klementz



Prof. Annette Mayer
Dr. Simone Bartsch
Dr. Weronika Karle



Dr. Stefanie Althoff



Best Practice-Session

UniWinD

Promotionskodex an der Universität Tübingen

Dr. Britta Hoyer, Universität Tübingen



Der Promotionskodex an der Universität Tübingen



Best Practice Session – Thema: Leitlinien für Betreuung – Qualitätssicherung von Betreuung



PROMOTIONSKODEX



- Richtet sich sowohl an Promovierende als auch Betreuende
- Inhalt – Faktoren einer erfolgreichen Promotion
 - Rahmenbedingungen
 - Betreuungsgespräche
 - Karriereplanung
 - Mental Health, Konfliktmanagement, Ombudsverfahren
 - Nachwuchsförderung und Qualifizierung
- Ergänzt durch eine ausführliche Website



Der Promotionskodex wird ergänzt durch eine Checkliste:

- Fokus auf Klärung der Rahmenbedingungen für die Promotion

CHECKLISTE ZUM PROMOTIONSKODEX

Gegenseitige Erwartungen und Anforderungen an die Zusammenarbeit

- Was erwarten die Betreuenden von den Promovierenden?
- Was erwarten die Promovierenden von den Betreuenden?
- In welcher Form soll die Zweitbetreuung miteinbezogen werden?

Gegenseitige Erwartungen an das Projekt

- Was sind die inhaltlichen Ziele der Doktorarbeit?
- Wie sieht der zeitliche Rahmen für die Promotion aus?
- Wie sehen die Vorstellungen zu Umfang und Form der Dissertation aus?
- Ist die Finanzierung der Promotionsphase gesichert?
- Wie gestaltet sich der wissenschaftliche Austausch? (Konferenzen, Summer Schools etc.)

Karriereziele

- Welche Karriereziele werden verfolgt?
- Welche Zusatzqualifikationen sind gegebenenfalls sinnvoll?

Kommunikationswege

- Finden persönliche Treffen statt?
- Erfolgt der Austausch über Telefonate, E-Mails oder Online-Meetings?

Betreuungsgespräche

- In welcher Häufigkeit finden Treffen statt?
- Wie sollen die Betreuungsgespräche vor- und nachbereitet werden?
- In welcher Frequenz sollen Arbeitsproben zur Verfügung gestellt werden?
- Sollen die Ergebnisse der Gespräche protokolliert werden?



Veröffentlichung und Verbreitung des Promotionskodexes

- Veröffentlicht in 2023
 - Sowohl auf Deutsch als auch auf Englisch
 - Gedruckte Version und online verfügbar
- Verteilung an Promovierende:
 - Welcome Event für Promovierende
 - Über die Fakultäten zu Beginn der Promotion
- Verteilung an Betreuende:
 - Workshops zur „guten Betreuung von Promovierenden“ und anderen verwandten Themen
 - Vor allem an neue ProfessorInnen, Juniorprofs und Nachwuchsgruppenleitungen
- Noch nicht gut abgedeckt: ProfessorInnen



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Britta Hoyer

Graduiertenakademie Universität Tübingen

<https://uni-tuebingen.de/de/15967>

britta.hoyer@uni-tuebingen.de

Best Practice-Session

UniWinD

Nachwuchsförderung am Karlsruher Institut für Technologie (KIT): Besonderheiten einer Universität mit Großforschung

Dr. Britta Trautwein, KIT

A group of diverse young people are gathered around a central point, holding onto a multi-colored string that forms a knot. They are all smiling and looking towards the camera. The background is a clear blue sky. The image is framed with rounded corners.

