

Promovieren als Interne und Externe. Die Sicht von Doktorand/inn/en

Ilse Kamski/ Sigrid Metz-Göckel/Petra Selent

Das postgraduale Studium in der Promotionsphase ist im Bologna-Prozess der Europäischen Union nach dem Bachelor- und Master-Degree der dritte Zyklus zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Das Ziel ist ein strukturiertes, durchgängig wissenschaftlich begleitetes Promovieren im Verbund für alle Promovierenden. Ansätze dazu gibt es in der Bundesrepublik mit der Einrichtung von Graduiertenzentren, Promotions- und Graduiertenkollegs.

Die derzeitige Promotionsrealität weicht von diesen angestrebten Zielen vor allem für die Promovierenden in den Kultur- und Geisteswissenschaften stark ab. Hier ist die Promotionsphase wenig formalisiert, es gibt z.B. kaum spezifische Regelungen des Zugangsalters oder der finanziellen Absicherung während der Promotionszeit. Die Ausbildung gestaltet sich eher als ein „training on the job“ und „learning by doing“, die Doktorand/innen sind häufig nicht in institutionelle Strukturen eingebunden und individuell auf Doktormutter oder Doktorvater verwiesen.

In dem Bemühen, die wissenschaftliche Nachwuchsförderung in den Fachbereichen und Fakultäten 12 – 16 der Universität Dortmund zu verbessern (im Folgenden nur Fachbereiche), wurde Ende 2003 eine Untersuchung der dort gegebenen Promotionsbedingungen durchgeführt (Metz-Göckel/Selent 2004). Auf die Fachbereiche 12 – 16 entfallen 14% der Promotionen, während sie 51 % der Absolvent/innen der Universität Dortmund insgesamt stellen. Es wurden 322 Promovierende und 105 Betreuer/innen schriftlich befragt. Der Rücklauf von 41% bei den Promovierenden und 50 % bei den Betreuer/innen deutet auf ein großes Interesse hin, mehr über die Promotionssituation wissen zu wollen.

Wie sich herausstellt, waren zum Befragungszeitpunkt lediglich 20% der Promovierenden in den untersuchten Fachbereichen beschäftigt und damit auch von der Universität finanziert. Das hat uns dazu bewogen, die Befragungsergebnisse im Folgenden nach den »intern« und »extern« Promovierenden differenziert darzustellen (Kamski 2004).¹

Geschlechtereffekte bei der Betreuung

Unterhalb der Professuren bilden in den Fachbereichen 12 – 16 Frauen eine deutliche Mehrheit, sowohl bei den Absolvent/innen (77%) als auch bei den Studierenden

(69%). Diese Mehrheit spiegelt sich mittlerweile auch bei den laufenden Promotionsverfahren. Von den (80 %) extern Promovierenden sind etwa die Hälfte Frauen, von den (20 %) Internen drei Viertel. Dies entspricht ungefähr dem Anteil der Frauen bei den Absolventen/innen.

Die Anzahl der Hochschullehrer beträgt derzeit 88 (78%), bei den Hochschullehrerinnen 28 (vgl. Tabelle 1). Die Auswertung der Promotionsunterlagen 2003 ergab, dass die 88 Professoren 113 Doktorandinnen und 125 Doktoranden (insgesamt 238) betreuen, und die 28 Professorinnen 56 Doktorandinnen und 28 Doktoranden (insgesamt 84). Deutlich wird, dass Hochschullehrerinnen signifikant mehr Doktorandinnen betreuen als ihre männlichen Kollegen.

Tabelle 1: Verteilung der Promovierenden auf die Professoren und Professorinnen

	Promovendinnen	Promovenden	gesamt
Professorinnen (28)	56 (33,1%)	28 (18,3%)	84 (26,1%)
Professoren (88)	113 (66,9%)	125 (81,7%)	238 (73,9%)
gesamt	169 (52,5%)	153 (47,5%)	322 (100%)

Quelle: Doktorand/innenstudie HDZ 2004

Jung und kinderlos – älter und familiär gebunden

Die Externen sind im Durchschnitt etwas älter als die Internen und ein Drittel hat ein Kind oder mehrere, wohingegen nur ein Fünftel der Internen Kinder hat. Die Lebenssituation der Externen erscheint komplexer, da sie häufiger familiäre Anforderungen, Beruf und die Arbeit an der Dissertation vereinbaren müssen. Etwa die Hälfte beider Gruppen gibt an, zu wenig Zeit für die Promotion zur Verfügung zu haben. Für einen Großteil der Promovierenden ist das Promovieren eine Freizeitangelegenheit.

