

PROMOTIONS BETREUUNG

Boris Schmidt und Astrid Richter

Mentoren gesucht!

Das Idealbild der Promotionsbetreuung aus Sicht von Promovierenden



Lehrmeistertum hat ausgedient – Promovierende wünschen sich Mentoren und Förderer.

Foto: C. Nöhren/Pixelio

Die Promotionsphase in Deutschland ist im Wandel: Formate, Strukturen und Inhalte verändern sich, mit ihnen Betreuungsrelationen und gegenseitige Rollenerwartungen zwischen Professorinnen und Professoren und „ihren“ Promovierenden. Mögen früher Lehrmeister, Koryphäen und Doktorväter/-mütter die Prototypen der Promotionsbetreuung gewesen sein, haben sich die Rollenerwartungen der Promovierenden an ihre Betreuenden mittlerweile deutlich verschoben. Aber wohin?

Das traditionelle deutsche Modell der Promotion sieht die Betreuung von Promovierenden vorrangig durch eine einzelne Person vor. Bei dem bislang häufigsten Promotionsformat im Rahmen einer Qualifikations-, Drittmittel- oder Projektstelle (vgl. Janson/Schomburg/Teichler 2007, S. 71ff.) erfolgt diese Betreuung typischerweise in Personalunion mit der formalen Vorgesetztenfunktion. Die Beschreibung dieser traditionellen Promotionsbetreuung als „Meister-Schüler-Beziehung“ (Roloff 2002, S. 12) verweist auf eine bestimmte Konstellation gegenseitiger Rollenerwartungen: Der „Doktorvater“ (oder die „Doktormutter“) bringt seine oder ihre fachliche Expertise in die Beziehung ein und führt als „Lehrmeister“ oder „Mentor“ die zunächst unselbstständigen Promovierenden an das jeweilige Forschungsgebiet heran, bis diese sich eines Tages selber eine hinreichende Expertise erarbeitet haben und die väterlich oder mütterlich geprägte Beziehung verlassen können.

Die traditionelle einseitige Abhängigkeit muss nicht per se problematisch sein, lässt aber Schwierigkeiten, Konflikte und widersprüchliche Rollenerwartungen im Betreuungsprozess deutlicher hervortreten. So stellten „Probleme mit der Betreuung“ sowie die „Belastung durch dissertationsfremde Aufgaben“ in einer Befragung von Berning und Falk (2006, S. 98ff.) die am häufigsten genannten Hindernisse im Promotionsverlauf dar. Die Qualität der Zusammenarbeit mit den direkten Vorgesetzten und der Umgang mit etwaigen Konflikten erwiesen sich in einer Studie von Schmidt (2007, S. 150ff.) als prägende Merkmale der Arbeitssituation von Promovierenden. In einer qualitativen Interviewstudie von Becker et al. (2002) zeigte sich, dass die Hoffnungen und Erwartungen von Promovierenden an ihre Betreuenden zum Teil erheblich vom tatsächlich gezeigten Betreuungshandeln wie auch vom Selbstverständnis der Betreuenden abweichen.

Seit rund 20 Jahren gibt es zunehmende Bemühungen zur Veränderung der Promotionsphase, die vor allem eine stärkere Strukturierung sowie eine Neuorganisation der Betreuungsrelationen betreffen. Im Falle der Kollegformate wird beispielsweise angestrebt, mehrere Betreuende als Ansprechpersonen zu etablieren, wobei die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass in der Mehrheit der Fälle nach wie vor eine einzige Person als Hauptbetreuer/-in fungiert (vgl. Berning/Falk 2006, S. 68ff. u. 154ff.). In Promotionsstudiengängen wird ebenfalls versucht, multiple Betreuungsrelationen zu schaffen oder aber die Auswahl der zentralen Betreuungsperson nicht unmittelbar zu Beginn, sondern nach einer Phase des gegenseitigen Kennenlernens erfolgen zu lassen (z.B. Notz 2005).