Nachwuchsförderung am Karlsruher Institut für Technologie (KIT)

Besonderheiten einer Universität mit Großforschung

Dr. Britta Trautwein, Karlsruhe House of Young Scientists (KHYS)

Das KIT

2009 Gründung des KIT durch Zusammenschluss von Universität Karlsruhe und Forschungszentrum Karlsruhe GmbH (Helmholtz-Zentrum)

2025 200-Jahrfeier

385 Professorinnen und Professoren

30 Junior/Tenure Track Professor/innen

~500 Postdocs (R2)

3.683 Promovierende

22.761 Studierende



Einrichtungen und Strukturen

Thematische Einrichtungen

Forschungsförderung

Personalentwicklung und
Berufliche Ausbildung

Internationales

Innovations- und
Relationship-
management

...

Junior/Tenure Track Professur
Nachwuchsgruppenleitung
Habilitation, andere wiss. Pos.

Postdoc Phase

Promotion

Studium

Zielgruppenspezifische Strukturen



Young Investigator
Network (YIN)



Karlsruhe House of
Young Scientists
(Postdoc Office)



Karlsruhe House of
Young Scientists
(KHYS)



House of
Competence
(HoC)

Herausforderungen und Möglichkeiten

Herausforderungen:

- Unterschiedliche Regelwerke (z. B. LHG, HGF-Promotionsleitlinien) und Berichterstattung bzgl. Promotionen
- Gleichzeitige Bewältigung strategisch wichtiger Wettbewerbsverfahren (Exzellenzstrategie, Programmorientierte Forschung d. HGF)

Möglichkeiten:

- Vielfalt der Angebote für die Nachwuchsförderung und Nachwuchsforschende (z. B. Helmholtz, DFG)
- Erweiterte Perspektiven und Forschungschancen (z. B. Zugang zu Forschungsgroßgeräte)
- Vermehrte Karriereoptionen (z. B. durch Großforschungsinfrastruktur, große Institute)



Best Practice-Session

UniWinD

Wissenschaftskarrieren fördern: Evaluation von Betreuungsvereinbarungen, Status- und Karrieregesprächen

Norbert Krause, Universität Jena

Eingeführte Instrumente

Betreuungsvereinbarung

- Schriftliche Vereinbarung zwischen Promovierenden und Betreuenden zur transparenten Gestaltung des Betreuungsverhältnisses

Statusgespräch für Promovierende

- Jährliches Gespräch zwischen Promovierenden und ihren Betreuenden über den Fortschritt der Promotion und Perspektiven für die weitere Karriere

Karrieregespräch für Postdocs

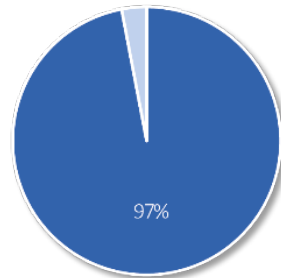
- Gespräch zwischen Vorgesetzten und Postdocs über bisherige Leistungen und mögliche Karriereperspektiven im zweiten Jahr der Beschäftigung

Online-Befragung

Promovierende	Postdocs	Betreuende
n=1016 (24,2% Rücklaufquote)	n=232 (29,9%)	n=130 (31,8%)

Umsetzung und Bewertung

Betreuungsvereinbarung abgeschlossen (Promovierende)

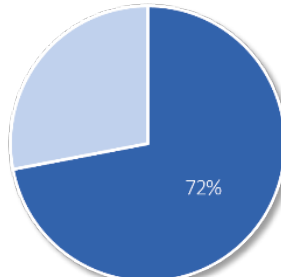


Die Betreuungsvereinbarung hat für mich keinen erkennbaren Nutzen (Promovierende, n=858)

Die Betreuungsvereinbarung hat für mich keinen erkennbaren Nutzen (Betreuende, n=135)

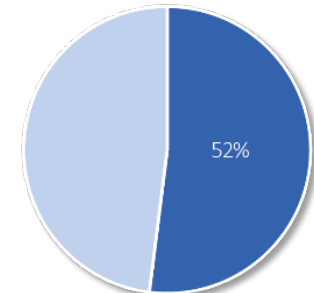


Statusgespräch geführt (Promovierende)

