



**UNIVERSITÄT
BIELEFELD**



Bielefeld Graduate School
in History and Sociology

BGHS Working Paper Series

Übergang zur Promotion.

**Das Shortcuts-Programm der Bielefeld Graduate School in History
and Sociology (BGHS) als Instrument zur Karriereplanung**

Melanie Eulitz

BGHS Working Paper Series No. 5, May 2020

Impressum BGHS Working Paper Series

Melanie Eulitz

Übergang zur Promotion.

Das Shortcuts-Programm der Bielefeld Graduate School in History and Sociology (BGHS) als Instrument zur Karriereplanung

Bielefeld: Bielefeld Graduate School in History and Sociology, May 2020

BGHS Working Paper Series No. 5

URN: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0070-pub-2943566>

BGHS Working Paper Series

General Editor: Dr. Sabine Schäfer

ISSN 2512-8051

The BGHS Working Paper Series is intended to aid the rapid distribution of work in progress, research findings and special lectures by researchers and associates of the BGHS. Papers are distributed free of charge in PDF format via the BGHS website:

[www.uni-bielefeld.de/\(en\)/bghs/Publikationen/Working_Paper/](http://www.uni-bielefeld.de/(en)/bghs/Publikationen/Working_Paper/)



The BGHS Working Paper Series is licensed under Creative Commons Attribution – NonCommercial – NoDerivatives 4.0 International (CC BY NC ND). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.en>

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode>

The BGHS Working Paper Series is a work-in-progress online series. Each paper receives only limited review. The opinions expressed in the papers are solely those of the author/s who retain the copyright. Comments on individual Working Papers are welcomed, and should be directed to the author/s.

Bielefeld Graduate School in History and Sociology (BGHS)

Bielefeld University, Germany

Web: [www.uni-bielefeld.de/\(en\)/bghs/](http://www.uni-bielefeld.de/(en)/bghs/)

Bielefeld Graduate School in History and Sociology (BGHS)

Universitätsstr. 25

33615 Bielefeld

Tel.: +49 (0)521 106-6520

www.uni-bielefeld.de/bghs

E-Mail: bghs@uni-bielefeld.de

*Working Paper***Übergang zur Promotion. Das Shortcuts-Programm der Bielefeld Graduate School in History and Sociology (BGHS) als Instrument zur Karriereplanung**

Melanie Eulitz

The transition from studying to a doctorate can also be understood as a transition from students to scholars. The paper explores the question of how this transition can be designed in universities and what measures are helpful for the prospective doctoral researchers. The interlinking of financial and academic support is reflected on the Shortcuts programme of the Bielefeld Graduate School in History and Sociology (BGHS). The decision to do a doctorate is understood as a process that requires both information and reflection. What is also decisive is the exchange within the group, which is discussed by the example of the programme module "peer coaching".

*Der Übergang vom Studium zur Promotion lässt sich zugleich als Übergang von Studierenden zu Wissenschaftler*innen verstehen. Das Paper geht der Frage nach, wie dieser Übergang in Hochschulen gestaltet werden kann und welche Maßnahmen dabei für die angehenden Promovierenden hilfreich sind. Anhand des Shortcuts-Programms der Bielefeld Graduate School in History and Sociology (BGHS) wird die Verzahnung von finanzieller und inhaltlicher Unterstützung reflektiert. Dabei wird die Entscheidung zur Promotion als Prozess verstanden, der sowohl Information als auch Reflexion benötigt. Maßgeblich ist zudem der Austausch in der Gruppe, was anhand des Programmbausteins des Peer-Coachings diskutiert wird.*

Keywords: Promotion, Übergang, Gruppe, Entscheidung**Wörter:**

5.018

Das deutsche Bildungssystem ist von zahlreichen Übergängen gekennzeichnet – vom Abitur zum Bachelor, vom Bachelor in die Erwerbstätigkeit oder zum Master, vom Master in die Erwerbstätigkeit oder zur Promotion. Diese Reihe kann noch bis zur Professur fortgesetzt werden. Die Übergänge sind dabei eng mit dem Erwerb von Bildungsabschlüssen verbunden (vgl. Krawietz, Reitelhuber und Roman 2013). Oftmals führen sie zur Verunsicherung, werden als belastend oder krisenhaft wahrgenommen, weil jeder dieser Übergänge eine erneute Orientierung und Entscheidung erfordert (Lorenzen 2014, S. 140f; Scherr 2014, S. 100). Seit den 2000er Jahren erfährt daher das Gestalten dieser individuellen Übergänge mit Hilfe von Unterstützungsangeboten an den Hochschulen eine vermehrte Aufmerksamkeit (vgl. Bentler/Bührmann 2005, S. 182). Mittlerweile gibt es fast flächendeckend Einrichtungen, oftmals als Career Center bezeichnet, die den Übergang von der Hochschule in den Arbeitsmarkt systematisch begleiten sollen. Bei dem Übergang in eine weitere wissenschaftliche Qualifikationsphase sind etwa Angebote zur Karriereberatung, Mentoringprogramme oder Coachings zu nennen. Krawietz, Reitelhuber und Roman (2013) haben die wichtigsten Übergänge in der Hochschule analysiert. Es fällt dabei auf, dass der Übergang zwischen Master und Promotion keine Aufmerksamkeit erhält. Dabei kann und muss dieser Übergang in Deutschland als Wechsel von der akademischen Ausbildung zur wissenschaftlichen Selbständigkeit¹ oder auch als Transformation vom Studierenden zur Wissenschaftlerin oder zum Wissenschaftler verstanden werden und ist damit oftmals der entscheidende Schritt zur wissenschaftlichen Karriere.