Die traditionellen Rollenmodelle von Professorinnen und Professoren erscheinen unter diesen veränderten Vorzeichen nicht mehr als alleinige Orientierung geeignet. Es zeichnet sich ein Wandel im Verständnis und Selbstverständnis ihrer Funktion als Promotionsbetreuende (vgl. Becker et al. 2002; Berning/Falk, 2006, S. 141ff.) sowie als Vorgesetzte und Führungspersonen ab, deren künftige Gestalt noch nicht klar erkennbar ist. Ein Orientierungspunkt liegt in den Vorstellungen der Promovierenden von einer „idealen“ Promotionsbetreuung, welche in der vorliegenden Interviewstudie untersucht wurden.

Interviewstudie, Stichprobe und Methode

Im Rahmen einer qualitativen Interviewstudie wurden die Idealbilder und Rollenerwartungen von Promovierenden in Bezug auf ihre Betreuung erhoben. Ausgegangen wurde von der Annahme, dass der Prozess der Promotionsbetreuung mit seinen steuernden, Richtung gebenden kommunikativen Funktionen als Führungshandeln der Betreuenden gegenüber ihren Promovierenden zu verstehen ist, insbesondere im Falle der als wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen angestellten Promovierenden, bei denen Betreuungs- und explizite Vorgesetztenfunktion zumeist zusammenfallen. Aus diesem Grund wurden Vokabular und Methoden aus der Führungsforschung entlehnt. Führungshandeln wird dort verstanden als zielorientierte Einflussnahme durch direkte oder indirekte Kommunikation im Rahmen einer hierarchisch geprägten Arbeitsbeziehung (vgl. Berthel/Becker, 2007, S. 107ff.). Untersucht wurden folgende Fragestellungen:

- (1) An welchen Zielen sollte sich die Promotionsbetreuung aus Sicht der Promovierenden orientieren?
- (2) Welches Idealbild der Promotionsbetreuung beschreiben Promovierende?
- (3) Welche Ansatzpunkte zur Entwicklung des professoralen Führungshandelns erscheinen den Befragten aussichtsreich?

Mittels halbstrukturierter Interviews wurden $N = 15$ „traditionell“ Promovierende aus drei exemplarisch ausgewählten Fächergruppen (Erziehungswissenschaften/Psychologie, Wirtschaftswissenschaften sowie Biologie; je fünf Interviews mit jeweils mindestens zwei weiblichen bzw. männlichen Gesprächspartnern; sowohl männliche als auch weibliche Promotionsbetreuer/-innen; anonymisiert) befragt.

Ziele der Promotionsbetreuung

Die Befragten wurden zunächst um eine freie Schilderung gebeten, welche Ziele das Führungshandeln gegenüber Promovierenden ihrer Meinung nach vor allem verfolgen sollte. Die insgesamt $n = 53$ genannten Sinneinheiten verteilen sich wie in Abbildung 1 dargestellt auf acht inhaltsanalytisch ermittelte Antwortkategorien.

Am häufigsten wird das Ziel genannt, **Selbststeuerung und Eigenverantwortung** zu fördern (73%). Hierunter verstehen die Befragten eine Begleitung, um schrittweise das Setzen von Zielen, die Planung und die Umsetzung von Vorhaben zu erlernen (z.B. Interview 12: „Wir sollten angehalten werden zum selber Nachdenken, zum selber Sachen entwickeln und zum sich immer wieder Ziele, Pläne, Prioritäten setzen“). Die anklingende Balance zwischen der Hilfestellung bei zunächst unselbstständigen Schritten einerseits und der Förderung einer zunehmenden Eigenverantwortlichkeit andererseits wird in mehreren Interviews explizit angesprochen.

In der Häufigkeit etwas abgestuft werden drei weitere Ziele genannt: **Wissen über Karriere, Hochschulwelt und Kontakte** weiterzugeben, erscheint der Mehrheit der Befragten wichtig

Seit rund 20 Jahren gibt es zunehmende Bemühungen zur Veränderung der Promotionsphase, die vor allem eine stärkere Strukturierung sowie eine Neuorganisation der Betreuungsrelationen betreffen. Im Falle der Kollegformate wird beispielsweise angestrebt, mehrere Betreuende als Ansprechpersonen zu etablieren.