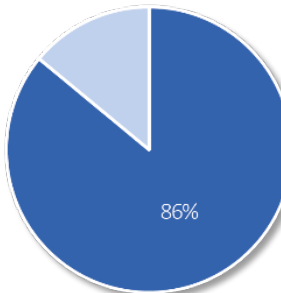


Statusgespräche helfen mir, den Überblick über mein Forschungsprojekt zu behalten (Promovierende, n=595)

Statusgespräche sind für mich ein hilfreiches Instrument für die gute Betreuung (Betreuende, n=124)



Karrieregespräch geführt (Postdocs)



Karrieregespräch geführt (Vorgesetzte)

Das Karrieregespräch hat mir geholfen, Fragen zur Weiterbeschäftigung und Finanzierung zu klären (Postdocs, n=104)

Karrieregespräche sind für mich ein hilfreiches Instrument für die gute Betreuung von Postdocs (Betreuende, n=90)



0% 20% 40% 60%

Ergebnisse und Maßnahmen

Betreuungsvereinbarung

- Die Betreuungsvereinbarung wird als Formalie betrachtet
- Verbesserungspotential: Regelmäßige Anpassung an die sich ändernden Bedürfnisse während der Promotion (evtl. im Rahmen des jährlichen Statusgesprächs)

Status- und Karrieregespräch

- Werden jeweils positiv bewertet, aber nicht von allen Promovierenden und Postdocs geführt
- Verbesserungspotential: Erinnerung an das Statusgespräch im Rahmen der Promotions-Statusaktualisierung; Bekanntheit des Karrieregesprächs unter Vorgesetzten und Postdocs steigern

Fazit der Evaluation

- Indirekter Effekt: Befragung führt zu größerer Bekanntheit der Instrumente bei den Befragten
- Ergebnisse bieten Berichtsanlass in universitären Gremien und führen zu universitätsinternem Austausch