Übergang vom Studium zur Promotion

Etwa 50% der Internen hat sofort im Anschluss an das Ende des Studiums oder innerhalb eines Jahres mit der Promotion begonnen. Bei den Externen sind dies weniger als 40%. Die Rückkehr an die Hochschule verläuft bei den Externen verzögert, in der Regel liegen mehrere Berufsjahre zwischen Studienabschluss und Beginn der Promotion. Auffallend ist außerdem, dass die Hälfte der Befragten einen Lehramtsabschluss hat.

Finanzierung: Berufstätigkeit, Stipendien und Familie

Einen bedeutenden Faktor in der Promotionsphase stellt die Finanzierung dar. Zwei Drittel der Internen und Externen sind über den gesamten Zeitraum der Promotion finanziell abgesichert. Von den Internen ist die Hälfte auf Teilzeitbasis beschäftigt, bei den Externen sind es 22%. Ein Drittel der Externen geht zudem einer Vollzeitbeschäftigung nach. Ein Zehntel der Internen und ein Viertel der Externen werden von ihren Eltern bzw. Partnern/Partnerinnen unterstützt. Die Daten zeigen, dass sich die Promovierenden teilweise über mehrere Quellen gleichzeitig und sich im Laufe der Promotion über unterschiedliche Quellen finanzieren.

Motivation und Unterstützung durch Austausch und Kontakte

Die Entscheidung für den aufwändigen und Ressourcen verschlingenden Promotionsprozess kann unterschiedlich motiviert sein. 55% der Internen, aber auch 47% der Externen wurden von ihren Doktoreltern auf eine Promotion hin angesprochen. Die anderen haben sich aus Interesse an der Lehrtätigkeit bzw. einem speziellen Thema oder an Forschung und wegen besserer Berufsaussichten außerhalb der Universität für eine Promotion entschieden. Zwei Drittel der Internen, aber weniger als die Hälfte der Externen strebt eine längerfristige wissenschaftliche Tätigkeit an und nur ein Drittel der Externen erhofft sich durch den Dokortitel bessere Berufsaussichten. Sie promovieren aus Interesse und weniger aus Karrieregründen.

Eine Dissertation anzufertigen, ist oftmals ein anstrengender und auch einsamer Prozess. Private und berufliche Belastungen, mangelnde Unterstützung, fehlende Informationen sind nur einige Gründe, die ein solches Vorhaben zum Scheitern bringen können. Sowohl ein Drittel der Internen wie Externen hat bereits einmal an einen Ausstieg aus der Promotion gedacht, wobei ein Großteil auf Zeitmangel und Mehrfachbelastung durch Promotion, Beruf und Familie hinweist. Erst an zweiter Stelle werden Finanzierungsschwierigkeiten genannt und Probleme, die unmittelbar mit dem Promovieren in Verbindung stehen.

Bei Motivationsproblemen wird ein Drittel der Internen durch ihre Umwelt zur Fortführung motiviert, zwei Drittel können es durch Eigeninitiative bewerkstelligen. Bei den Externen werden zwei Drittel zum einen durch ihr eigenes Interesse weiterhin motiviert und zum anderen durch die ermutigende Unterstützung ihrer Betreuer/innen, aber auch durch Kommilitonen/innen und Familie. 10% der Promovierenden bezeichnen ihre Doktoreltern explizit als unterstützend.

Drei Viertel der Internen, aber nicht einmal die Hälfte der Externen hat regelmäßig Kontakt mit anderen Pro-

movierenden. Ein Fünftel der Internen im Unterschied zu einem Zehntel der Externen promoviert im Rahmen eines Graduierten- oder Promotionskollegs und entspricht auch dem Anteil derjenigen, die regelmäßig an Kolloquien teilnehmen. Der Wunsch nach Austausch- und Vernetzungsmöglichkeiten mit anderen Promovierenden besteht sowohl bei den Internen wie Externen (rund 40%).