Ziele	Häufigkeit		relative Häufigkeiten
	n	%	
Selbststeuerung und Eigenverantwortung fördern	11	73%	
Wissen über Karriere, Hochschulwelt und Kontakte weitergeben	9	60%	
Strukturierung und Zeitmanagement sicherstellen	8	53%	
emotional und motivational unterstützen	8	53%	
für fachliche Fragen, Hinweise, Diskussionen zur Verfügung stehen	6	40%	
Vorgaben für Themen, Richtungen, Ziele machen	5	33%	
materielle und zeitliche Ressourcen sicherstellen	3	20%	
andere Ziele	3	20%	

Abb. 1: Erhoffte Ziele der Promotionsbetreuung

(60%, z.B. Interview 4: „Vermittlung von implizitem Wissen oder Skills zum Verhalten in der Universität: Anträge schreiben, sich mit Instanzen auseinandersetzen, sich im Unidschungel bewegen können“). Ebenso wird eine auf den Promotionsprozess bezogene Sicherstellung von **Strukturierung und Zeitmanagement** (53%) hervorgehoben. Damit ist nicht etwa gemeint, dass der oder die Betreuende Strukturen und Zeitpläne vorgibt, sondern die Promovierenden fördert und fordert, dies selber zu tun (z.B. Interview 13: „Vermittlung von Disziplin, dass einer sagt: ‚Genug gespielt! Fokussiere nun auf diesen einen Punkt und schreib deine Arbeit!‘“). Ebenfalls wird die **emotionale und motivationale Unterstützung** als wichtiges Ziel herausgestellt (53%, z.B. Interview 15: „Vermittlung von Interesse für die Forschung und Motivation, viel für sein eigenes Thema zu tun und sich nicht zurückzulehnen.“).

Weniger als die Hälfte der Befragten benennen als ein vorrangiges Ziel der Promotionsbetreuung, für **fachliche Fragen, Hinweise und Diskussionen** zur Verfügung zu stehen (40%). Diese Funktion wird überwiegend verstanden als eine Unterstützung im Bedarfsfall. **Vorgaben von Themen, Richtungen und Zielen** zu machen, sieht ein Drittel (33%) als wesentliches Betreuungsziel. Explizit wird darauf hingewiesen, dass diese Vorgaben weniger die Umsetzung, sondern vielmehr die thematische Festlegung und Richtungsfindung unterstützen sollten (z.B. Interview 12: „Management by Objectives: Dass man eine Zielvorgabe gibt und dass der Weg einem selbst überlassen wird, dass man freie Wahl hat, wann man sich vorbereitet und wie“). Die Sicherstellung von **materiellen und zeitlichen Ressourcen** für das Promotionsvorhaben wird als weiterer Punkt genannt (20%), und auf **andere Ziele** entfallen drei Nennungen (20%).

Stichwörter

Promotionsbetreuung

Führung

Personalentwicklung

Nachwuchsförderung

Rollenerwartungen

Idealbild der Promotionsbetreuung

Um das Idealbild der Promotionsbetreuung aus Sicht der Promovierenden zu erfassen, wurden insgesamt 24 Wortkarten mit Rollenbeschreibungen eingesetzt (z.B. „Lehrmeister“, „Aufgabenverteiler“, „Vater-/Mutterfigur“). Diese Wortkarten waren in Anlehnung an Rollenbeschreibungen aus der Führungsforschung (vgl. Berthel/Becker 2007, S. 107ff.) formuliert. Im Interview wur-

den die Befragten gebeten, diejenigen fünf Rollenbeschreibungen auszuwählen, die ihr Idealbild einer Promotionsbetreuung ausdrücken. Vertiefend wurde zu den am häufigsten genannten Rollenbeschreibungen erfragt, welche konkreten Verhaltensweisen damit verbunden werden.



Abb. 2: Rollenbeschreibungen der idealen Promotionsbetreuung (Schriftgrößen proportional zur relativen Antworthäufigkeit).

Die Rollenbeschreibung **Mentor/Förderer** (93%) wird von fast allen Befragten als Idealbild benannt. Erhofft wird eine Begleitung bei der Entwicklung der wissenschaftlichen und aufgabenbezogenen Selbstständigkeit, sei es auf der Ebene des inneren Wachstums der Promovierenden (z.B. Interview 5: „zu wissen, was sie gut können, was sie nicht so gut können, wo sie noch Entwicklungspotenziale haben und entsprechend zu unterstützen“) oder sei es durch die Schaffung günstiger Gelegenheiten (z.B. Interview 4: „jemand, der Kontakte herstellt oder Vorschläge macht und Chancen aufzeigt aufgrund seiner eigenen Erfahrungen“).