Best Practice-Session

UniWinD

Das Forschungstagebuch als Orientierungshilfe in der Qualifikationsphase

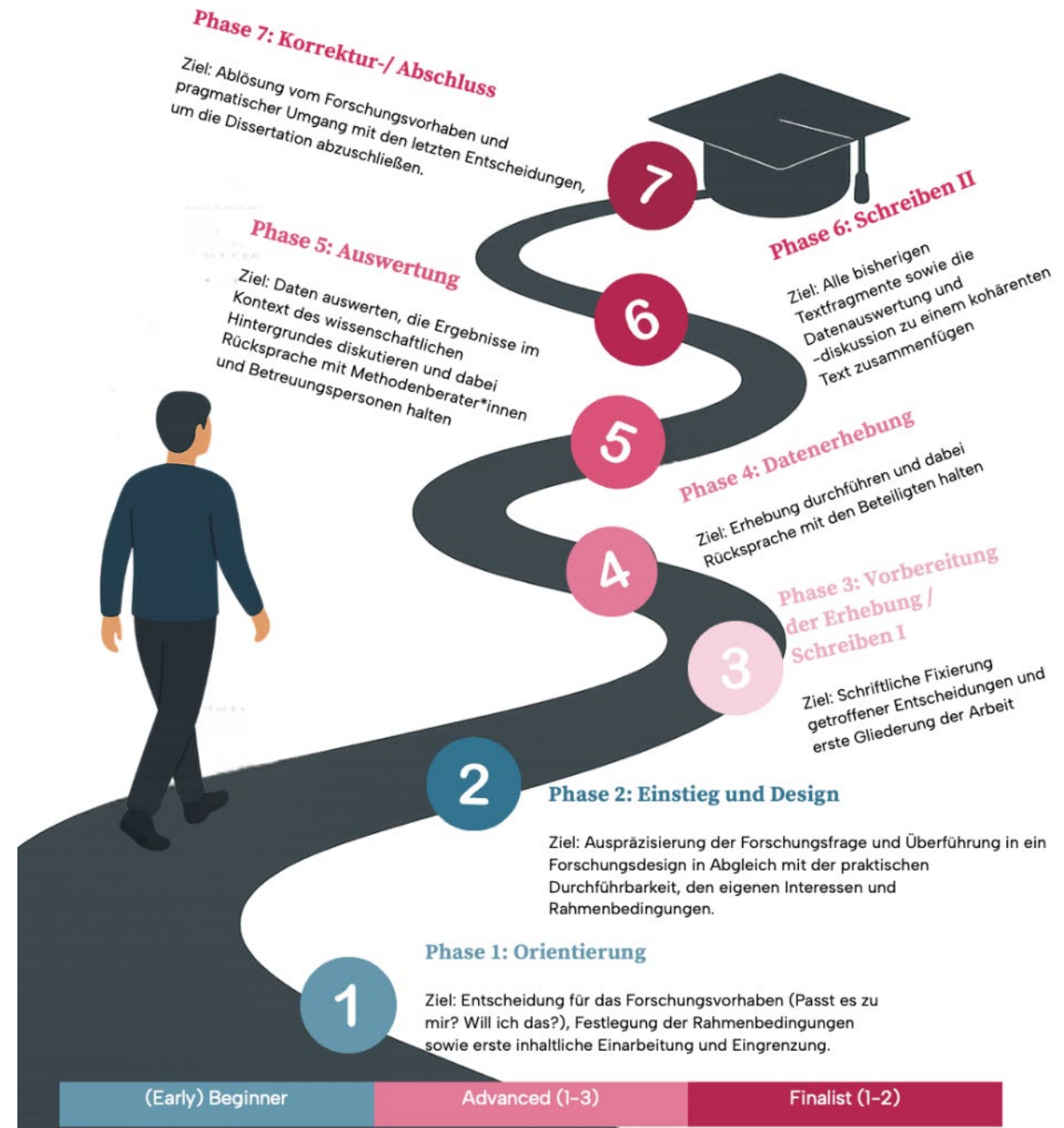
Dr. Eva Becker, Universität zu Köln

Ausgangslage

- Einstiegsphase: Viele Promovierende erleben **Orientierungslosigkeit über die ersten Schritte in der Promotion und Organisation** (z. B. bei institutionellen Ansprechpersonen)
- Fortgeschrittene: Anfangseuphorie lässt nach und häufig kommt es zu **nachlassender Motivation** (u.a. bedingt durch vielfältige Aufgaben an der Hochschule)
- Finalist*innen: **Gedanken sortieren / Überblick verschaffen, sich vom Forschungsvorhaben ablösen**

→ Forschungstagebücher können helfen, Reflexivität zu fördern, strukturiert zu arbeiten und kontinuierlich zu schreiben. Sie tragen damit zur Entwicklung eines wissenschaftlichen Habitus bei

(Engin 2011; Walker, Read & Priest 2013; Browne 2013; Larkin 2013; Mahlanze & Sibiya 2017; Kaasila & Lutovac 2011)



Projekt- planung

- **Ziel:** Phasenmodell "greifbar" machen, Onboarding unterstützen, kontinuierliche Schreibprozesse fördern
- **Ganzheitliche Perspektive:** Verbindung von
 - fachlich-methodischen Elementen
 - praktischen Werkzeugen (Planung, Strukturierung)
 - Hinweise auf Beratungsstellen
 - Raum für emotionale und affektive Selbstreflexion
- **Start:** Workshop zur Vorstellung des Konzepts und Sichtung vorhandener Materialien
- **Umsetzung:** unterstützte Peer-Initiative (Erstautorin ist Doktorandin, die über 1 Jahr eine 25%-Anstellung zur Projektumsetzung erhalten hat)
- **Publikation:** Open Educational Ressource (Creative Commons BY-SA), Druck von 160 Exemplaren (153 in Nutzung), ca.6€/Exemplar

Forschungstagebuch



Diese Fragen können dich durch die Orientierungsphase leiten

Was verspreche ich mir von meinem Qualifikationsprojekt? Was begeistert mich?

.....

