

Wer sind wir eigentlich und was brauchen wir?

Ergebnisse aus der NGSS-Langzeitstudie

Dr. Susan Harris-Hümmert, Universität Bamberg

Abstract zur Fachtagung „Promotion und was dann? - Karriereorientierungen, -wege und -beratung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ am 27./28. September 2010 am Institut für Soziologie und Demographie der Universität Rostock

Eine Promotion ist bekanntlich ein ganz spezielles Unterfangen. Es wird erwartet, dass ein Studierender sich über drei bis vier Jahre intensiv und vorwiegend alleine mit einem einzigen Thema wissenschaftlich auseinandersetzt, welches im Endergebnis eine Bereicherung für die Wissenschaft darstellen soll. Handelt es sich hierbei um eine individuelle Promotion, sind die Studierenden eventuell außerhalb der Hochschule positioniert, stehen vielleicht schon im Berufsleben, oder betreuen bereits Kinder. Der Kontakt zur Hochschule wird entsprechend weniger stark sein und beschränkt sich vorwiegend auf die Gespräche mit dem Doktorvater/der Doktormutter. Handelt es sich um eine strukturierte Promotion sind Studierende in der Regel etwas mehr oder sogar ganz an die Hochschule gebunden und tauschen sich innerhalb von Graduiertenkollegs mit anderen Promovierenden aus. Für sie wird die Promotion eine andere Erfahrung sein.

In Großbritannien und in Kanada studiert die Mehrzahl von Promovierenden im Vollzeitstudium, obwohl der Begriff „Vollzeit“ vom einzelnen Studierenden sehr unterschiedlich ausgelegt wird. Einige sind zum Beispiel, neben der Promotion, zusätzlich in der Lehre engagiert, andere beteiligen sich an weiteren Forschungsprojekten. Viele präsentieren auf Konferenzen oder bereiten Veröffentlichungen vor. Die Zeit, die sie für diese unterschiedlichen Tätigkeiten aufbringen, variiert stark und hat mehr oder minder Einfluss auf die Promotion an sich.

Die „Next Generation of Social Scientists“-Langzeitstudie (Oxford University), deren Forschungsmethoden ursprünglich in einem Projekt in Kanada ausprobiert wurden, untersuchte Promovierende an drei forschungsintensiven Universitäten in Großbritannien. Sie umfasste Studierende aus verschiedenen Sozialwissenschaften, darunter zum Beispiel Erziehungswissenschaft, Soziologie, Betriebswirtschaft, Erdkunde und Geschichte. Studierende wurden monatlich zu ihrem allgemeinen Befinden (vorwiegend akademisch) befragt und später eingeladen, in Interviews mehr über spezielle Erfahrungen, die sie beschrieben haben, zu berichten. Es war möglich, Studierende über Zeit (bis zu 15 Monate) zu beobachten und zu erfahren, was für sie während der Promotion wichtig oder schwierig war, beziehungsweise wie sie sich durch eine wachsende Identifikation mit ihrem Fach verändert haben (oder nicht).

Aus den Ergebnissen der NGSS-Studie konnte identifiziert werden, dass Studierende teilweise sehr unterschiedliche Bedürfnisse zu verschiedenen Zeitpunkten während der Promotion haben und dass die Personen, die sie betreuen, wissen sollen, dass sie den Studierenden nach Möglichkeit als ganzen Mensch (nicht nur als *homo academicus*) betrachten müssen, um zu sichern, dass die Promotion innerhalb der vorgegebenen Zeit erfolgreich abgeschlossen werden kann. Gerade im Hinblick darauf, dass die strukturierte Promotion in Deutschland zurzeit zunimmt, können die Ergebnisse dieser Studie in der Entwicklung und Ausarbeitung von Konzepten zur Betreuung von Promovierenden insgesamt nützlich sein. Des Weiteren erlauben die Ergebnisse Eindrücke über die speziellen Belange von weiblichen Promovierenden und deren Bedürfnisse, wie auch deren Entscheidungsfindung, ob sie einer Karriere innerhalb der Wissenschaft im Anschluss an die Promotion nachgehen wollen oder diese doch wieder ablehnen.