Drei weitere Beschreibungen werden jeweils ungefähr von der Hälfte der Befragten ausgewählt. So ist das Idealbild stark von der Rolle des **Unterstützers** geprägt (60%, z.B. Interview 8: „sowohl wissenschaftlich als auch auf der lehrenden Seite, dass er mir bei Problemstellungen hilft und dahinter steht, auch in schwierigeren Situationen“), aber auch von der Rolle des **Organisators** (53%, z.B. Interview 5: „entweder selber die Fähigkeit zu haben, Sachen gut zu organisieren und zu koordinieren, oder wenn man das nicht kann, dafür zu sorgen, dass man es substituiert, sodass Verlässlichkeit entsteht“). Die Rolle des **Kritikers** (47%) wird für den Fall erhofft, dass die Promovierenden Irrwege beschreiten oder dabei sind, inhaltliche Fehlannahmen zu verfolgen (z.B. Interview 11: „Es ist auch die Aufgabe eines Chefs zu sagen: ‚Das ist gerade nicht gut, was du machst!‘ Weil er die Erfahrung hat.“).

Vier Rollen werden von jeweils gut einem Drittel der Befragten genannt: Die Beschreibung als **Partner/Kollege** (40%) verweist auf den Wunsch, dass trotz der hierarchischen Beziehung auch eine zwischenmenschlich tragfähige Basis entstehen solle. Ein Agieren als **Vorbild** (40%) fördert nach Ansicht der Befragten das Engagement und die Bereitschaft, Ideen zu übernehmen (z.B. Interview 2: „Wenn man jemanden respektiert und denkt: ‚Der macht das toll!‘, dann ist man leistungsbereiter, und davon lernt man ganz viel.“). Als **Lobende** (33%) gelingt es den Betreuenden, die Motivation der Promovierenden auch in schwierigen Zeiten zu sichern und Fortschritte hervorzuheben. Als **Vorschlagende** (33%) können die Betreuenden schließlich Inspirationen geben und Impulse setzen (z.B. Interview 11: „Dass der Chef auch selber Ideen reinbringt. ... Die Präsentation von Ideen, nicht ihr Durchdrücken.“).

Einige weitere Rollenbeschreibungen werden nur gelegentlich genannt: Jeweils drei Befragte (20%) wünschen sich ihre Promotionsbetreuung als **Anweiser** (z.B. Interview 13: „... im Sinne von ‚Probier mal so und so, mach es mal so!‘“), als karrierebezogener **Coach** (z.B. Interview 7:

summary

The German PhD system is in a phase of rapid changes, affecting both candidates and their supervisors. In an interview study including 15 young researchers, role expectations towards dissertation supervisors were investigated. As a result, the most frequent role descriptions of ideal supervisors include mentor, supporter, organizer, and a role model. Implications for future staff development are being discussed.

Literatur:

Becker, R./Engler, S./Lien, S.-C./Schäfer, S., Warten auf Godot – eine Analyse des Promotionsgeschehens an der Fakultät Raumplanung der Universität Dortmund. In: Roloff, C. (Hg.), Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule, Bielefeld 2002, S. 116-143.

Berning, E./Falk, S., Promovieren an den Universitäten in Bayern: Praxis – Modelle – Perspektiven, München 2006.

Berthel, J./Becker, F., Personal-Management: Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit, (8. Aufl.), Stuttgart 2007.

Janson, K./Schomburg, H./Teichler, U., Wege zur Professur. Qualifizierung und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA, Münster 2007.

Notz, M., Das postgraduale Studium „Betriebswirtschaftliche Forschung“ an der Ludwig-Maximilians-Universität München. Beiträge zur Hochschulforschung 2005, 27 (1), S. 110-115.

Roloff, C., Der Zusammenhang von Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement. In: Roloff, C. (Hg.), Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule, Bielefeld 2002, S. 11-36.

Schmidt, B., Lust und Frust am „Arbeitsplatz Hochschule“: Eine explorative Studie zur Arbeitssituation junger wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Beiträge zur Hochschulforschung 2007, 29 (4), S. 140-161.