.....

.....

.....

.....

Welche Theorien, Begriffe und Konzepte werden im Zusammenhang mit meinem Themengebiet häufiger genannt? Wer sind relevante Autor*innen?

.....

Inhaltsverzeichnis

Vorwort: Team Graduiertenschule..... 16
 Vorwort: Vorstand Graduiertenschule..... 16
 Warum überhaupt ein Forschungstagebuch?..... 16

MEILENSTEINE..... 16
 Meilensteine deiner Promotion..... 16
 Persönliche Meilensteine..... 16

RESSOURCEN..... 19
 Was kann die GSLB für dich sein?..... 20
 Anlaufstellen für Beratung..... 23
 Nützliche Tools 25

ZIELE..... 29
 Golden Circle..... 30
 Zielvisualisierung: Brief an mich selbst..... 32
 Ziele setzen mit IKIGAI..... 33

PLANUNG..... 39
 Die Phasen der Promotion..... 40
 Zeitplanung..... 86

MOTIVATION & EMOTION..... 93
 Die Phasen der Motivation..... 94
 Motivation (wieder)finden..... 97
 Happy Accidents..... 98
 Gesunder Umgang mit Stress..... 100

BETREUUNG..... 117
 Warum eine gute Betreuung entscheidend ist..... 117
 Die eigene Betreuung managen..... 117
 Schriftliche Kommunikation..... 117

EIGENE GEDANKEN UND IDEEN..... 131
 Finanzierungsmöglichkeiten..... 131

✓	Beratungsgespräch zum Promotionsinteresse geführt
	Prüfen der Zulassungsvoraussetzungen und Durchsicht der Promotionsordnung
	Suchen / Finden der Haupt-Betreuungsperson
	Finanzierungsmöglichkeiten geklärt
	ggf. Klärung ob kumulativ oder monographisch promoviert werden soll

Individuelle Rahmenbedingungen reflektieren (Was ist möglich? Welche Herausforderungen erwarte ich?)

Zeithorizont: Wie viel Zeit möchte ich insgesamt investieren? Gibt es externe Deadlines (z.B. Befristung des Vertrags, angestrebter Beginn des Referendariats o.Ä.)?

Arbeitsorganisation: Wie viel Zeit bleibt mir wöchentlich, um am Projekt zu arbeiten? Welche weiteren Verpflichtungen beeinflussen dies? Welche Ressourcen möchte ich nutzen, um mich zu organisieren?

zum Themenfeld (Welche Themen interessieren dich auch ein Forschungsinteresse?)

Welche Literatur einen Überblick verschafft (Reviews, Zusammenfassungen,

Aufgabe: Mein Forschungsthema

Erstelle auf der nächsten Doppelseite eine Mind-Map zu deinem geplanten Themenfeld. Nimm hier sowohl dein angelesenes Wissen als auch (intuitive) eigene Gedanken mit auf. Lassen sich Schwerpunkte deiner Mind-Map identifizieren? Gibt es „Äste“, die dich besonders interessieren?

Stimmen der Doktorand*innen

(Zwischenevaluation: n = 18!)

„EIN KRAFTPAKET AN SUPPORT - WO WARST DU, ALS ICH MIT DER PROMOTION ANFING?“



„VOM CHAOS ZUM DURCHBLICK“



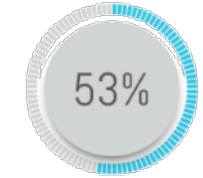
„ZWISCHENERKENNTNIS UND EIGENLEBEN: DAS FORSCHUNGSTAGEBUCH IM PROMOTIONSPROZESS“



MOTIVATIONSBOOSTER (DER FÜR KUMULATIVE PROJEKTE NOCH OPTIMIERT WERDEN KÖNNTE)

