

Zeitschrift für Beratung und Studium

Handlungsfelder, Praxisbeispiele und Lösungskonzepte

Professionalisierung der Promotionsberatung und -betreuung

- Karriereberatung für Promovierende und Post-Doktorand/innen
– Status Quo, Professionalisierung und Entwicklungsperspektiven
eines neuen Tätigkeitsfeldes an den Hochschulen
 - Die Rollen der „Hochschulprofessionellen“
im Promotionswesen
 - Promovieren an Fachhochschulen
– Neue Wege der kooperativen Promotion
- Abbruchgedanken – (k)ein Thema in der strukturierten Promotion
 - Weniger Studienabbruch durch Frühwarnsysteme
– Das Beispiel des PASST?!-Programms an der TU Dresden

1 | 2017

Zeitschrift für Beratung und Studium

Handlungsfelder, Praxisbeispiele und Lösungskonzepte

Einführung der geschäftsführenden Herausgeber

Von Helga Knigge-Illner & David Willmes

1

Beratungsentwicklung/-politik

Barbara Nickels & Anne Löchte
Karriereberatung für Promovierende und
Post-Doktorand/innen – Status Quo,
Professionalisierung und Entwicklungsperspektiven
eines neuen Tätigkeitsfeldes an den Hochschulen

2

Lucas Zinner
Die Rollen der „Hochschulprofessionellen“ im
Promotionswesen

8

Carolin Schuchert
Promovieren an Fachhochschulen
– Neue Wege der kooperativen Promotion

14

Beratungsforschung

Svea Korff
Abbruchgedanken
– (k)ein Thema in der strukturierten Promotion

19

Anregungen für die Praxis/ Erfahrungsberichte

Franziska Schulze-Stocker, Christian Schäfer-Hock
& Robert Pelz
Weniger Studienabbruch durch Frühwarnsysteme
– Das Beispiel des PASST?!-Programms an der
TU Dresden

26

Seitenblick auf die Schwesterzeitschriften

Hauptbeiträge der aktuellen Hefte
Fo, HSW, HM, P-OE und QiW

IV

Heft 1/2017 der ZBS befasst sich schwerpunktmäßig mit dem aktuellen Thema **Professionalisierung der Promotionsberatung und -betreuung**. Durch die europaweite Debatte über Hochschulausbildung wurden in den letzten 15 Jahren auch bedeutende Entwicklungen im Promotionsbereich an deutschen Hochschulen angestoßen. Die Etablierung neuer Strukturen zu besserer Betreuung durch Graduiertenkollegs und -schulen führte zu neuen Aufgaben wie auch neuen Rollen für die Betreuenden. So sorgen heute Beraterinnen und Berater für gründliche Orientierung der Promotionsinteressierten über die Anforderungen der Promotion; Dozent/innen bieten in Graduierteneinrichtungen Fortbildung z.B. in überfachlichen Kompetenzen an, und Promotionscoaches unterstützen Promovierende bei der Bewältigung schwieriger Situationen. Als neuer Aspekt von Beratung wird heute auch die Karriereentwicklung von Promovierenden gesehen, für die eine größere institutionelle Verantwortlichkeit der Universität gefordert wird, die ihren Ausdruck in Personalentwicklungskonzepten finden soll. Die Neustrukturierung des Promotionswesens erforderte eine stärkere Kooperation zwischen Hochschulmanagement und den Vertretern der Wissenschaft. Daraus entstand das Betätigungsfeld für eine neue Beratergruppe, die sogenannten „Hochschulprofessionellen“, die unmittelbar zur Professionalisierung des Beratungswesens beitragen sollen.

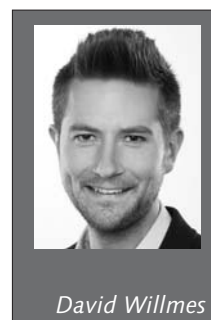
Der Beitrag von *Barbara Nickels und Anne Löchte* **Karriereberatung für Promovierende und Post-Doktorand/innen – Status Quo, Professionalisierung und Entwicklungsperspektiven eines neuen Tätigkeitsfeldes an den Hochschulen** geht zunächst auf die unterschiedlichen Karriereperspektiven der Nachwuchswissenschaftler/innen und deren Beratungsanliegen ein und klärt dann, was unter individueller Karriereberatung zu verstehen ist. Die Autorinnen, die selbst als Beraterinnen für Promovierende und Coaches zur Karriereberatung tätig sind, Barbara Nickels an der Graduate School der Leuphana Universität Lüneburg und Anne Löchte an der Berlin School of Mind and Brain der Humboldt-Universität zu Berlin, sehen solche Angebote für Promovierende wie auch für Postdocs als notwendige Förderung der Universität an und plädieren für die Etablierung eines qualifizierten und personell gesicherten Regelangebots. Sie beschreiben die erforderlichen Kriterien, die an eine Professionalisierung der Beratungskompetenz zu richten sind.