Auch wenn der Übergang zur Promotion bei Krawietz et al. auf wenig Interesse stößt, sind etwa seit den 2010er Jahren an den Universitäten doch einige Unterstützungsangebote für diese Phase entstanden. Das geschah besonders aus dem Bewusstsein heraus, dass gerade in den Geistes- und Sozialwissenschaften diese Phase von großer Unsicherheit geprägt ist: In einigen Fällen soll ein Exposé für ein Forschungsvorhaben geschrieben werden – von dem nicht selten die Finanzierung der kommenden Promotionsphase abhängt –, ohne in dieser Phase finanziell oder sozialversicherungspflichtig abgesichert zu sein. Zu dieser existenziellen Unsicherheit kommt der Umstand hinzu, dass die Person sich plötzlich mit der neuen Rolle der Wissenschaftlerin oder des Wissenschaftlers konfrontiert sieht und gefühlt eine große biographische Entscheidung treffen muss.

Manche Universitäten unterstützen die Phase vor allem finanziell, damit geeignete Kandidatinnen und Kandidaten sich nicht aufgrund der fehlenden Absicherung gegen die Promotion

¹ Im Bologna-Prozess wird die Promotion zwar als dritter Zyklus der Hochschulausbildung betrachtet, aber auch da wird betont, dass die Promotion mit einer eigenen Forschungsarbeit einhergeht. Der Wissenschaftsrat (2014) u.a. betonen, dass die Promotion die erste eigene Forschungstätigkeit ist, die Promovendin/der Promovend in der Zeit also als Wissenschaftlerin/Wissenschaftler zu sehen ist.

entscheiden. Als Beispiele sind hier die Programme der Universität Bielefeld wie der Bielefelder Nachwuchsfonds und der Humboldt Universität zu Berlin mit dem Humboldt Research Track Scholarships zu nennen.² Seltener kommt es vor, dass diese finanzielle Unterstützung mit inhaltlichen Komponenten, wie einem Kolloquium, kombiniert ist.³ Vor allem für Frauen gibt es Mentoringprogramme, die den Übergang in die wissenschaftliche Karriere in den Blick nehmen und vornehmlich das Ziel haben, die Masterabsolventinnen auf ihrem Weg zur Professur zu bestärken. Dies kann bei einer guten Mentee-Mentor*in-Beziehung eine starke ideelle Unterstützung bei den verschiedenen Übergängen im Wissenschaftssystem sein, bietet den Mentees aber keine finanzielle Förderung.

Das Shortcuts-Programm der Bielefeld Graduate School in History and Sociology (BGHS) an der Universität Bielefeld hat dagegen einen eigenen Weg eingeschlagen und die finanzielle mit der inhaltlichen Unterstützung eng verzahnt, wobei sehr erfolgreich Gruppeneffekte genutzt werden konnten. Dies scheint bisher nicht nachgeahmt worden zu sein. **Ziel des vorliegenden Beitrags** ist es, den Zusammenhang von finanzieller Unterstützung und dem Dreiklang von Information, Reflexion und dem Austausch in der Peer-Gruppe beim Übergang zur Promotion anhand des Shortcuts-Programms zu reflektieren.

Das Shortcuts-Programm: Geschichte und Aufbau

Das Shortcuts-Programm wurde entwickelt, um ein erklärtes Ziel der BGHS zu erreichen: den Frauenanteil an den Promovierenden auf 50% zu erhöhen.⁴ Die BGHS selbst ist eine gemeinsame Einrichtung der Abteilung Geschichtswissenschaft in der Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie und der Fakultät für Soziologie an der Universität Bielefeld. Sie wurde von 2007 bis 2019 im Rahmen der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder finanziert.⁵ Diese sehr großzügige finanzielle Grundlage ermöglichte die Initiierung des Shortcuts-Programms, das viermonatige Stipendien sowie ein spezielles Qualifizierungs-

²Vgl. <http://www.uni-bielefeld.de/nachwuchs/promotionsinteressierte/stipendien-und-foerderprogramme/nachwuchsfonds.html> und <https://www.humboldt-graduate-school.de/de/promotionsinteressierte/uebergangsstipendien>. Letzter Zugriff am 30.03.2020.

³ Dies ist zum Beispiel der Fall bei den Predoc-Stipendien der Graduiertenschule a.r.t.e.s. Graduate School for the Humanities Cologne <http://artes.phil-fak.uni-koeln.de/18334.html>. Letzter Zugriff am 30.03.2020.

⁴ Die Frauen sollen gezielt gefördert werden, da sie in der Wissenschaft und vor allem auf Professuren unterrepräsentiert sind. Im Shortcuts-Programm spielte dieser Aspekt an verschiedenen Stellen eine Rolle, der vorliegende Beitrag vertieft diesen Aspekt jedoch nicht.

⁵ Die Exzellenzinitiative war eine Bund-Länder-Vereinbarung zur Förderung herausragender Projekte und Einrichtungen an Hochschulen. Dazu gab es drei Förderlinien, eine davon waren Graduiertenschulen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Die Exzellenzinitiative hatte zwei Förderperioden, von 2005 bis 2011 und von 2012 bis 2019. An die Exzellenzinitiative schließt sich die Exzellenzstrategie zur Förderung herausragender Einrichtungen an Hochschulen an, jedoch werden bei dieser Förderlinie keine Graduiertenschulen berücksichtigt. Vgl. etwa <https://www.bmbf.de/de/die-exzellenzinitiative-staerkt-die-universitaere-spitzenforschung-1638.html>. Letzter Zugriff am 30.03.2020.

programm mit externen Trainerinnen beinhaltete und von einer Koordinatorin der BGHS-Geschäftsstelle umfassend betreut wurde. Mit dem Auslaufen der Finanzierung durch die Exzellenzinitiative musste das Shortcuts-Programm der BGHS zumindest vorläufig eingestellt werden.