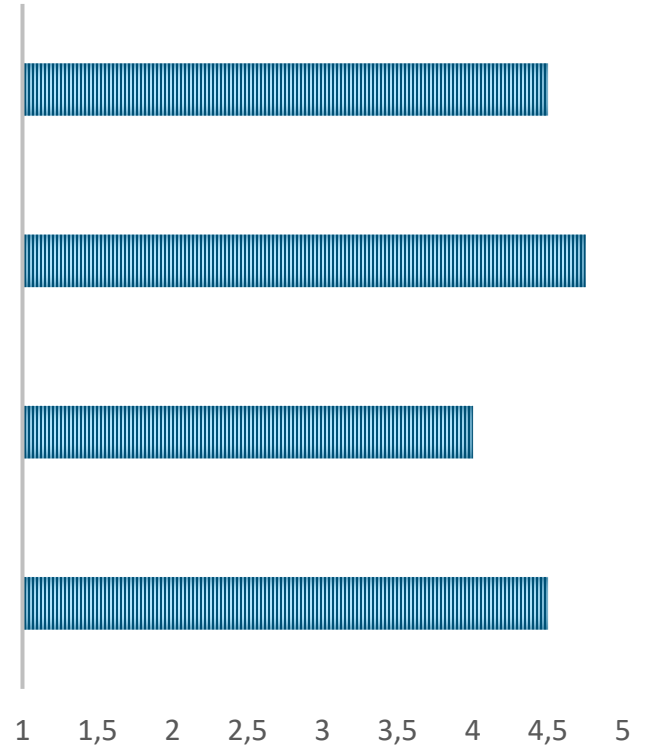


Weiterempfehlung



Regelmäßige Nutzung

Das Forschungstagebuch hat mir neue Impulse für mein Forschungsprojekt gegeben.



Das Forschungstagebuch hat mir neue Impulse zur Selbstreflexion gegeben.

Das Forschungstagebuch hat meine Arbeitsplanung und Selbstorganisation unterstützt.

Die Darstellung der Promotionsphasen im Forschungstagebuch hat mir geholfen, mich in meiner Promotion besser zu verorten.

Ausblick

Mehr Einblicke? Hier gibt es das PDF des Forschungstagebuchs <https://kups.ub.uni-koeln.de/78733/>

Mitwirkung bei der Weiterentwicklung oder Anpassung für den eigenen Bereich?

Gerna Mail an eva.becker@uni-koeln.de

- **Neue Versionen** (für den Bereich Lehramt)
 - für **Studierende** (Studienprojekt und für empirische Abschlussarbeiten)
 - für **R2/R3-Wissenschaftler*innen** (*Publikation vrstl. 12/25*)
 - **Integration weiterer Inhalte**
 - Umgang mit Konflikten, Vorbereitung auf herausfordernde Gespräche
 - Tools zur Karriereplanung (ggf. Aufteilung nach Promotionsphasen)
 - **Digitale Weiterentwicklung**
 - Interaktiv, mit Erinnerungsfunktionen
 - Schnittstellen zu anderen Tools
 - Einbettung in Workshop- und Peer-Austauschformate
- Weiterentwicklung für unterschiedliche Zielgruppen und Formate

Best Practice-Session

UniWinD

Werkzeugkasten Promotion (WePro) – Copingstrategien zur Förderung des Wohlbefindens Promovierender

Dr. Anke Söllner, Universität Mannheim

Werkzeugkasten **P**romotion (WePro): Eine Online-Stressintervention für Promovierende



Anke Söllner
Koordinatorin DFG-Graduiertenkolleg 2277-2

Werkzeugkasten **Promotion (WePro):** Worum geht es dabei?

Online-Stressintervention für Promovierende, Projekt im Rahmen des Programms „Wissen bewegen“ an der Universität Mannheim (2024-2026).



