

Hinter den Erwartungen

Seit Jahren wird viel Geld in strukturierte Promotionsprogramme gesteckt. Das Ziel ist eine bessere Betreuung von Doktoranden. Doch neue Untersuchungen, die hier erstmals veröffentlicht werden, zeigen: Die Betreuer leisten auch in den Programmen nicht das, was sich die Doktoranden von ihnen wünschen.

von Kalle Hauss und Manuela Zinnbauer

Die Debatte um die Qualitätssicherung in der deutschen Doktorandenausbildung läuft auf Hochtouren, seit Karl-Theodor zu Guttenberg der Dokortitel aberkannt worden ist (duz-MAGAZIN 04/2011, S. 8ff.). Die Frage ist: Verbirgt sich hinter diesem prominenten Fall möglicherweise ein strukturelles Problem?

In den USA werden die Qualitätsstandards in der Doktorandenausbildung seit vielen Jahren in komplexen Evaluationen überprüft. In Deutschland gibt es bislang noch keine flächendeckenden Informationen zu den Bedingungen unterschiedlicher Promotionsangebote. Jedoch haben sich auch an deutschen Hochschulen in den vergangenen 20 Jahren die Qualitätsmaßstäbe mit der Einführung der strukturierten Promotion verändert. Ihren vorläufigen Höhepunkt erreicht sie in Gestalt der Graduiertenschulen der Exzellenzinitiative. In der zweiten Runde der Exzellenzinitiative stehen zwischen 1 und 2,3 Millionen Euro für Graduiertenschulen zur Verfügung, um exzellente Forschungsbedingungen für Promovierende zu schaffen.

Charakteristisch für die strukturierte Promotion ist unter anderem die besondere Betreuung der Doktoranden: Während die traditionelle Betreuung meist auf der Basis weitgehend informeller bilateraler Vereinbarungen zwischen Doktorand und Doktorvater oder -mutter erfolgt, bestimmen in strukturierten Programmen klarere Regeln das Betreuungsverhältnis. An die Stelle loser Absprachen treten weitgehend formalisierte Vereinbarungen, in denen Bearbeitungsdauer, verbindliche Arbeitstreffen oder im Rahmen der Promotion zu erbringende Leistungen schriftlich fixiert werden. Empfehlungen, wie Betreuungsvereinbarungen aussehen sollten, hat die Deutsche Forschungsgemeinschaft 2008 vorgelegt.

Die Veränderung in den Qualitätsmaßstäben der Doktorandenbetreuung, die Einführung strukturierter Promotionsangebote und nicht zuletzt die aktuelle Diskussion um Plagiate in Dissertationen machen deutlich, dass Informationen über die Qualität und Organisation der Betreuung von Doktoranden in Deutschland dringend benötigt werden. Weder ist in hinreichendem Maße bekannt,

welche Anforderungen und Vorstellungen von Seiten der Promovierenden und ihren Doktorvätern und -müttern an das Betreuungsverhältnis formuliert werden, noch sind die strukturellen Rahmenbedingungen der Betreuung – insbesondere mit Blick auf die neueren Angebote – ausreichend bekannt. Vor allem aber fehlt ein klares Bild davon, wie die Promovierenden selbst die Qualität der Betreuung bewerten.

Erste Hinweise hierzu liefert das Promovierendenpanel ProFile, das vom Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (IFQ) mit dem Ziel durchgeführt wird, Veränderungen in den Promotionsbedingungen an deutschen Hochschulen sowie die beruflichen Werdegänge der Promovierten zu untersuchen. Dazu befragt das IFQ seit 2009 regelmäßig Promovierende an Universitäten, Graduiertenkollegs, Graduiertenschulen und Sonderforschungsbereichen sowie von verschiedenen Stiftungen geförderte Promovierende und verfolgt deren Werdegänge auch nach Abschluss der Promotion.

„Es fehlt ein klares Bild davon, wie die Promovierenden selbst die Qualität der Betreuung bewerten.“

Was hat sich an der Betreuung verändert?