Das Shortcuts-Programm wurde von 2013 bis 2018 sechs Mal, jeweils im Wintersemester, durchgeführt.⁶ Es richtete sich an deutschsprachige Masterabsolventinnen, die sich für eine Promotion in der Geschichtswissenschaft, Kunstgeschichte, Soziologie, Politikwissenschaft, Sozialanthropologie und verwandten Fächern interessierten. Wichtig war dabei, dass ihr Projekt prinzipiell von einer Professorin oder einem Professor der Abteilung Geschichtswissenschaft oder der Fakultät für Soziologie betreut werden konnte. Innerhalb dieses Spektrums war die Themenwahl völlig offen.

Die Shortcuts-Stipendien wurden bundesweit ausgeschrieben, wobei auch immer deutschsprachige Absolventinnen aus dem Ausland angesprochen und erreicht wurden. Nach Eingang der Bewerbungen, die unter anderem aus einer zweiseitigen Projektskizze und einem Motivationsschreiben bestanden, erstellte eine Auswahlkommission, die sich aus jeweils einem Mitglied der beiden beteiligten Fakultäten sowie der Programmleitung⁷ zusammensetzte, eine Liste der geeigneten Kandidatinnen, die dann vom BGHS-Vorstand bestimmt wurden. Aufgrund von Qualität und Passung der Bewerbung zur BGHS wurden bis zu sechs Stipendiatinnen ausgewählt. Zudem wurde zusätzlich noch vier bis sechs weiteren Bewerberinnen angeboten, am Qualifikationsprogramm ohne Stipendium teilzunehmen. Dieses Angebot wurde sehr gern angenommen, woran deutlich wird, dass gerade die inhaltliche Unterstützung des Programms eine große Wertschätzung erfahren hat. Es ist aber auch klar festzustellen, dass dies meist nur denjenigen Frauen möglich war, die in Bielefeld oder Umgebung ihren Wohnsitz hatten und in einer Beschäftigung waren, die ihnen genug Zeit und Freiraum für dieses Programm ließ. Insgesamt nahmen so sechs bis zwölf Teilnehmerinnen pro Durchgang am Programm teil.

Das Ziel des Programms war, dass die Teilnehmerinnen ein Exposé erstellten und einen Plan für die Finanzierung ihrer Promotion entwickelten, im besten Falle sogar schon die ersten Schritte zur Finanzierung unternahmen. Das bedeutete, dass in dieser Zeit das eigene Promotionsprojekt durchdacht und eventuell auch noch einmal geändert wurde. Wenn in dieser

⁶ Als Vorläuferprogramm bot die BGHS von 2008 bis 2012 Qualifizierungsstipendien für Promotionsinteressierte an.

⁷ Die Programmleitung hatte immer eine Mitarbeiterin der BGHS-Geschäftsstelle inne, in den Jahren 2013 und 2014 die Historikerin Dr. Andrea Adams und von 2015 bis 2017 die Soziologin und Autorin des Beitrages Melanie Eulitz. Das Programm wurde von der Programmleitung in Kooperation mit der Leiterin des Career Services der Universität Bielefeld, Dörte Husmann, entwickelt und auch immer verändert und weitergedacht.

Reflexionsphase eine Teilnehmerin die Entscheidung fällte, dass eine Promotion für sie nicht in Frage kam und sie stattdessen einen anderen Weg gehen wollte, wurde auch das als Erfolg des Programmes gewertet. Es ging nicht darum, die Frauen auf eine Promotion beziehungsweise wissenschaftliche Karriere festzulegen, sondern die Rahmenbedingungen für einen guten Übergang zu schaffen, um eine qualifizierte Entscheidungsfindung zu ermöglichen.

Das Shortcuts-Programm wurde stets während des Semesters durchgeführt, damit für die Teilnehmerinnen der Kontakt zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Universität Bielefeld und die Teilnahme an Fakultätskolloquien und BGHS-Veranstaltungen gewährleistet werden konnte. Das Programm begann mit einer Auftaktveranstaltung, es folgten Informationsveranstaltungen, Workshops zu bestimmten Themen, ein Peer-Coaching sowie Kolloquien und es gab eine Abschlussveranstaltung. Prinzipiell war das Programm in mehrere Blöcke aufgeteilt, das heißt die Veranstaltungen fanden an mehreren Tagen hintereinander statt, manchmal eine ganze Woche, danach gab es dann wieder zwei bis drei Wochen ohne Programm. Ein Beispiel für einen solchen Veranstaltungsblock findet sich in Abbildung 1.

Abb 1.: Ein Veranstaltungsblock aus dem Shortcuts-Programm 2017. Eigene Darstellung.

Oktober		10.10. – 12.10.2017	
Di, 10.10.	9:30 – 15:00	Wie finanziere ich die Promotion?	Melanie Eulitz
Mi, 11.10.	9:30 – 12:30	Peer Coaching Treffen	Shortcuts-Teilnehmerinnen
	14:00 – 15:00	Welcome Day	Begrüßung durch Direktorin
Do, 12.10.	09:30 – 16:00	Kolloquium	Dr. Sabine Schäfer & Melanie Eulitz

Die Organisation des Programms in Blöcken bot den Vorteil, dass in den Phasen mit Veranstaltungen eine intensive Gruppenbildung möglich war, weil ein täglicher Austausch miteinander erfolgte. Zudem konnten so Veranstaltungen aufeinander aufbauen. Die Zeiten zwischen den Blöcken dienten der Reflexion und Anwendung der Workshopinhalte, aber vor allem der Möglichkeit, am Stück am Exposé zu arbeiten. Auch erhielten die Stipendiatinnen einen komplett ausgestatteten Arbeitsplatz in den Räumen der BGHS. Somit waren zum einen gute Arbeitsbedingungen gegeben, zum anderen bestand in der Zeit zwischen den Veranstaltungen die Möglichkeit, sich untereinander und mit den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Fakultäten sowie den Promovierenden der BGHS auszutauschen. Dies ermöglichte eine sehr gute Einbindung der Shortcuts-Stipendiatinnen in die Community, was von vielen angenommen und genutzt wurde. Jedoch traf dies nicht auf alle Stipendiatinnen zu, besonders diejenigen, die bereits an anderen Standorten Kontakte in die Wissenschaft aufgebaut hatten, nahmen es nur teilweise an. Zudem waren auch zwischen den Kohorten Un-

terschiede festzustellen – wenn der Zusammenhalt in einer Gruppe untereinander geringer war, nutzen die Stipendiatinnen das Büro in der BGHS weniger und brachten sich im geringeren Maße in die Wissenschaftscommunity vor Ort ein.