Stärkung des **subjektiven Wohlbefindens** im Promotionsalltag



Vermittlung **evidenzbasierter Stressbewältigungsstrategien** mit direktem Bezug zum Promotionsalltag

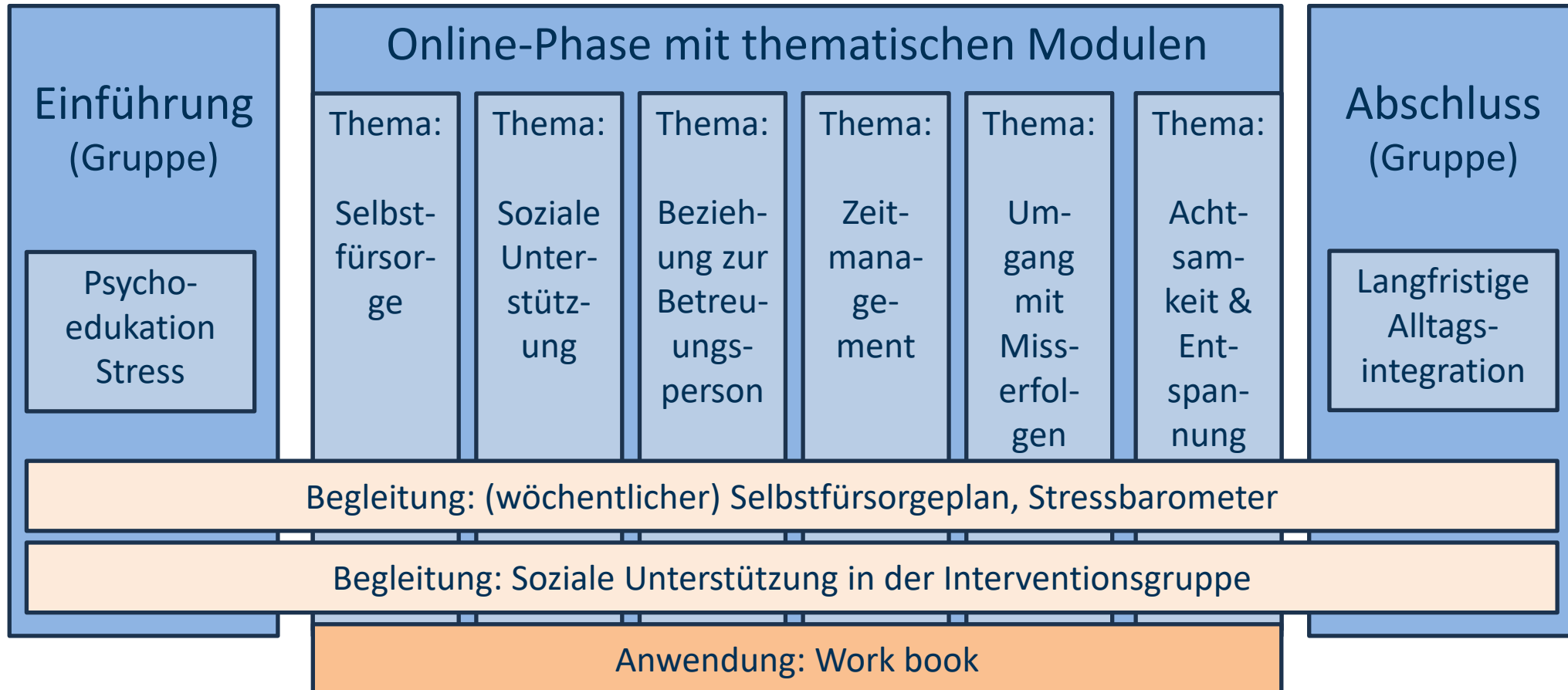


Förderung **individueller Bewältigungskompetenz** durch Auswahl aus verschiedenen Strategien



hohe **Zugänglichkeit** und **Akzeptanz** durch ein **asynchrones, onlinebasiertes Format**

Schematische Darstellung der Intervention



Detailliertere Informationen gerne in der Poster-Session.

Werkzeugkasten **P**romotion (WePro): Eine Online-Stressintervention für Promovierende



Anke Söllner anke.soellner@uni-mannheim.de &
Ronja Steinhauser ronja.steinhauser@uni-mannheim.de