Schmidt, B./Richter, A., Unterstützender Mentor oder abwesender Aufgabenverteiler? Eine qualitative Interviewstudie zum Führungshandeln von Professorinnen und Professoren aus der Sicht von Promovierenden. Beiträge zur Hochschulforschung 2008, 30 (4), S. 34-58.

„Ansporn für die Ziele auch nach der Promotion: ‚Wenn du weitermachen willst in der Wissenschaftskarriere, dann musst du in diese Netzwerke, ich bringe dich da rein!‘“) oder als **Optimist** (z.B. Interview 11: „Einem nicht das Gefühl zu geben, vor unlösbaren Aufgaben zu stehen. Zu vermitteln, dass alles möglich ist, und einen darin zu unterstützen, dass man es überhaupt angeht.“). Je zwei Befragte (13%) wählen als Idealvorstellung den **Lehrmeister** (z.B. Interview 7: „Dass sich die Lehrlinge von ihm etwas abgucken und er ihnen etwas beibringt, Stichwort ‚Qualifizierungsstelle‘.“) oder den **Visionär** (z.B. Interview 3: „eine Denkweise, die hohe Ziele verfolgt und zu deren Erreichung motiviert“). Jeweils eine Nennung (7%) entfällt auf den **Spaßmacher** (Interview 12: „Wenn alles gerade ganz schrecklich ist, wenn Kritik an einem geübt wird und sich alle einig sind, dass das nicht gut war, dann kann man das so relativieren und entspannen.“) und den **Beschützer** (Interview 6: „Der gerade am Anfang einem den Weg ein bisschen leichter macht. Eine Art Gegenleistung für die ganze Arbeit, die man sich macht.“).

Neun der angebotenen Rollenbeschreibungen wurden in keinem einzigen Interview als Facetten des Idealbilds ausgewählt, darunter „Aufgabenverteiler“, „Abwesender“, „Negativvorbild“, „Durchsetzender“, „Vater-/Mutterfigur“ sowie „Koryphäe“. Einige dieser Beschreibungen wurden hingegen in den Schilderungen des **tatsächlichen** Führungshandelns des oder der Betreuenden mehrfach genannt (vgl. Schmidt/Richter 2008).

Ansatzpunkte zur Entwicklung des Führungshandelns

Zum Abschluss des Interviews wurde sondiert, welche Ansatzpunkte die Promovierenden vor dem Hintergrund ihrer bisherigen Erfahrungen als „Geführte“ für die Entwicklung des Führungshandelns von Promotionsbetreuenden sehen. Die insgesamt n = 52 Sinneinheiten wurden acht inhaltsanalytisch ermittelten Antwortkategorien zugeordnet.