Betreuungsunterschiede: Wahrnehmung und Eigeninitiative

Die Betreuung stellt im Promotionsgeschehen einen wichtigen Baustein dar, der für erfolgreiches Promovieren entscheidend ist. Ein häufig auftretendes Problem zwischen Doktoreltern und Promovierenden ist das unterschiedliche und gegenseitig ungeklärte Betreuungsverständnis und -verhältnis (vgl. Becker/Engler/Lien 2002). Zum Betreuungsverhältnis gibt nur die Hälfte der Internen an, sich regelmäßig mit den „Doktoreltern“ zu treffen, dem entsprechend fühlt sich auch nur die Hälfte ausreichend betreut. Bei den Externen liegen die entsprechenden Werte zwar etwas höher, aber die Initiative, sich mit den Doktoreltern zu treffen, geht häufiger als bei den Internen von ihnen selbst aus.

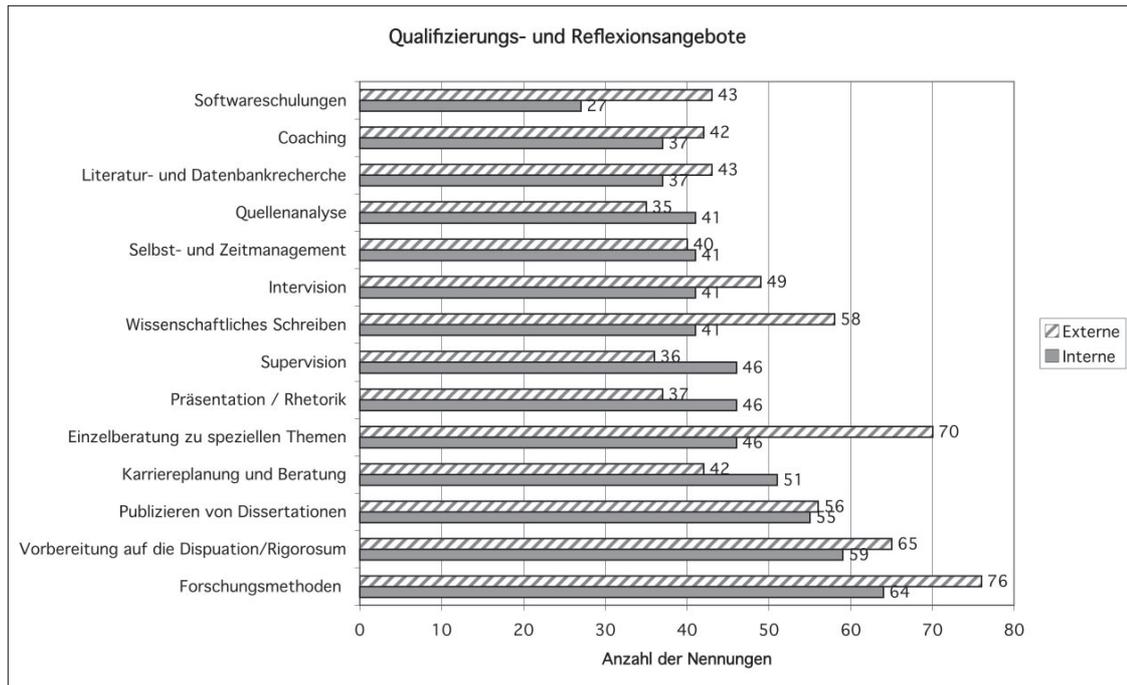
Bedarf an Weiterbildung, Beratung und Vernetzung

Es zeigt sich, dass insgesamt ein Bedarf an begleitenden Weiterbildungen von Internen und Externen in hohem Maße besteht (vgl. Grafik 1). Als signifikant erweist sich der Unterschied bei der Einzelberatung zu speziellen Themen. Hier wünschen sich mehr Externe (70%) als Interne (46%) eine solche Unterstützung.

Fast die Hälfte der Internen und Externen wünscht sich Vernetzungsmöglichkeiten und Austausch mit anderen Promovierenden in Form von Kolloquien, Foren, Vorträgen, Rundmailpools etc. 53% der Internen aber nur ca. ein Viertel (23%) der Externen mahnt eine verbesserte Betreuung, mehr Einzelberatung, andere Sprechstundenmodalitäten sowie inhaltliche Absprachen an. 20% der Internen und 44% der Externen weisen hier auf die Dringlichkeit und den Wunsch nach Qualifizierungsangeboten hin.

