

Vorrangig ist der Bedarf an Führungskadern und an wissenschaftlich-technisch und ökonomisch ausgebildeten Spezialisten, insbesondere für die führenden Zweige der Volkswirtschaft zu sichern und die Ausbildung der Kader in Übereinstimmung mit unseren Entwicklungsbedingungen zu bringen. Von der richtigen Auswahl, Ausbildung, Erziehung, sowie dem zweckmäßigen Einsatz der Kader für alle Gebiete des gesellschaftlichen Lebens hängt im entscheidenden Maße die Verwirklichung der Perspektivaufgaben ab."

(Aus dem Beschluß des Sekretariats des ZK der SED „Über die planmäßige Entwicklung, Ausbildung, Erziehung und Verteilung der Kader in den Partei-, Staats- und Wirtschaftsorganen sowie den Massenorganisationen und auf dem Gebiet der Kultur und Volksbildung“ vom 17. 2. 1965; veröffentlicht in „Neuer Weg“ 6/65, S. 337 ff.)

(z. B. für Habilitationsaspiranten an der Augenklinik).

Trotzdem wird in einigen Zeitschriften an die „Universitätszeitung“ mit Recht darauf hingewiesen, daß vor allen Dingen bei der Auswahl und Vorbereitung von Kadern für den wissenschaftlichen Nachwuchs noch vieles zu verbessern ist. Wir sind jetzt auf einem Entwicklungsstand angelangt, der es besser als zuvor ermöglicht und dringend notwendig macht, die Bemühungen um die frühzeitige Auswahl und zielstrebige Vorbereitung von guten Studenten für die Übernahme in den wissenschaftlichen Nachwuchs zu verstärken. Die Bewältigung oder Vermeidung dieser Aufgabe steht in engem Zusammenhang mit dem wissenschaftlichen Leitungsstil. Es gilt jetzt, überholte

dadurch zu bedeutend effektiveren Ergebnissen führen.

Unter diesen Umständen könnten auch die persönlichen Entwicklungspläne der Nachwuchskräfte, die nach unserer Auffassung eine für die Universität spezifische Form des Qualifizierungsvertrages darstellen, eine wesentlich realere Grundlage erhalten und für die Assistenten und Oberassistenten ein zuverlässiger Leitfaden für ihre Ausbildung sein. Es würde damit auch der Zustand überwunden, daß der Entwicklungsplan auf Grund ungenügender Vorbereitung durchaus voraussetzende Umstellungen in der Forschung nicht berücksichtigt und durch ungezügelt arbeitende Assistenten und Oberassistenten in der Entwicklung und Verteilung der Kader schon nach kurzer Zeit nicht mit den Institutsbelangen über-

an der Universität und vor allem aus der gesellschaftlichen Praxis zur Promotion oder zur Habilitation Strebenden nicht von unseren Hochschullehrern oftmals ein weit über dem Durchschnitt liegendes Pensum an zeitlichem und energetischem Aufwand bewältigt. Diese Situation, der wir sicher noch lange Zeit gegenüberstehen werden, erfordert aber um so dringender, daß von den Abteilungen, Institutsteilungen, Arbeitsgruppen und auch von den Betreuern selbst Mittel und Wege gefunden werden, um durch kleinere Kolloquien, durch Gemeinschaftsberatungen usw. den Kandidaten mehr Gelegenheit zu wissenschaftlichen Streitgesprächen und zur Überprüfung ihrer Themen zu geben. Das Festhalten an dem gutgemeinten und richtigen Vorsatz zur Durchführung regel-

Perspektivische Kaderprogramme gehören zum Plan

Von Prorektor Professor Dr. Gerhard Dietrich, Dr. Manfred Voigt und Dipl.-Lehrer Willi Georgi

Aufmerksamkeit unserer Hochschullehrer und der staatlichen Leitungen, insbesondere der Institutsdirektoren und der Prodekane für wissenschaftlichen Nachwuchs, noch einmal die Umfrage zur Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses lenken, deren Ergebnisse vom Januar bis März dieses Jahres in der „Universitätszeitung“ veröffentlicht wurden. Wir halten die dort abgedruckten Zeitschriften von 24 Aspiranten, Assistenten und Oberassistenten aus 6 Fakultäten für einen repräsentativen Querschnitt der bei der Verbesserung der Nachwuchsausbildung zu beachtenden Probleme und empfehlen, diese Beiträge in allen Bereichen gründlich auszuwerten und die Reichhaltigkeit der Vorschläge sowie die vielen guten Ideen in Verbindung mit den daraus abzuleitenden Schlussfolgerungen bereits bei der Aufstellung der Kaderprogramme weitestgehend zu berücksichtigen.