Korrespondenz an: susan.harris-huemmert@uni-bamberg.de

Wissenschaft, Management oder Entwicklung? Vielfältige Karriereziele von Promovierenden. Schlüsse aus den ersten Ergebnissen des Promovierendenpanels ProFile

Marc Kaulisch, Kalle Hauss, Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung
Bonn

Abstract zur Fachtagung „Promotion und was dann? - Karriereorientierungen, -wege und -beratung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ am 27./28. September 2010 am Institut für Soziologie und Demographie der Universität Rostock

Die Doktorandenausbildung als Diener verschiedener Herren (Enders 2002) muss den Ansprüchen sowohl einer (Selbst-)Rekrutierung der Wissenschaft als auch alternativer Karrierewege genügen. Daher soll einerseits exzellenter Forschernachwuchs ausgebildet und an Deutschland gebunden bzw. nach Deutschland (zurück)geholt werden, andererseits soll die Doktorandenausbildung stärker als bisher auch die Qualifikationsanforderungen des nicht-wissenschaftlichen Arbeitsmarktes berücksichtigen. Gerade im Hinblick auf die rasant verändernden Strukturen der Doktorandenausbildung prallen diese Ansprüche aufeinander. Während einige Promotionsprogramme mit career services geradezu versuchen den Doktoranden alternative, nicht-wissenschaftliche Karrierewege schmackhaft zu machen, ist das Ausbildungsziel anderer Programme streng auf die Wissenschaft ausgelegt.

In unserem Beitrag möchten wir die Karrierewege, Promotionsmotive und Karriereziele von Promovierenden beleuchten. Es kann gezeigt werden, dass die öffentlich-finanzierte Wissenschaft nur einen – wenn auch bedeutenden – Teil der Promovierten beschäftigt, die Selektion der in der öffentlich-finanzierten Wissenschaft verbleibenden Promovierten an die Personalstruktur und den Befristungspolitiken geknüpft ist und der Sektor der ersten beruflichen Tätigkeit nach der Promotion die weiteren Karriereschritte wesentlich beeinflusst.

Eine mangelnde Übereinstimmung von Karrierewegen mit den Promotionsmotiven und Karrierezielen kann zu Karriereentscheidungen führen, die sich negativ auf die beruflichen Perspektiven auswirken. Vor diesem Hintergrund sollen Promotionsmotive und Karriereziele analysiert werden. Die Promotionsmotive zeigen Intentionen der Promovierenden und können somit über das Potential der an einer wissenschaftlichen Karriere Interessierten Auskunft geben. Die Motivation, eine Promotion zu beginnen,

basiert auf intrinsischen Motiven und ist stark vom Interesse an der wissenschaftlichen Arbeit getrieben. Es zeigen sich allerdings starke Unterschiede zwischen Disziplinen.

Das starke Interesse an wissenschaftlicher Arbeit korrespondiert mit einem starken beruflichen Interesse in Forschung & Lehre. Es kann gezeigt werden, dass das Interesse an einer Karriere in Forschung und Lehre von der Bildungsbiographie, Motiven und Kontrollüberzeugungen beeinflusst wird. Ferner deuten die Befunde auf ein starkes Interesse an einer Forscherkarriere sowohl bei Mitgliedern von Promotionsprogrammen als auch bei Promovierenden ohne Programmmitgliedschaft.

Die Karrierewege der Promovierenden werden mit Daten der beiden Befragungen von Jürgen Enders (Enders/Bornmann 2001 und Enders/Kottmann 2009) und die Promotionsmotive und Karriereziele mit Daten des Promovierendenpanels ProFile, das vom Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung durchgeführt wird, analysiert.

Korrespondenz an: kaulisch@forschungsinfo.de

Black Box strukturierte Promotionsförderung – Wer kommt rein? Was kommt raus? Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung an deutschen Hochschulen – Gender und Diversity

Svea Korff, Carolin Oppermann, Dr. Eberhard Raithelhuber, Navina Roman, Stiftung
Universität Hildesheim

Abstract zur Fachtagung „Promotion und was dann? - Karriereorientierungen, -wege und -beratung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ am 27./28. September 2010 am Institut für Soziologie und Demographie der Universität Rostock

Im Zuge der Internationalisierung von Wissenschaft und Forschung sowie des Bologna-Prozesses befinden sich die Hochschulen in heftigen Bewegungen, von denen auch die Promotionsphase nicht unberührt geblieben ist. Innerhalb dieser Reformprozesse ist die Idee der strukturierten Promotionsförderung derzeit in aller Munde. So diskutieren der Wissenschaftsrat, die Hochschulrektorenkonferenz, die GEW und die Wissenschaft selbst über diese neue Form des Promovierens und man scheint sich einig zu sein: es bedarf strukturierter Promotionsprogramme, um die häufig beklagten zu langen Promotionszeiten zu verkürzen und die Anzahl an Promotionen zu steigern. Darüber hinaus ist mit der Idee des strukturierten Promovierens immer wieder die Diskussion verknüpft, insbesondere die Situation von Nachwuchswissenschaftlerinnen verbessern und somit auch einen Beitrag zu mehr Chancengleichheit leisten zu können.