Den Übergang meistern: Die Entscheidung und die Umsetzung

Im Folgenden wird reflektiert, wie das Programm die Teilnehmerinnen dabei unterstützte, den Übergang von der Masterabsolventin zur möglichen Promovendin zu bewältigen. Dabei wird der Übergang unter zwei Aspekten betrachtet – zum einen unter der Frage der Entscheidungsfindung, also ob Promotion der richtige Weg ist bzw. welche Form des Promovierens persönlich passt. Zum anderen wird die konkrete Ausgestaltung des Übergangs bzw. das Handeln, um den Übergang zu bewältigen, betrachtet.⁸ Der Blick wird damit zuerst auf das individuelle Handeln gerichtet. Dieses ist zwar eng mit den institutionellen Rahmenbedingungen verknüpft (vgl. auch Schroer et al. 2013: 17), die generelle Sicht der Institutionen, also sowohl der BGHS als auch der Universität Bielefeld, wird im nächsten Abschnitt diskutiert.

Die Entscheidungsfindung

Die Frage nach dem Für und Wider einer Promotion steht oftmals im Mittelpunkt von universitären Veranstaltungen, die den Übergang in den Blick nehmen. Meist dauern diese Veranstaltungen nur ein paar Stunden und setzen voraus, dass aufgrund der gelieferten Informationen die Promotionsinteressierten eine qualifizierte Entscheidung treffen können. Nun ist der Entscheidungsprozess jedoch ein langwieriger und in verschiedenen Stadien der Promotionsvorbereitung (und auch noch während der Promotion) ein wiederkehrender. Die Entscheidung für oder gegen die Promotion wird oftmals auch während des Prozesses erneut getroffen. Zusätzlich zur Ja-Nein-Entscheidung fällt in dem Prozess auch die Wahl für eine bestimmte Art der Promotion.

„Die Promotionsmöglichkeiten in Deutschland sind vielfältig: Promotionen im Rahmen einer Stelle am Lehrstuhl des Promotionsbetreuers oder Stipendien; Graduate Schools mit strukturierten Angeboten und zahlreichen Mitdoktoranden; gut ausgestattete und weniger gut ausgestattete Lehrstühle; Verträge von unterschiedlicher Dauer und unterschiedlicher Prekariät; Promotionen mit mehr oder weniger Industrienähe und Anwendungsbezug sowie zahlreiche weitere unterschiedliche Kontextmerkmale von Promotionsvorhaben lassen sich unterscheiden.“ (Jahn et al. 2017: 42)

⁸ Beide Punkte verbindet das Einholen von Informationen, das ein stetiger Prozess für die potentielle Promovierende ist und sein sollte und daher sowohl für die Entscheidungsfindung als auch das Gestalten des Übergangs zentral ist.

Das Shortcuts-Programm hat diesen Überlegungen Raum gegeben und es kann damit als Beispiel dienen, wie so ein Entscheidungsprozess aussehen kann und was auf diesen einwirkt.⁹

Das Shortcuts-Programm begann stets mit einer Auftaktveranstaltung, in der neben dem gegenseitigen Kennenlernen und dem Vorstellen der BGHS und der Universität Bielefeld das Hauptziel war, die Reflexion des Promotionsprozesses schon früh einzuleiten. Dazu wurden als Themen die Motivation sowie die Phasen und Krisen einer Promotion angesprochen. Die Überlegung war, dass es wichtig ist, vorab die persönliche Motivation für eine Promotion zu klären – um eventuell auch bemerken zu können, wenn der Wunsch eher von außen kommt und eine intrinsische Motivation fehlt. Eng verbunden ist damit die Frage, was nach der Promotion kommt – einerseits kann das eine zusätzliche Motivation für den Promotionsprozess sein, andererseits ist es natürlich auch denkbar, dass der Person klar wird, dass sie für ihr Berufsziel keine Promotion benötigt. Das Durchdenken der Promotionsphase, auch als eigene Lebensphase, ermöglicht, die dabei einzunehmenden Rollen zu verstehen und sich zu vergewissern, dass man nicht die einzige Person ist, die die damit verbundenen Krisen zu bewältigen hat. In der Auftaktveranstaltung thematisierte die Programmleiterin hauptsächlich drei Kennzeichen und Ambivalenzen der Promotionsphase:

1. Promotion und Lebensentwurf: Freiheit, sich noch nicht festlegen zu müssen und weiter entwickeln zu können vs. Befristung, unsichere Berufsaussichten und hohe Mobilitätsanforderungen in einer Lebensphase, in der für viele die Familiengründung und/oder der Wunsch nach Beständigkeit ansteht.
2. Rolle als Forscherin in der Phase der Promotion: erste Phase wissenschaftlicher Berufstätigkeit und eigenständige Ausarbeitung eines Forschungsprojektes vs. Notwendigkeit von Betreuung durch Doktorvater/-mutter und dadurch entstehende Abhängigkeiten; auch Notwendigkeit, sich als Forscherin erst noch beweisen müssen; oft unklare Anforderungen.
3. Promotion und der Arbeitsprozess: Vertiefung in ein Thema, selbständiges Arbeiten, relativ freie Zeiteinteilung vs. ständiges work-life boundary management, also Trennung von Arbeit und Nichtarbeit ist ständig und selbständig zu leisten; auf Work-Life-Balance muss daher verstärkt geachtet werden.