Für die zukünftige Berufstätigkeit wünscht sich ca. die Hälfte der Internen und Externen Hilfestellung und Unterstützung bei der Vermittlung von Kontakten zu möglichen Arbeitgebern und Institutionen/ Industrie sowie Hinweise auf Kongresse und Tagungen. 45% der Externen und 27% der Internen wünschen sich Seminare, Workshops, Informationen und Beratung zur Karriereplanung. Die Externen (35%) und Internen (13%) erhoffen sich zudem von ihren Fachbereichen Angebote zu beruflichen Tätigkeiten.

Grafik 1: Qualifizierungs- und Reflexionswünsche der Promovierenden



Quelle: Doktorand/innenstudie HDZ 2004, Differenzierung Kamski 2004

Fazit

Die Situationsanalyse von Promovierenden in den Fachbereichen 12 -16 zeigt: Promovieren ist eine anspruchsvolle und Kräfte zehrende Tätigkeit. Mit der Finanzierung verbundene Belastungen (z.B. zeitaufwändige berufliche Tätigkeiten) können die Promotionsphase verlängern. Die derzeitigen Promotionsbedingungen in den Geistes- und Kulturwissenschaften an der Universität Dortmund fördern die Vereinzelung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Bedingt durch fachbereichs- und fakultätsbezogene Rahmenbedingungen kann hier die Promotion in einen isolierten Prozess münden, der ein förderliches Klima des gegenseitigen Austausches der Promovierenden untereinander wie zwischen Promovierenden Doktoreltern erschwert.

Um die Motivation der Promovierenden zu fördern und dadurch auch Promotionszeiten zu verkürzen sind mehr Austausch- und Vernetzungsmöglichkeiten sowie die Anbindung an die Hochschule beispielsweise durch Arbeitsstellen, Kolloquien, Kollegs, Gemeinschaftsarbeiten empfehlenswert (vgl. Bornmann/Enders 2001). Zudem ist die Promotionsförderung ein zentraler Bestandteil der Personal- und zukünftigen Organisationsentwicklung. Unter anderem die systemische Organisationsberatung und -entwicklung stellt in diesem Zusammenhang ein Instrument dar, Personalentwicklung als Teil der Organisationsentwicklung zu integrieren (vgl. Kamski 2004).

Als ein Schritt in eine solche Richtung ist das 2004 initiierte Graduiertennetzwerk der Universität Dortmund zu

sehen – www.graduiertennetzwerk.uni-dortmund.de. Neben der Vernetzung der Promovierenden (und derjenigen, die eine Promotion erwägen), wird ein auf die Zielgruppen zugeschnittenes Weiterbildungsprogramm aufgebaut, das vor allem den Bedürfnissen der extern Promovierenden besser gerecht werden kann.

Literatur

Becker, R./Engler, S./Lien, S. (2002): Warten auf Godot – eine Analyse des Promotionsgeschehens an der Fakultät Raumplanung der Universität Dortmund. In: Roloff, C. (Hrsg.), Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule.
 Enders, Jürgen/ Bornmann, Lutz (2001): Karriere mit Dokortitel – Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolge von Promovierten, Frankfurt a.M./New York
 Holtkamp, R./Fischer-Bluhm, K./Huber, L.: Junge Wissenschaftler an der Hochschule. Bericht der Arbeitsgruppe „Lage und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“. Frankfurt/M 1986.
 Kamski, Ilse (2004): Systemische Organisationsberatung als Instrument der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung in den Human- und Kulturwissenschaften - am Beispiel der Doktorand/-innenförderung in ausgewählten Fachbereichen und Fakultäten. Universität Dortmund. Diplomarbeit
 Koch, P. (1995): Doktorandinnen: Der Wille zur wissenschaftlichen Anerkennung. Münster.
 Metz-Göckel, S./Selent, P. (2004): Vernetzung der Doktorand/innenförderung in den Fachbereichen und Fakultäten 12-16. Abschlussbericht. Dortmund.
 Metz-Göckel, S./Müller, U. (2002): Eine Kultur der Anerkennung und Kritik. Das Graduiertenkolleg „Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel. Handlungsspielräume und Definitionsmacht von Frauen. als Lehr- und Lernerfahrung. In: Schäfer, Eva/Fritzsche, Bettina/Nagode, Claudia: Geschlechterverhältnisse im sozialen Wandel. Opladen.

1 Diese Differenzierung wurde vor allem in der Diplomarbeit von Ilse Kamski (2004) vorgenommen, als Datengrundlage diente ihr die DoktorandInnenstudie von Metz-Göckel/Selent 2004.