

Tagungszusammenfassung/-fazit von Prof. Dr. Meike Sophia Baader (stellv. UniWiND-Vorsitzende)

Moderne Promotionskulturen

Vielen Dank für die Möglichkeit, hier einige Eindrücke und Gedanken zur diesjährigen Jahrestagung von UniWiND mit dem Thema: „Moderne Promotionskulturen“ zu formulieren und den Versuch einer Zusammenfassung zu wagen. Ich werde dabei insbesondere Impulse und Positionen aus den beiden Einführungsvorträgen, aus dem Vortrag von Maresi Nerad sowie aus der Podiumsdiskussion, aber auch aus zwei Workshops, die ich besucht habe, aufgreifen.

Die Tagung mit ihren über 400 Teilnehmenden hat deutlich gemacht, dass moderne Promotionskulturen mehr umfassen als einzelne Maßnahmen, sondern mit einem grundsätzlichen Kulturwandel verbunden sind, der viele Dimensionen einschließt.

Diese vielfältigen Aspekte wurden durch das Spektrum der Themen der Tagung gut abgebildet, von der guten wissenschaftlichen Praxis über Mental Health bis zur Rolle der Graduierteneinrichtungen und der Wissenschaftskommunikation, um nur einige Beispiele zu nennen. Maresi Nerad hat mit ihrem Vortrag über soziale Gerechtigkeit den Fokus noch erweitert und Perspektiven von Diversität und Geschlecht, von Vereinbarkeit und der Organisation der Zugänge aufgerufen und dies grundsätzlich auf die Teilhabechancen an Wissen und damit auch an Gestaltungsressourcen und Einflussmöglichkeiten in modernen Gesellschaften bezogen.

Für die Etablierung moderner Promotionskulturen ist m.E. die besondere Rolle der Graduierteneinrichtungen hervorzuheben.

Die Entwicklung moderner Promotionskulturen ist als Prozess zu denken, bei dem schwerlich zu sagen ist, wann das Ziel erreicht ist. Es ist für mich jedenfalls eine offene Frage, welches die Parameter sind, an denen sich die Zielerreichung der Etablierung einer modernen Promotionskultur festmachen ließe. Eine Möglichkeit wäre die Trennung von Betreuung und Bewertung, wie Julika Griem sie gefordert hatte, aber die Podiumsdiskussion hat gezeigt, wie unterschiedlich dieses Thema, seine Bedeutung und die Auswirkungen einer solchen Trennung eingeschätzt werden. Es scheint also so, dass die Modernisierung von Promotionskulturen ein offener, unabgeschlossener Prozess ist, den wir immer wieder neu überdenken und dessen Reflektion wir dauerhaft vornehmen müssen.

Moderne Promotionskulturen setzen die allmähliche Überwindung und Ablösung tradierter Vorstellungen und Modelle voraus und diese weisen im deutschen Wissenschaftssystem eine gewisse Zählebigkeit auf, in diesem Zusammenhang hatte Julika Griem Aspekte wie das Lehrstuhlprinzip angesprochen und ein Ende der Infantilisierung gefordert. Zu einer gewissen Beständigkeit und Langlebigkeit traditioneller Vorstellungen trägt m.E. auch bei, dass es häufig die eigenen Promotionserfahrungen sind, die von Betreuenden zum Maßstab dafür gemacht werden, „wie Promotion geht“. Dabei werden auch die Defizite „normalisiert“, nach dem Motto, ich habe auch wenig Unterstützung gehabt und es schließlich trotzdem geschafft, warum soll es die nachfolgende Generation leichter haben?

Dass qualifizierte Wissenschaftler*innen früher Promotionen betreuen können sollten, war eine weitere Forderung von Julika Griem. Dazu würde für mich jedoch gehören, dass die Hochschulen und das Wissenschaftssystem auch mehr dazu anbieten müssten, was Kriterien für die Begutachtung sind und damit zur Qualitätssicherung beitragen. Es müsste verstärkt Angebote zum Erlernen des Abfassens von Gutachten geben. Auch das Gutachtenschreiben erfolgt ja schließlich häufig über das Imitationsprinzip, man macht es so, wie man es bei den eigenen akademischen Lehrer*innen gesehen hat. Dass das wichtige Instrument der Qualitätssicherung im Wissenschaftssystem, das Gutachten, kaum systematisch erlernt wird, halte ich für problematisch. Dies könnte Teil der geforderten Qualifikationen im Rahmen der Trajektierung sein. Diese steht m.E. insgesamt auch für den Abschied von der Illusion, dass Professor*innen vieles irgendwie selbstläufig können, dies aber nicht systematisch zu erlernen brauchen.