In den kritischen Äußerungen werden am häufigsten genannt: unzureichende wissenschaftliche Betreuung der Doktoranden, mangelhafte Arbeit bei der Auswahl und Vorbereitung von geeigneten Kadern für den wissenschaftlichen Nachwuchs, Zeitverlust durch mehrfachen Themenwechsel, zu große Belastung durch Lehr- und Lehrtätigkeit, fehlende Möglichkeiten zu wissenschaftlichen Streitgesprächen, methodologische Unzulänglichkeiten, ungenügende Klärung und Hilfe bei der Vermittlung des Einsatzes nach der Promotion (vorwiegend in naturwissenschaftlichen Bereichen). Es muß betont werden, daß diesen Mängeln oftmals nur sehr begrenzte lokale Bedeutung zukommt. Das zeigen die in der Diskussion gleichfalls hervorgehobenen positiven Ergebnisse an einigen Instituten. Es ist aber auch über manche zweifellos existierenden objektiven Schwierigkeiten hinaus nicht mehr in jedem Falle zu verstehen, daß trotz jahrelanger Bemühungen und Debatten offensichtlich von einigen Leitungen noch viel zu wenig Anstrengungen unternommen worden sind, um durch gemeinsame Überlegungen geeignete institutsbezogene Wege zur Beseitigung dieser wiederholt kritisierten und in den meisten Fällen sofort überwindbaren Hindernisse in der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses beizutragen. Andererseits haben einige Bereiche (z. B. die Juristenfakultät) bewiesen, daß es mit den zur Verfügung stehenden Kapazitäten durchaus möglich ist, durch kluge Ausnutzung der Potenzen, durch ökonomische Organisation, sowie durch dynamische und zielgerichtete Leistungstätigkeit einige früher für unüberwindlich geltende Barrieren aus dem Wege zu räumen, damit Tempoverluste aufgehoben und gute, dauerhafte Voraussetzungen für eine kontinuierliche und systematische Ausbildung der Nachwuchskader zu schaffen.

An der Juristenfakultät wurden einerseits Hinweise der Nachwuchskräfte ernst genommen, andererseits mit Hilfe der Parteiorganisation der Fakultät ideologische, organisatorische und auch einige thematische Voraussetzungen für eine konsequente Arbeit mit dem und für den Nachwuchs geschaffen. Sowohl in den staatlichen Leitungen als auch bei den Nachwuchskräften wurde in Diskussionen auf Parteiversammlungen usw. die Erkenntnis durchgesetzt, daß die planmäßige Qualifizierung Hauptaufgabe des wissenschaftlichen Nachwuchses ist. Wissen wurden so gestellt, daß eine echte Hilfe vom Kollektiv möglich ist. Eine gut durchdachte Arbeitsverteilung ermöglicht den Nachwuchskräften in entscheidenden Abschnitten relativ kontinuierliche Arbeit.

Die Forderung nach Höchststand in der Wissenschaft setzt in erster Linie Höchststand in der staatlichen Leistungstätigkeit voraus. Dazu gehört auch die rechtzeitige und weitreichende Planung der Entwicklung sozialistischer Führungskräfte in jedem Institut und in jeder Fachrichtung.

Auch auf diesem Gebiet zeigten sich in der letzten Zeit Erfolge. Es wurden eine Reihe besonderer Förderungsverträge mit Bestudenten abgeschlossen. Gegenüber manchen früheren stellenplanmäßigen Gelegenheitslösungen liegen den heutigen Einstellungsentscheidungen und Aspirantenanträgen in der Regel vorausschauend abgestimmte Aufgaben, sehr gute wissenschaftliche Leistungen, persönliche Befähigung und auch teilweise praktische Erfahrungen zugrunde. Durch enge Zusammenarbeit zwischen Lehrkörper und Prorektorat wurden in schöpferischer Anwendung bestehender gesetzlicher Regelungen verschiedene, auf den Rhythmus der wissenschaftlichen Arbeit und des Lehrbetriebes abgestimmte und für alle Seiten befriedigende Lösungen gefunden

und traditionsgebundene Anschauungen und formale Ansichten zu überwinden und über die bereits existierenden Ansätze hinaus, noch kühner neue Wege zur besonderen Förderung von fleißigen und begabten Studenten in den oberen Studiensemestern zu finden und zu gehen.