Dabei muss gesagt werden, dass das Konstrukt der strukturierten Promotionsförderung bislang als „Black Box“ zu betrachten ist – denn zu fragen ist zum einen, was hierunter – unter Struktur – eigentlich genau verstanden wird und wodurch ein solches Programm überhaupt gekennzeichnet ist. Zum anderen existieren über die Situation und Zusammensetzung der Gruppe der DoktorandInnen in strukturierten Formen in Deutschland insgesamt bislang (noch) keine verlässlichen, umfassenden und zufriedenstellenden Angaben, so dass weiterhin zu fragen ist, was Chancengleichheit in diesem Diskurs bedeutet, für wen unter Gender- und Diversity-Gesichtspunkten eigentlich mehr Chancen geschaffen werden und was für ein Typ von Promotionsfrau oder -mann hier somit produziert wird? Mit anderen Worten: Wer kommt rein? Was kommt raus?

Korrespondenz an: raithelh@uni-hildesheim.de

Fragile Freundschaften

Networking und Gender in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung

Dr. Elisabeth Maurer, Universität Zürich

Abstract zur Fachtagung „Promotion und was dann? - Karriereorientierungen, -wege und -beratung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ am 27./28. September 2010 am Institut für Soziologie und Demographie der Universität Rostock

Elisabeth Maurer geht am Beispiel des ersten Schweizer Graduiertenkollegs Genderstudies in ihrer Dissertation (Maurer 2010) der Frage nach, welche Faktoren für eine gendergerechte Nachwuchsförderung an Hochschulen wichtig sind. Sie zeigt, dass für eine erfolgreiche akademische Laufbahn die „persönlichen wissenschaftlichen Freundschaften“ eine besondere Bedeutung besitzen. Diese Freundschaften, so das Ergebnis ihrer Untersuchung, sind zweiseitig und nicht geschlechtsneutral und müssen in ihrem Einfluss auf die akademische Nachwuchsförderung beachtet werden.

„Persönliche wissenschaftliche Freundschaften“ sind die Knotenpunkte beim Transport der Leistung. Wer über „persönliche wissenschaftliche Freundschaften“ verfügt, hat interessante Leute gefunden, die einen selbst als interessant anerkennen. Von ihnen wird man weiter empfohlen, sie machen innerhalb des Netzes auf einen aufmerksam. Wissenschaftliche Freundschaften fungieren einerseits als „Einfallstor“ (Zugang) zu wissenschaftlichen Netzwerken und machen durch die Anerkennung der Leistung die Leistung erst zur Leistung.

Für die angehenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aber gilt: Die Bedeutung dieser Schlüsselkategorie „muss man merken“, und ebenso muss man merken, wie man diese wichtigen wissenschaftlichen Freundschaften gewinnen kann. Denn über die Herstellung von wichtigen Kontakten oder *networking* spricht man nicht, man tut es. Netzwerkarbeit bleibt dem *tacit knowledge* und dem impliziten Wissen vorbehalten und gehört daher in den Bereich des „Unsagbaren“ beziehungsweise ist tabu.

Dass dies auf der Doktoratstufe im Übergang zur Postdoc-Phase höchst *genderrelevant* ist, wird Elisabeth Maurer in ihrem Referat anhand ihrer Forschungsergebnisse unter Einbezug ihrer Beratungspraxis zeigen. Themen dabei werden sein:

- Anforderungen an *networking* im wissenschaftlichen Kontext, abhängig von den unterschiedlichen Stufen der akademischen Laufbahn.
- Unterschiedliche Netzwerkbedingungen, -einstellungen und -verhalten von Frauen und Männern, die nur schwer erkennbar und darum auch schwer reflektierbar sind.
- *Genderbrisanz*, gezeigt anhand der Vereinbarkeitsthematik, am erotischen Potenzial „persönlicher wissenschaftlicher Freundschaften“ und aus der Perspektive des Themas der Dual Career Couples.

Das Referat wird mit einem kurzen Ausblick auf eine mögliche Weiterentwicklung einer geschlechtersensiblen Nachwuchsförderung schließen. Dabei sind drei Fragen von Interesse:

- Was ist bezüglich Strukturverbesserungen der Nachwuchsförderung zu bedenken?
- Benötigen wir weiterhin Nachwuchsförderungsprogramme für Frauen, wenn ja, welcher Art?
- Kann eine Kultur des Respekts und des offenen Vertrauens im hierarchischen Bezug wirksam gefördert und eingefordert werden, wenn ja, wie?

Literatur: Maurer, Elisabeth (2010). Fragile Freundschaften – Networking und Gender in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung. Campus.

Korrespondenz an: elisabeth.maurer@gleichstellung.uzh.ch