⁹ Dies ist im verstehenden Sinn gemeint und grenzt sich somit von der bisher bekanntesten Studie zu Entscheidungen und Übergängen zur Promotion ab (Jahn et al. 2017), in der quantifizierbare Faktoren für eine Promotionsentscheidung bestimmt werden.

Natürlich regten diese Punkte die Shortcuts-Teilnehmerinnen dazu an, die Promotionsphase als Lebensabschnitt verstärkt zu reflektieren und sich die Frage zu stellen, ob sie diesen Weg gehen wollten. Einzel- und Gruppenübungen halfen bei dieser Reflexion. Im Gegensatz zu den üblichen Veranstaltungen für Promotionsinteressierte hatte die Auftaktveranstaltung aber nicht zum Ziel, die Entscheidungsgrundlage zu sein. Vielmehr wurden die aufgeworfenen Fragen während der vier Monate der Programmlaufzeit in unterschiedlichen Formaten immer wieder aufgenommen, um die Teilnehmerinnen am Ende in die Lage zu versetzen, eine gut informierte, reflektierte und qualifizierte Entscheidung zu treffen.

Aber nicht nur die Informationen bildeten eine Grundlage für die Entscheidungsfindung, sondern auch das „Doing academic“ während der Shortcuts-Zeit. Dazu gehörten das Arbeiten am eigenen Forschungsprojekt und das Schreiben des Exposés genauso wie der Austausch mit anderen Wissenschaftler*innen. Vor allem ging es aber auch darum, die eigenen Gedanken in speziellen Kolloquien¹⁰ auf den Prüfstand zu stellen und mit möglicher Kritik umzugehen. In diesen Moment arbeiteten die Shortcuts-Teilnehmerinnen unter den gleichen Bedingungen wie Promovendinnen, wie Wissenschaftlerinnen und konnten so erproben, ob sowohl die Promotion als auch die Wissenschaft ein für sie geeignetes Arbeitsfeld sein könnten. Deutlich wird hier die Thematisierung des biographischen Übergangs von der Studentin zur Wissenschaftlerin und damit die Sozialisation als Wissenschaftlerin¹¹ – eine biographisch offene Situation, die dementsprechend die subjektive Bewältigung erfordert (vgl. auch Schroer 2013: 14f.). Dieser Übergang war nicht am Ende des Shortcuts-Programms bewältigt, doch kulminierten in diesen vier Monaten viele Überlegungen und es fand eine verstärkte Biographiearbeit statt, die sich sonst über eine längere Zeit erstreckt und oft auch das ganze erste Promotionsjahr umfasst.

Wie wichtig die Thematisierung der hier beschriebenen Übergangs- und Entscheidungssituation ist, ließ sich immer wieder feststellen. So sagte eine Teilnehmerin von 2016: „Mir wurde klar, was es bedeutet, zu promovieren, und dass ich diesen Weg weiterverfolgen möchte.“¹² Ähnlich äußerten sich auch die Teilnehmerinnen in den anderen Kohorten. Doch führte die Shortcuts-Zeit auch zu gegenteiligen Entscheidungen: Einer Teilnehmerin, die 2015 am Programm teilnahm, wurde bewusst, dass sie sich in verschiedenen Lebensbereichen in einer

¹⁰ Für die Shortcuts-Kolloquien gab es immer vier Termine, in denen die Teilnehmerinnen jeweils zwei Mal ihr Forschungsprojekt – in verschiedenen Stadien – vorstellen konnten. Das Kolloquium wurde von der Programmleiterin sowie der Geschäftsführerin der Graduiertenschule geleitet. Teilweise wurden bei der zweiten Projektvorstellung noch zusätzlich Expert*innen zur Kommentierung dazu genommen.

¹¹ Diesen Zusammenhang betrachtend ist es sehr richtig, dass Walter R. Heinz (2000: 114) eine „Sozialisations-
theorie des Übergangs“ fordert (zitiert nach Schröer et al. 2013: 15).

¹² Die verwendeten Zitate von Shortcuts-Teilnehmerinnen sind Interviews und Evaluationen entnommen, die jeweils im Anschluss des jeweiligen Durchlaufs durchgeführt wurde.

Übergangssituation befand und in dem Moment nicht bereit war, den Übergang zur Wissenschaft noch zusätzlich zu bewältigen. Sie entschied sich stattdessen für eine Arbeitsstelle außerhalb der Wissenschaft, die ihr zwei Jahre Stabilität bot. Eine Teilnehmerin von 2017 war zum Zeitpunkt des Programms als wissenschaftliche Mitarbeiterin in einem Projekt angestellt. Da dies ein durchaus üblicher Schritt bei der Sozialisation zur Wissenschaftlerin ist, wurde mehr oder weniger vorausgesetzt, dass sie promovieren würde. Während des Programms wurde ihr jedoch bewusst, dass dies nicht ihre eigene Präferenz war, sondern eine Erwartung von außen – und sie entschied sich, die Projektzeit als Arbeitserfahrung zu begreifen und nicht zu promovieren, sondern sich im Anschluss außerhalb der Wissenschaft zu bewerben. Gerade bei diesem Fall ist anzunehmen, dass die Teilnehmerin ohne die intensive Reflexion während des Programms ihre Entscheidung gegen die Promotion zumindest später getroffen hätte und damit möglicherweise in eine sehr belastende Situation geraten wäre.