Veränderungen in der Struktur der Doktorandenbetreuung können anhand einer Vielzahl von Faktoren wie Regelungen in Promotionsordnungen, Promotionsvereinbarungen, der Zahl der Betreuer und der Zusammensetzung der Betreuungsteams festgemacht werden. Ersten Ergebnissen aus ProFile zufolge wird die Betreuungsleistung in strukturierten Programmen häufig durch mehrere Hochschullehrer, Postdocs sowie Kooperationspartner aus der Wirtschaft und dem Ausland erbracht. Während etwa 30 Prozent der Promovierenden in strukturierten Programmen von mindestens drei Hochschullehrern betreut werden, liegt der entsprechende Anteil bei traditionell Promovierenden nur bei rund zehn Prozent. Besonders verbreitet ist die Betreuung durch mehrere Personen in den Lebenswissenschaften. Dass die Zusammenarbeit zwischen Doktorand und Hochschullehrer zunehmend auch schriftlich geregelt wird, zeigen die folgenden Zahlen. Während bei etwa einem Fünftel



Manuela Zinnbauer

Die wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (IFQ) in Bonn und arbeitet am Promovierenden-Panel ProFile mit. Sie studierte Soziologie an der Universität Bamberg.

Kalle Hauss

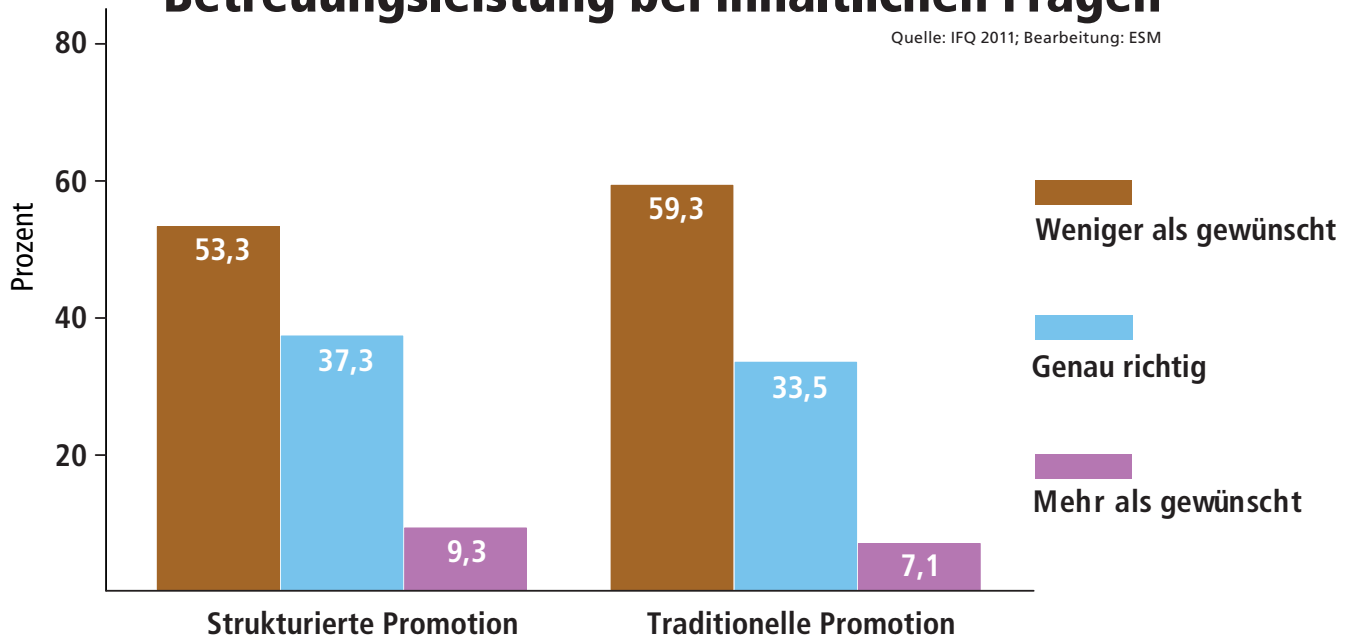
Der Sozialwissenschaftler kam als wissenschaftlicher Mitarbeiter von der Humboldt-Universität Berlin an das IFQ. Er beschäftigt sich mit den Karriere- und Berufsvorstellungen von Promovierenden und koordiniert mit Marc Kaulisch das Promovierendenpanel ProFile.