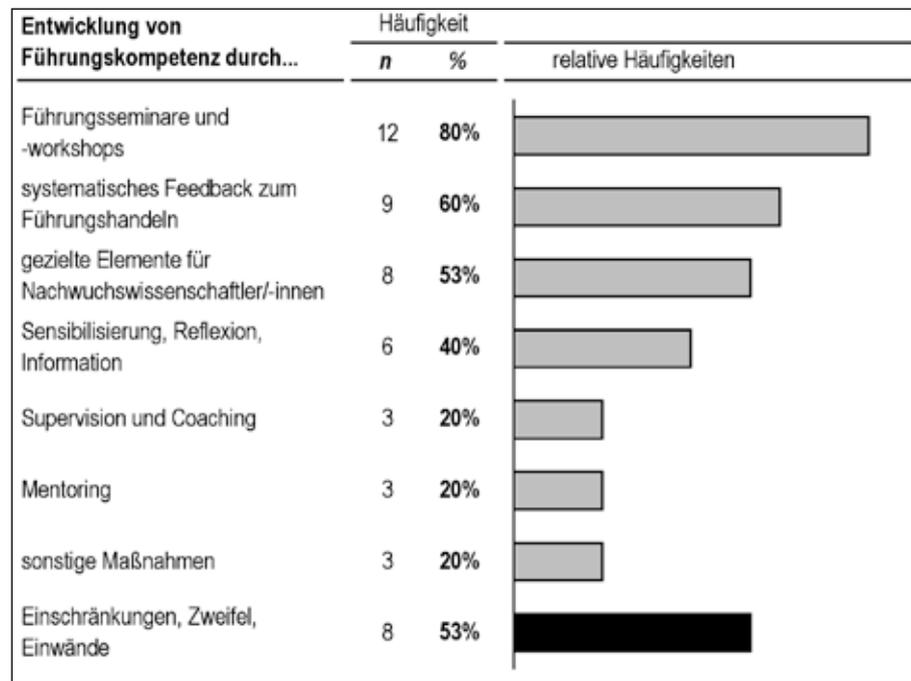


Abb. 3: Ansatzpunkte zur Entwicklung des Führungshandelns gegenüber Promovierenden

Der am häufigsten genannte Ansatzpunkt liegt in der Durchführung von **Führungsseminaren und -workshops** für Promotionsbetreuende (80%). Diese können theoretische Führungskon-

zepte und Handlungsempfehlungen vermitteln (z.B. Interview 14: „Theorie von Gruppendynamiken oder Konfliktberatung, dass man Lob und Tadel in einem Feedback gleich gewichtet, dass man lernt, wo Grenzen sind.“) oder aber auch ganz praktische Gelegenheiten zur Entwicklung des Führungshandelns bieten (z.B. Interview 10: „Dass man Professoren sich einmal selbst gegenüber sitzen lässt und analysiert, was war gut, was war schlecht? Zum Beispiel per Videoanalyse.“).

Ebenfalls von einer Mehrheit der Befragten werden Methoden für ein **systematisches Feedback** zum Führungshandeln genannt (60%). Diese Methoden könnten entweder in Analogie zu bereits bestehenden Evaluationsverfahren gestaltet und mit Konzepten zur leistungsorientierten Vergütung verknüpft werden oder aber auf einer eher entwicklungsorientierten Beratungsebene ablaufen (z.B. Interview 4: „Stärken-Schwächen-Analyse“).

Acht Befragte (53%) sehen besondere Potenziale darin, **gezielte Angebote für Nachwuchswissenschaftler/-innen** auf dem Weg zur Professur bereitzustellen, um nicht erst im Laufe der ersten Promotionsbetreuungen, sondern schon im Vorfeld die notwendigen führungsbezogenen Kompetenzen zu entwickeln (z.B. Interview 15: „Man könnte es zur Pflicht für Leute machen, die sich auf Professorenstellen bewerben, dass diese eine Teilnahme an Seminaren/Führungskursen vorweisen.“).

Auf **Sensibilisierung, Reflexion und Information** über das Führungshandeln im Prozess der Promotionsbetreuung setzen sechs Befragte (40%). Gemeint sind damit Strategien, mit deren Hilfe das Führungshandeln als solches stärker ins Bewusstsein gerückt wird (z.B. Interview 3: „Sensibilisierung für das Thema würde schon viel Reflexion anregen, z.B. indem im Hochschulpressebereich viel stärker über diese Themen berichtet wird.“) oder mit deren Hilfe Anregungen für eine konstruktive Gestaltung gegeben werden (z.B. Interview 4: „Tricks und Methoden, z.B. wenn es Probleme gibt, oder wie man richtig delegieren kann.“).

Schließlich nennen jeweils drei Befragte (je 20%) Ansätze wie **Supervision und Coaching** für Professoren/innen, **Mentoring** für Personen, die erstmals die Leitung von Arbeitsgruppen übernehmen (z.B. Interview 10: „dass Professoren, die gerade ihre Stelle antreten, in den ersten zwei oder drei Jahren einen Mentor haben“) oder **sonstige Maßnahmen**.

Mit acht Personen (53%) äußern viele Befragte allerdings zugleich auch gewisse **Einschränkungen, Zweifel oder Einwände** gegen die von ihnen selbst genannten Maßnahmen. Potenziell problematisch erscheinen ihnen beispielsweise zeitaufwändige Seminar- und Workshopbesuche, völlig freigestellte Entwicklungsangebote oder die Akzeptanz systematischer Feedbackmethoden.