Die Gestaltung des Übergangs

Um den Übergang zu bewältigen muss aber nicht nur die Entscheidung für oder gegen die Promotion getroffen werden, sondern der Übergang selbst muss gestaltet werden. Das heißt in erster Linie, eine Finanzierung für die Promotionszeit zu finden. Damit einher gehen weitere Fragen, wie die nach der Art der Promotion, also etwa als Mitarbeiterin in einem Projekt, an einem Lehrstuhl oder als Promovendin in einem Graduiertenkolleg oder einer Graduiertenschule. Ganz wesentlich war für die Teilnehmerinnen am Shortcuts-Programm die Frage nach der Betreuung. Einige von ihnen nutzten das Programm, um nach einer Zeit außerakademischer Berufstätigkeit wieder an die Universität zurückzukehren, und hatten sich weder auf einen Universitätsstandort noch auf eine Betreuungsperson festgelegt. Viele hatten mehrere Möglichkeiten, standen zum Zeitpunkt des Programms aber noch vor den Gesprächen mit den potentiellen Betreuerinnen oder Betreuern. Eng damit verbunden war die wissenschaftliche Bewältigung des Übergangs in Form der Erstellung eines Exposés, das die Betreuerin oder den Betreuer, aber auch potentielle Finanziere, etwa Stipendienggeber, überzeugen konnte.

Zur Unterstützung in dieser Übergangsphase gab es beim Shortcuts-Programm gezielte Angebote. Einige bezogen sich auf die wissenschaftliche Arbeit, etwa ein Exposé-Schreibworkshop, der durch allgemeine Strukturierungshinweise, Schreibtools, Umgang mit Schreibblockaden usw. den Schreibprozess von Anfang an unterstützte. Zu einem späteren Zeitpunkt des Programms, als die Teilnehmerinnen schon wesentliche Teile ihres Exposés vorliegen hatten, fand der zweite Teil des Workshops statt, in dem konkret am eigenen Material gearbeitet wurde. Das bereits erwähnte Kolloquium ermöglichte, die eigene Fragestel-

lung immer wieder zu reflektieren, unklare Punkte zu entdecken und insgesamt das Forschungsprojekt voranzubringen. Eine Teilnehmerin von 2017 fasst es folgendermaßen zusammen: „Inhaltlich besonders weitergebracht haben mich die Schreibworkshops und die beiden Kolloquien. Hier wurden unsere Arbeiten inhaltlich und fachlich in einer sehr konstruktiven Weise diskutiert. Das gab mir jedes Mal einen neuen Schwung für die Weiterentwicklung meines Projektes.“

Ein Finanzierungsworkshop diente nicht nur dazu, verschiedene Stipendienggeber und Homepages, die Stellenangebote für Wissenschaftler*innen anbieten, kennenzulernen, sondern er half auch die Übergangszeit zwischen Master und Promotion zu strukturieren. Das beinhaltete etwa die Planung für die Beendigung des Exposés und damit einhergehend die Festlegung, wann ein günstiger Zeitpunkt für die Bewerbung bei einer Stiftung sein könnte. Damit verbunden war auch die Frage, wie die Zeit zwischen dem Shortcuts-Stipendium und der eingeworbenen Promotionsfinanzierung überbrückt werden konnte. Ganz zentral war dabei die Frage, wie lange sich die einzelnen Shortcuts-Teilnehmerinnen um eine Finanzierung bemühten, denn der Zugang zur Finanzierung beeinflusste stark die Entscheidung für oder gegen eine Promotion. Bei den Teilnehmerinnen waren ganz unterschiedliche Finanzierungsmodelle zu beobachten: Teilnehmerinnen, die von Anfang an etwa durch die Tätigkeit an einem Lehrstuhl finanziert wurden, solche, die sich auf eine Projektstelle bewarben und dafür auch ihr Thema änderten, und einige wenige, die sich entschlossen, eine Erwerbsarbeit außerhalb der Universität und die Promotion zu vereinbaren. Der Großteil bewarb sich aber – zumeist erfolgreich - etwa ein Jahr lang nach der Shortcuts-Zeit auf Stipendien bei Stiftungen und Graduierteneinrichtungen und musste diese Zeit finanziell überbrücken. Ein Bewerbungsworkshop gab ganz konkret Hilfestellung bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen, sowohl auf wissenschaftliche Stellen als auch auf Stipendien.

Allgemein ist für den Übergang zur Promotion sowie für die gesamte Promotionszeit wichtig, in Austausch mit anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu stehen, wie der Wissenschaftsrat betont (2014: 65): „Strukturierung und Beratung durch etablierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind in der Phase der Qualifikation [...] besonders wichtig, da Kompetenzen erworben und die eigenen Stärken und Schwächen reflektiert werden und eine Orientierung hinsichtlich anschließender Karriereoptionen erfolgt.“ Deswegen wurde beim Shortcuts-Programm viel Wert auf diesen Austausch gelegt, immer wieder auf mögliche Austauschpartnerinnen und -partner hingewiesen, bei der Kontaktaufnahme zu Professorinnen und Professoren sowie Postdocs unterstützt und die Vernetzung mit den Promovierenden der BGHS gefördert.

Das Peer-Coaching als übergreifendes Unterstützungsformat

Das Peer-Coaching soll hier als wesentliches Element zur Unterstützung des Übergangs zwischen Master und Promotion vorgestellt werden. Unter Peer-Coaching wird die kollegiale Beratung in einer Gruppe von Ebenbürtigen verstanden. Es nutzt also das Unterstützungspotential, das in der Gruppe zu finden ist. Nicht nur im Peer-Coaching, im gesamten Shortcuts-Programm bildete die Gruppe das zentrale Element: Für die Einzelne bietet sie Orientierung, da andere sich in der gleichen Phase befinden und einen ähnlichen Weg vor sich haben. Wesentliche Schritte und Entscheidungen können so miteinander abgesprochen und abgeglichen werden. Dieses Miteinander stärkt zudem die Motivation der Einzelnen, da die anderen das individuelle Ziel kennen und dessen Erreichung kontrollieren. Auf diese bestehende Gruppenkomponente baute das Peer-Coaching auf. Mithilfe der Methode des Promotionserteilungsteam (vgl. Frohnen 2009) wurde gezielt der Austausch und die Unterstützung zwischen den Programmteilnehmerinnen gefördert.