Eine vordringliche Aufgabe haben unsere Hochschullehrer auch bei der Gewöhnung von bewährten Praktikern für die Universitätslaufbahn. In einigen Fällen hat sich bereits gezeigt, daß es sehr wohl möglich ist, in Aussprachen mit den beteiligten Partnern einen akzeptablen Weg für den Übergang von Praktikern an die Universität zu finden, sei es über eine Habilitationsaspiratur, unter Umständen unter besonderen Bedingungen, über Lehraufträge oder über gemeinsame For-

ein stimmt. In den Briefen an die „Universitätszeitung“ wurde sehr richtig darauf hingewiesen, daß der persönliche Entwicklungsplan nur Papierwert besitzt, wenn er lediglich unter formalen Gesichtspunkten aufgestellt wurde und nicht als Ausbildungsgrundlage dient. Wir schlagen zur Vereinfachung vor, daß diese Pläne (und auch die Arbeitspläne der Aspiranten) in Zukunft nur noch wenige, dafür aber sehr konkrete und kontrollierbare Festlegungen enthalten: Vor allen Dingen sollte der Arbeitsrhythmus der Ausbildungsjahre präzise festgelegt werden, damit der Nachwuchswissenschaftler von vornherein weiß, in welcher Zeit er stärker in Lehraufgaben einbezogen wird, wie er an Forschungsaufgaben beteiligt sein soll, wann ihm Zeit zur theoretischen

mäßiger Aussprachen nutzt nur dort etwas, wo es sich auch verwirklichen läßt; ansonsten sind ersprießliche Fortschritte und Erleichterungen für den Betreuer nur durch die Anwendung verschiedenster Formen der kollektiven Beratung zu erzielen. Ein anderer Lösungsweg steht kaum zur Verfügung. Das gilt besonders für diejenigen Bereiche, in denen noch nicht genügend Hochschullehrer vorhanden sind, wie das z. B. im marxistisch-leninistischen Grundstudium der Fall ist. Erfreulicherweise haben die an der UZ-Umfrage Beteiligten übereinstimmend die Notwendigkeit und Nützlichkeit der Lehr- und Erziehungsarbeit als festen Bestandteil der Ausbildungszeit betont. Die bildende und erzieherische Wechselwirkung auf die Studenten und auf die Angehörigen des wissenschaftlichen Nachwuchses wird immer wieder hervorgehoben. Deshalb richten sich die in diesem Zusammenhang geäußerten kritischen Bemerkungen auch nicht gegen die Beteiligung an der Lehrarbeit schlechthin, sondern nur gegen die oftmals damit verbundenen negativen Komponenten, gegen die anomale Überlastung der Assistenten und Aspiranten mit solchen Aufgaben. Man fragt sich wirklich nach dem Sinn eines besonderen Förderungsverfahrens, wenn ein Aspirant im ersten Jahr zehn oder mehr Wochenstunden Seminarstudium zu leisten hat. Das muß ja zu Zeitüberschreitungen führen. Eine Lehrtätigkeit, die regelmäßig über etwa vier bis sechs Wochenstunden bei Assistenten und etwa über zwei bis vier Wochenstunden bei Promotionsaspiranten hinausgeht, ist erfahrungsgemäß mit der Forderung nach termingerechtem Abschluß nicht in Einklang zu bringen und demzufolge unvermeidbar. Es ist ein unhaltbarer Anachronismus, wenn auf der einen Seite Anträge auf Verlängerung von Ausbildungszeiten für Nachwuchskräfte wegen hoher Lehrbelastung gestellt werden und auf der anderen Seite im selben Fach Angehörige des Lehrkörpers das angekommene Minimum an Pflichtstunden nicht erreichen. In unserer gegenwärtigen Situation müßte es in allen Bereichen, einschließlich des Grundlagenstudiums, möglich sein, hier annehmbare Verhältnisse zu schaffen. Wir bitten daher unsere Hochschullehrer, dort, wo es notwendig ist, solche Disproportionen zu beseitigen.

Wenn wir die Ziele erreichen wollen, die uns an der Universität bei der Ausbildung von wissenschaftlichen Kadern gestellt sind, müssen wir die Sorge um die Entwicklung unseres wissenschaftlichen Nachwuchses als eines der vordringlichsten Probleme betrachten. Die Nachwuchskräfte mögen selbst mithelfen, durch eigenes Vorwärtstreiben neue Formen und Gedanken zur Verbesserung des wissenschaftlichen Niveaus in ihrer Ausbildung und in der politisch-ideologischen Erziehungsarbeit zu entwickeln und zu verwirklichen. Die besten Nachwuchswissenschaftler von heute werden in einigen Jahren zur jungen Generation unserer Hochschullehrer gehören. Die mit ihrer Heranbildung verbundene große Verantwortung gegenüber unserem sozialistischen Arbeiter- und Bauern-Staat ist der Maßstab für die auf diesem Gebiet gegenwärtig zu bewältigenden Aufgaben.