Fazit

Die Promotionsphase in Deutschland ist im Wandel begriffen. Mit ihr verändern sich auch die Idealbilder und Rollenerwartungen an die Promotionsbetreuung. Die traditionelle Vorstellung einer auf die Weitergabe der fachlichen Expertise des Professors oder der Professorin fokussierten oder gar reduzierten „Meister-Schüler-Beziehung“ scheint in den Erwartungen der Promovierenden allmählich abgelöst zu werden: Die fachlich-wissenschaftliche Ebene spielt in den von ihnen definierten Zielen der Promotionsbetreuung keine herausragende Rolle. Stattdessen erhoffen sie sich von ihren Betreuenden vor allem eine Anleitung zur Selbstständigkeit, eine stützende Begleitung in Sachen Planung, Strukturierung und Motivation. Offenbar liegt ihr primäres Interesse nicht darin, die fachliche Expertise, das inhaltliche Wissen und Können ihres Doktor-



Dr. Boris Schmidt ist freiberuflicher Trainer und Hochschulberater. Als Coach unterstützt er Wissenschaftler/-innen in Phasen beruflicher Herausforderungen, Umbrüchen und Entscheidungen.



Diplom-Psychologin Astrid Richter beschäftigte sich in ihrer Diplomarbeit mit dem Führungshandeln von Professorinnen und Professoren aus der Sicht von Nachwuchswissenschaftlern/innen. Sie arbeitet für die HIS Hochschul-Informations-System GmbH.

keywords

dissertation supervision

leadership

staff development

young researchers

role expectations

vaters oder ihrer Doktormutter zu übernehmen, sondern sie wünschen sich eine begleitende Heranführung an die Kunst, sich selber eine eigene Expertise, Wissen und Können zu erarbeiten: Prozess, nicht Inhalt steht im Vordergrund.

Entsprechend ist das Idealbild der Promotionsbetreuung nicht auf Lehrmeistertum oder den fachlichen Glanz einer Koryphäe ausgerichtet. Ein Übergang von der „Meister-Schüler-Beziehung“ zu einer „Lehrer-Schüler-Beziehung“, wie sie in manchen strukturierten Promotionsprogrammen nahegelegt sein könnte, scheint nicht dem neuen Idealbild zu entsprechen: Es geht nicht darum, das traditionelle Prinzip beizubehalten und lediglich die hierarchische Distanz zwischen Betreuenden und Betreuten durch den Übergang von einem „Meister“ zu einem „Lehrer“ zu reduzieren. Gesucht sind vielmehr Mentoren und Förderer, die beim Finden des eigenen Weges unterstützend und organisatorisch zur Seite stehen. Als Kritiker weisen sie im Bedarfsfall auf Irrwege hin, erschaffen eine partnerschaftlich-kollegiale Art der Zusammenarbeit, welche die hierarchische Beziehung nicht in den Vordergrund stellt, und dienen durch ihr eigenes fach- und führungsbezogenes Handeln als Vorbild.

Dieses Idealbild ist anspruchsvoll, und es unterscheidet sich von traditionellen Rollenvorstellungen. Die Ergebnisse dieser Studie widersprechen der Sorge, dass aus dem gegenwärtigen Trend hin zu einer stärkeren Strukturierung der Promotionsphase eine noch weiter schulisch geprägte Rollenerwartung der Promovierenden in Fortführung des traditionellen „Meister-Schüler-Modells“ erwachsen könnte. Stattdessen ermutigen die erhobenen Idealbilder zu einem bevorstehenden Paradigmenwechsel in der Promotionsbetreuung: Anstelle eines Transfers inhaltlicher Expertise von den Professorinnen und Professoren auf „ihre“ Promovierenden rückt die Vermittlung der Kunst in den Vordergrund, sich selber Expertise zu erarbeiten und einen eigenen Karriereweg innerhalb oder außerhalb der Hochschulwelt zu entwerfen. Für diese Herausforderung suchen die Promovierenden Mentorinnen und Mentoren, die sie durch umsichtiges und respektvolles Führungshandeln ein wichtiges Stück auf ihrem Weg in die Selbstständigkeit begleiten.

Kontakt:

Dr. Boris Schmidt
thema31
Weinbergstraße 2
04179 Leipzig
E-Mail: schmidt@thema31.de

Astrid Richter
HIS
Arbeitsbereich Information und Kommunikation
Goseriede 9
30159 Hannover
E-Mail: a.richter@his.de