Die Shortcuts-Programmleitung achtete darauf, dass die Gruppen fürs Peer-Coaching nicht größer als sieben Personen wurden, damit der Austausch intensiv blieb und jede aus der Gruppe etwas sagen konnte.¹³ Solche formalen Regeln erklärte die Programmleitung bei einem Auftakttreffen. Schwerpunkt des Auftaktes lag auf der Erklärung der Methode: Zuerst wurden die Abläufe verdeutlicht, dann wurden geeignete Fälle erarbeitet und schließlich die Methode in einem bis zwei Durchgängen erprobt. Nach der Erprobung bestand noch einmal Gelegenheit zur Reflexion, in der die Vorteile, aber auch die Schwierigkeiten der Methode besprochen wurden. Die Shortcuts-Teilnehmerinnen waren damit im Besitz des Handwerkszeugs für das Peer-Coaching. Sie trafen sich nach dem Auftakt alle zwei bis drei Wochen ohne die Programmleitung und berichteten sich gegenseitig über die stetige Entwicklung ihrer Ziele. Am Ende des Programmdurchlaufs gab es noch einmal ein Coaching mit der Programmleitung sowie eine gemeinsame Auswertung.

Beim Peer-Coaching wird lösungsorientiert vorgegangen und einer der ersten Schritte ist es, einen zu besprechenden Fall auszuwählen. Dies umfasste bei den Shortcuts-Teilnehmerinnen sehr viele unterschiedliche Themen. Es waren Fragen, wie etwa eine Betreuerin angesprochen, ein Konflikt mit einem Vorgesetzten gelöst oder welche Universität zur Promotion gewählt werden kann. Zum großen Teil ging es dabei um die Beseitigung von Unsicherheiten, also ob das gewählte Promotionsthema oder das Vorgehen bei der Gewinnung einer Betreuung das richtige ist. Und gerade diese Beseitigung der Unsicherheiten durch Austausch und die Bestätigung durch andere scheint zentral für die erfolgreiche Be-

¹³ Im Falle, dass mehr Teilnehmerinnen am Programm teilnahmen, wurden zwei Gruppen gebildet.

wältigung der durch den Übergang geschaffenen biographischen Unsicherheitssituation (vgl. Schröder 2013). Denn diese Möglichkeit besteht im Wissenschaftssystem, in dem es um die Auswahl der Besten und damit immer auch um Konkurrenz geht, eher selten. So schätzten die Shortcuts die Möglichkeit sehr, wie etwa beim Fazit einer Teilnehmerin des Shortcuts-Programms 2015 deutlich wird: „Der Rahmen, die Themen, die Gespräche waren super. Und vor allem der Raum für Unsicherheiten.“ Schließlich konnten Entscheidungen schneller und fundierter getroffen werden, als es ohne den Austausch denkbar gewesen wäre.

Wie gut der Austausch, die Unterstützung im Peer-Coaching jedoch in der einzelnen Kohorte funktionierte, lag daran, inwieweit zwei wichtige Grundregeln des Peer-Coaching eingehalten wurden: die formale Gleichrangigkeit der Mitglieder und die Freiwilligkeit der Teilnahme (Frohnen 2009: 154).

Da alle Teilnehmerinnen am Anfang ihrer Promotion waren, bestand auf diese Weise eine formale Gleichrangigkeit. Durch die Verschiedenheit der möglichen Dissertationsthemen existierte auch kein direktes Konkurrenzverhältnis. In dem Sinne waren sie die perfekten Teilnehmerinnen für ein Peer-Coaching. Jedoch gab es immer wieder Teilnehmerinnen, etwa in der Kohorte von 2017, die andere Teilnehmerinnen als Konkurrentinnen wahrnahmen und in den Coachings darauf aus waren, besser als andere dazustehen, was einem offenen Gesprächsaustausch entgegenstand.

Die Teilnahme an den Treffen war freiwillig. Damit lag es am Willen und auch der Zuverlässigkeit der Teilnehmerinnen, ob Treffen stattfanden oder nicht. So gab es Kohorten, in denen dies sehr gut funktionierte und auch der Mehrwert der Treffen verinnerlicht wurde. In einzelnen Kohorten, etwa 2013 und 2016, wurde das Coaching auch nach Ende des Shortcuts-Programms auf Eigeninitiative der vormaligen Programmteilnehmerinnen weitergeführt. In anderen Kohorten klinkten sich einzelne Teilnehmerinnen gleich zu Beginn aus, zum Beispiel weil sie sich als Einzelkämpferinnen verstanden und in der Gruppe keinen Mehrwert für sich sahen. Wenn dann weitere Teilnehmerinnen fehlten, etwa durch Krankheit, war das Gefühl, dass sich die Gruppe gegenseitig motiviert und unterstützt, schnell verloren. Dieser Fall trat in der Kohorte 2017 ein. Die Programmleitung versuchte zu helfen, indem sie mit verschiedenen Teilnehmerinnen sprach, jedoch entzogen sich zwei, drei Personen immer wieder den Gruppenaktivitäten, so dass keine gemeinsame Gruppendynamik entstand und die Peer-Coachings nicht gut funktionierten. Natürlich wirkten sich die Probleme beim Peer-Coaching auch auf das Funktionieren des kompletten Programms aus, was zeigt, wie wichtig die Gruppenkomponente war.