Wir haben aus der Fülle der Anregungen und Gedanken zunächst nur einige herausgegriffen, mit denen auch gleichzeitig eine Reihe anderer nabegelegender Fragen beantwortet werden können. Die Diskussion sollte damit keinesfalls erschöpft sein. Es wäre sehr erfreulich, wenn sie nunmehr durch die Beteiligung unserer erfahrenen Hochschullehrer eine wertvolle Bereicherung erföhre.

Unser Dank gilt den jungen Wissenschaftlern, die der Aufforderung, sich im Rahmen der Aussprache über das neue Bildungsgesetz auch zur Nachwuchsausbildung zu äußern, so zahlreich nachgekommen sind. Wir versichern, daß im Prorektorat für wissenschaftlichen Nachwuchs die vielen Anregungen und Hinweise auf Mängel sorgfältige Beachtung und Auswertung finden. Dabei bedürfen einige der geäußerten Vorschläge (z. B. die Klärung der arbeitsrechtlichen Stellung promovierter Assistenten) der weiteren Erörterung mit zentralen Dienststellen. Die wissenschaftlichen Mitarbeiter des Prorektorats sind beauftragt, die sich aus den UZ-Schriften für ihren Arbeitsbereich ergebenden Aufgaben an Ort und Stelle mit den zuständigen Leitungen und betreffenden Nachwuchswissenschaftlern zu beraten und notwendige Veränderungen einzuleiten.



schungsarbeiten. Wir konnten dabei feststellen, daß es meistens nicht an den oft zu Unrecht aufgebauchten sogenannten objektiven Schwierigkeiten, sondern vielmehr an mangelhafter Verbindung oder Initiative seitens der Universitätsorgane liegt, wenn wir in dieser Hinsicht noch nicht in erforderlicher Weise vorangekommen sind. Deshalb sollte dieser Aspekt bei der Ausarbeitung der perspektivischen Kaderprogramme und bei der Behandlung von Fragen der Nachwuchsentwicklung an allen Instituten und Fakultäten ernsthaft erörtert werden. Das rechtzeitige Herantreten der Beststudenten an die Forschungsarbeit ihrer Fachdisziplin und der enge Kontakt sowie die gute Zusammenarbeit mit den in der Praxis tätigen Absolventen sind Attribute einer echten Kontinuität in der Ausbildung und Erziehung junger Wissenschaftskader.

Das Prorektorat betrachtet es als eine vordringliche Aufgabe zur Sicherung des Kaderbedarfs in den nächsten Jahren, gerade diesen Seiten unserer Arbeit erhöhte Aufmerksamkeit zu widmen. Durch langjährige wissenschaftliche Beziehungen zwischen Hochschullehrern und jungen Nachwuchskräften könnte der so oft und teilweise mit vollem Recht gerügte ökonomische Themenwechsel bei Dissertationen weitgehend entfallen, und es könnten sich wirkliche wissenschaftliche Schalen im echten Sinne des Wortes entwickeln. Manche Themen brauchen nicht krampfhaft gesucht werden, sondern würden in exakter Übereinstimmung mit den langfristigen Forschungsplänen der Institute und Fachdisziplinen festgelegt und

Auswertung seiner Untersuchungsergebnisse zur Verfügung steht, in welcher Form die Diskussion über seine Thesen erfolgt und welche Zeit ihm zur Niederschrift der Dissertation eingeräumt wird. Selbstverständlich haben diese notwendigen Angaben nur Sinn, wenn sie mit allen anderen Institutsaufgaben gründlich abgestimmt und koordiniert sind.

Hinsichtlich der Betreuung der Doktoranden haben wir heute an der Universität schon bedeutend bessere Voraussetzungen als vor zwei oder drei Jahren. In der Zwischenzeit hat sich der Lehrkörper zahlenmäßig verstärkt. Die Zusammensetzung unseres wissenschaftlichen Nachwuchses verschiebt sich recht spürbar zugunsten promovierter Assistenten, Oberassistenten und wissenschaftlicher Mitarbeiter, weil sich jetzt die großen Anstrengungen zur Überwindung des früheren Nachholbedarfs und der Tempoverluste in der Qualifizierung unserer Nachwuchskräfte bemerkbar machen.

Mit den in den Lehrkörper aufgerückten Wissenschaftlern hat sich die Anzahl der Betreuer und Erstgutachter erhöht. Unsere jungen Doktoren übernehmen im Auftrage der Professoren und Dozenten sehr oft die Zweitbetreuung ihrer Kollegen bei der Vorbereitung auf die Promotion und vermitteln ihre eigenen Erfahrungen. Aber trotzdem ist die Betreuerkapazität noch nicht so groß, daß für die notwendige individuelle Konsultation zwischen dem Erstgutachter und dem Promotionskandidaten in jedem Falle die erforderliche Zeit zur Verfügung steht. Durch den anhaltend großen Andrang der