Fotos: privat

Verhältnis von gewünschter und tatsächlicher Betreuungsleistung bei inhaltlichen Fragen

Quelle: IFQ 2011; Bearbeitung: ESM



(rund 20 Prozent) der Promovierenden, die 2006 ihre Promotion in einem strukturierten Programm begonnen haben, schriftliche Vereinbarungen vorliegen, ist dieser Anteil 2009 bei Promotionsstartern auf 29 Prozent gestiegen. Die schriftliche Fixierung von Vereinbarungen bleibt nicht nur Mitgliedern strukturierter Programme vorbehalten: Gut ein Viertel aller Befragten ohne Programmeinbindung haben 2009 ebenfalls schriftliche Vereinbarungen abgeschlossen. Es zeigt sich aber, dass strukturiert Promovierende sich deutlich regelmäßiger mit ihren Betreuern austauschen als traditionell Promovierende.

Wie bewerten die Promovierenden ihre Betreuung?

Die Veränderung der strukturellen Rahmenbedingungen der Promotion hat die Verbesserung der Qualität der Doktorandenausbildung zum Ziel. Wie sich diese Veränderungen auf die Betreuungssituation auswirken, betrachten wir anhand subjektiver Bewertungen der Promovierenden. Erfreulich: Unabhängig von einer Programmitgliedschaft geben etwa drei Viertel der Promovierenden an, dass sich ihre Betreuer an die getroffenen Vereinbarungen halten. Gut zwei Drittel der Promovierenden – ebenfalls unabhängig davon, ob strukturiert oder traditionell promoviert wird – bewerten darüber hinaus die Rückmeldungen der Betreuer zu ihrer Arbeit als konstruktiv (siehe Literaturtipp).

Um mögliche Betreuungsdefizite feststellen zu können, wurde analysiert, inwieweit der Wunsch nach Betreuung und die Betreuungsrealität zueinander passen. Ernüchternd: In vielen Bereichen bleibt die Intensität der Betreuung hinter den Erwartungen der Promovierenden zurück. Unterstützungsdefizite werden in strukturierten Promotionsformen zwar fächerübergreifend seltener wahrgenommen, jedoch fallen die Unterschiede zwischen den beiden Promotionsformen relativ gering aus. Insgesamt erfüllen sich für mehr als die Hälfte der Promovierenden die Erwartungen und Wünsche an die Betreuung bezüglich inhaltlicher Fragen nicht (siehe Grafik). Aber auch in anderen Bereichen zeigen sich ähnliche

„Oft bleibt die Intensität der Betreuung hinter den Erwartungen der Promovierenden zurück.“

Defizite in Bezug auf die Betreuungsleistung, zum Beispiel hinsichtlich der Unterstützung bei der Publikation von Forschungsergebnissen in Fachzeitschriften oder bei methodischen Fragen.

Fazit

Ersten Befunden des Promovierendenpanels zufolge profitieren Promovierende in strukturierten Programmen von der stärker formal geregelten Betreuung, die zugleich durch mehrere Hochschullehrer erbracht wird und die sich durch regelmäßigeren Austausch zwischen Promovierenden und Betreuern auszeichnet. Potenziell entstehen dadurch zusätzliche Qualitäts- und Leistungskontrollen. Zudem bewerten die Doktoranden in strukturierten Programmen tendenziell ihre Betreuungssituation positiver als traditionell Promovierende. Für Doktoranden in den Programmen zeigt die Strukturierung der Promotionsphase somit erste Erfolge. Jedoch sind die Unterschiede zu den traditionell Promovierenden nicht immens. Es

stellt sich hier die Frage, ob es die strukturellen Veränderungen sind, die den größten Einfluss auf die Bewertungen der Promovierenden ausüben, oder ob nicht vielmehr individuelle Dispositionen und Fähigkeiten sowie Kompetenzen der Betreuten und Betreuenden eine maßgeblichere Rolle spielen. Wie vorteilhaft sich strukturelle und damit einhergehende qualitative Veränderungen auf den Karriereverlauf der Promovierten auswirken, wird sich erst in der Langzeitperspektive zeigen, wenn wir auch die Karriereverläufe der Promovierten näher betrachten konnten. Erst dann wird ersichtlich sein, ob die Promotion in strukturierten Programmen zu einer besseren Qualität der Ausbildung und damit verbunden auch zu besseren Arbeitsmarktchancen führt. ■

Literatur: Hauss, K./Kaulisch, M./Hornbostel, S., 2010: Neue Strukturen gleich bessere Betreuung?, in: Wintermantel, Margret (Hg.): Promotion heute. Zur Entwicklung der deutschen Doktorandenausbildung im europäischen Hochschulraum. Hamburg: Edition Körber-Stiftung, S. 110-124.