Die Institutionen und der Übergang

Die gezielte Gestaltung des Überganges, wie sie im Shortcuts-Programm stattfand, war nicht nur für die potentiellen Promovierenden, die dadurch schneller und gezielter qualifizierte Entscheidungen treffen konnten, hilfreich, sondern auch für die Institutionen. Zum einen hatte die BGHS durch das Programm die Möglichkeit, qualifizierte Wissenschaftlerinnen zu gewinnen, das Programm fungierte an dieser Stelle sozusagen als Personalrekrutierung. Etwa die Hälfte aller Teilnehmerinnen aller Durchgänge haben sich für eine Promotion an der BGHS entschieden, oftmals Frauen, die aus allen Regionen Deutschlands kamen und vorher eine Promotion an der Universität Bielefeld nicht einmal in Erwägung zogen. Das Shortcuts-Programm hatte sie von den guten Promotionsbedingungen an der BGHS und auch den breiten Möglichkeiten an der Fakultät für Soziologie und der Abteilung für Geschichtswissenschaft überzeugt, die beide zu den renommierten Einrichtungen ihrer Disziplinen in Deutschland gehören. Auch nutzten einige die vier Monate in Bielefeld für Kontakte zu Professorinnen und Professoren vor Ort und nicht selten entstanden daraus Betreuungsverhältnisse.

Institutionen, die ein Übergangsprogramm für die Phase zwischen Masterabschluss und Promotion wie das Shortcuts-Programm anbieten, profitieren aber noch auf eine andere Art und Weise. Dadurch, dass sich die Promovierenden bereits mit dem Übergang, der neuen Rolle als Wissenschaftlerin oder Wissenschaftler und genauso mit den eigenen Zielen auseinandergesetzt haben, sind sie auf die Herausforderungen der Promotionszeit gut vorbereitet und können sich verstärkt auf ihre Arbeit konzentrieren. Dies soll kein Appell für eine generelle Verschulung dieses Übergangs sein, sondern es geht darum, die Aufmerksamkeit auf diesen wichtigen und doch so oft überangenen Übergang zu lenken. Er ist eben nicht nur so krisenhaft, weil er finanziell ungesichert ist, sondern weil mit der Entscheidung für die Wissenschaft eine biographisch prägende Entscheidung gefällt wird. Manchmal würde dem Übergang schon adäquater begegnet, wenn der Weg weg von reinen Informationsveranstaltungen ginge, hin zu einem Rahmen, der mehr Platz für Reflexionen ließe.

In der BGHS wurde auch das erprobt. 2018 wurde ein dreiteiliges Programm für Promovierende (männlich und weiblich) der Sozial- und Geisteswissenschaften der Universität Bielefeld angeboten. Als erstes gab es einen Workshop mit Informationen zur Promotion, aber auch Reflexionen zu Motivation und Krisen. Als zweites wurde ein Workshop zum Schreiben von Exposés angeboten und als dritter Teil bestand die Möglichkeit des Peer-Coachings. Diese sozusagen abgespeckte Version des Shortcuts-Programms stellte wesentliche Bestandteile des Programms bereit und wurde stark nachgefragt. Zwar konnte hier keine finanzielle Unterstützung in Form von Stipendien während des Übergangs angeboten werden, aber es zeigte sich, dass gerade die Komponenten des Programms, die auf den Dreiklang Informati-

on, Reflexion und Austausch in der Peer-Gruppe abzielten, von großem Wert für die zukünftigen Promovierenden waren.

Literatur

Bentler, Annette; Bührmann, Thorsten (2005): Beratung im Übergang. Schnittstellen von Schule und Studium sowie von Studium und Beruf. REPORT – Zeitschrift für Weiterbildungsforschung. Theoretische Grundlagen und Perspektiven der Erwachsenenbildung, 28, 1, 181 - 189.

Frohnen, Anja (2009): Promotionserfolgsteams. Mit Peer-Coaching-Kompetenz zur individuellen Leistungssteigerung. In Organisationsberatung, Supervision, Coaching (OSC) 16, 150–164.

Heinz, Walter R. (2000): Selbstsozialisation im Lebenslauf. Umriss einer Theorie biografischen Handelns. In: Hoerning, Erika (Hg.): Biografische Sozialisation. Stuttgart: Lucius & Lucius, 165-186.

Jahn, Kerstin; Jaksztat, Steffen; Reimer, Maike (2017): Entscheidungen und Übergänge zur Promotion (Begleitstudie B2). Studien im Rahmen des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2017. Online unter https://www.buwin.de/downloads/begleitstudien/studie-b2_buwin.pdf/download

Lorenzen, Jule-Marie (2014): Aktiviert im Übergang? Bestimmung von Mentoring als Form der Beratung in aktivierungslogischem Zusammenhang. In: Grenzen und Lebenslauf. Beratung als Form des Managements biografischer Übergänge. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, 140-156.

Krawietz, Johanna; Raitelhuber, Eberhard; Roman, Navina (2013): Übergänge in der Hochschule. In: Schröder, Wolfgang; Stauber, Barbara; Walther, Andreas; Böhnisch, Lothar; Lenz, Karl: Handbuch Übergänge, Weinheim/Basel: Beltz Juventa, 651 - 687.

Scherr, Albert: Beratung als Hilfe. Zur Funktion von Beratung im aktivierendem Wohlfahrtsstaat. In: Grenzen und Lebenslauf. Beratung als Form des Managements biografischer Übergänge, Weinheim/Basel: Beltz/Juventa, 100-120.

Schröder, Wolfgang; Stauber, Barbara; Walther, Andreas; Böhnisch, Lothar; Lenz, Karl (2013): Übergänge – Eine Einführung. In: Schröder, Wolfgang; Stauber, Barbara; Walther, Andreas; Böhnisch, Lothar; Lenz, Karl: Handbuch Übergänge, Weinheim/Basel, 11-20.

Wissenschaftsrat (2014): Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten (Drs. 4009-14), online unter: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf>.



Informationen zur Autorin:

Melanie Eulitz, Diplom-Soziologin, war von 2015 bis 2018 wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Geschäftsstelle der Bielefeld Graduate School in History and Sociology (BGHS), aktuell arbeitet sie im Projekt Quickstart Sachsen an der HTWK Leipzig.

Kontakt: melanie.eulitz@gmx.de



Informationen zum Autor

Kontakt