Die Forderung von Julika Griem, ehrlicher zu betreuen, wäre vielleicht auch noch stärker wechselseitig zu denken, als Etablierung ehrlicher Betreuungsverhältnisse. Dazu würde dann gehören, dass Krisen in der Promotion oder Ausstiegsgedanken auch seitens der Promovierenden rechtzeitig angesprochen werden können. Auch hier stellt sich die Frage, wo und wie es erlernt werden kann, solche ehrlichen Gespräche gut zu führen.

Beide Einführungsvorträge, der von Julika Griem wie der von Karl-Ulrich Mayer, haben die großen Unterschiede in den Fachkulturen herausgearbeitet, auf die wurde auch in der Diskussion wiederholt verwiesen. Dennoch darf dies m.E. nicht dazu verleiten, dass die übergreifenden Fragen nach guter Betreuung und guten Promotionskulturen nicht gestellt werden und diese Diskussion nicht breiter an den Hochschulen geführt wird.

Deutlich wurde zudem, dass wir insgesamt noch mehr und bessere Daten zu den Promotionen und dem Prozess, das heißt auch mehr Forschung zum Prozess des Promovierens, brauchen. In diesem Zusammenhang hatte Karl-Ulrich Mayer etwa betont, dass wir nicht über die Datenlage verfügen, um etwas Verlässliches über die Chancen auf eine Professur zu sagen.

Transparenz, Ehrlichkeit, eine gute Feedbackkultur, ehrliche Risikobeurteilung als eine Grundlage für Lebens- und Karriereplanung sind insgesamt zentrale Stichworte und Aspekte, um den Wandel hin zu einer guten Promotionskultur zu beschreiben. Dies gilt auch für die Postdocs. Hier ist die Datenlage ja ebenfalls unbefriedigend und die Sichtbarkeit und Erreichbarkeit dieser Gruppe stellt für die Hochschulen und das Wissenschaftssystem eine Herausforderung dar.

Und schließlich müssen die Promovierenden selbst noch wesentlich stärker einbezogen werden in die Diskussion darüber, was gute und moderne Promotionskulturen sind. Dies heißt nicht, dass man sie für die Strukturierung von Programmen verantwortlich macht, sondern Foren des Austausches und der Netzwerkbildung schafft und sie befragt. Das betrifft m. E. insbesondere auch die nach wie vor große Zahl der Individualpromovierenden.

Promovierendentage, wie Michael Bölker sie erwähnt hat, sind hier eine gute Möglichkeit, UniWIND wird den Impuls aus der Podiumsdiskussion aufnehmen, sich weitere Gedanken zu den Angeboten für Promovierende zu machen.

Enrico Schleiff hat die Vertreter*innen auf dem Podium nach ihren jeweiligen Akzenten gefragt. Für mich wären es 3 Aspekte:

1. Die Frage nach den Zugängen zur Promotion und zur Chancengerechtigkeit in der strukturierten Promotion, hier hatten wir an der Universität Hildesheim im Rahmen eines Forschungsprojektes ein Tool entwickelt, das wir auch mit dem Chancengleichheitsreferat der DFG diskutiert haben (Baader/Korff/Schröder 2016).
2. Die Entwicklung einer ehrlichen und guten und vor allem auch frühzeitigen Feedback-Kultur im Wissenschaftssystem.
3. Das Erlernen des Abfassens von Gutachten für die verschiedensten Anforderungskontexte (Promotion, Habilitation, Evaluation, Review, Forschungsanträge etc.).

Insgesamt war ich sehr beeindruckt von der Vielzahl der Ideen, Vorschläge und Berichte, die auf dieser Tagung von UniWIND zusammengekommen

sind. Diese können wir in unsere alltägliche Arbeit mitnehmen und sie können uns dort stärken. Vielen Dank dafür!