Seite 2

Der Beitrag von *Lucas Zinner*, Leiter der Dienstleistungseinrichtungen Forschungsservice und Nachwuchsförderung der Universität Wien, nimmt **Die Rollen der „Hochschulprofessionellen“ im Promotionswesen** in den Blick. Ausgehend von einem Zuwachs an Aufgaben und Zuständigkeiten im Promotionsbereich macht er eine zunehmende Professionalisierung des Personals aus, das mit dem Thema Promotion betraut ist. Sowohl in der Beratung von Promovierenden und Betreuenden als auch im hochschulstrategischen Managementbereich sieht er einen Bedarf an besonders qualifizierten Mitarbeitenden – den „Hochschulprofessionellen“. Ihrem Selbstverständnis ging er mit einer Studie auf den Grund und plädiert für die besondere Wertschätzung ihrer Leistungen im Promotionswesen.

Seite 8

Carolin Schuchert, Geschäftsführerin des Graduierteninstituts für angewandte Forschung der Fachhochschulen NRW, greift eine vieldiskutierte hochschulpolitische Frage auf: Wie lassen

Helga
Knigge-Illner

David Willmes

sich Fachhochschulen, die nicht das Promotionsrecht besitzen, in den Bereich Promotion verstärkt einbinden? In ihrem Beitrag **Promovieren an Fachhochschulen – Neue Wege der kooperativen Promotion** beleuchtet sie die Herausforderungen einer Zusammenarbeit zwischen Hochschulen mit und ohne Promotionsrecht. Sie zeigt, welche Voraussetzungen für erfolgreiche Kooperationen erfüllt sein sollten und welche Beratungs- und Unterstützungsangebote Promovierende in kooperativen Promotionsverfahren benötigen.

Seite 14

Der folgende Beitrag berichtet über eine Studie zur Beratungsforschung. Mit der Frage, ob **Abbruchgedanken – (k)ein Thema in der strukturierten Promotion?**, also unter den allgemein als förderlich geltenden Bedingungen des Promovierens sind, beschäftigt sich *Svea Korff*, die an der Universität Hildesheim im Forschungscluster „Hochschule und Bildung“ tätig ist, in ihrer empirischen Studie. Sie untersuchte mittels einer Online-Befragung an einer großen Gruppe von Promovierenden ($n = \text{ca. } 1.600$) das Auftreten von Abbruchgedanken im Verlauf des Promovierens, um deren auslösende Bedingungen zu erforschen. Ergänzt wurde diese Untersuchung durch angeleitete Gruppendiskussionen mit kleineren Gruppen. Beim Vergleich zwischen individual und strukturiert Promovierenden wurden keine Unterschiede bezüglich Auftretenshäufigkeit und Intensität von Abbruchgedanken festgestellt. Untersucht wurde weiterhin der Einfluss von verschiedenen Faktoren wie z.B. soziodemografische, Persönlichkeitsfaktoren, berufliche Erwartungen und strukturelle Faktoren wie die Einbindung in die Peer-Group und die Einbindung durch die Betreuenden. Die Ergebnisse lassen vermuten, dass mit dem Thema Abbruch ein Tabuthema berührt wird.

Seite 19

Abschließend folgt ein Artikel zu einem anderen Thema. Darin geht es zwar auch um Abbruch, jedoch um Studienabbruch. Unter dem Titel **Weniger Studienabbruch durch Frühwarnsysteme – Das Beispiel des PASST?!-Programms an der TU Dresden** beschreiben *Franziska Schulze-Stocker, Christian Schäfer-Hock und Robert Pelz*, wissenschaftliche Mitarbeiter der Technischen Universität Dresden, die Einführung eines Steuerungsinstrumentes für den Studienerfolg. Das Programm sieht vor, dass zunächst Studierende informiert und dafür gewonnen werden, dass ihre Leistungen, zum Beispiel Prüfungen, erfasst und an sie rückgemeldet werden. Der zweite Schritt zielt darauf ab, die individuellen Gründe für einen möglichen Abbruch auf wissenschaftlicher Grundlage zu erforschen. Die dritte Stufe beinhaltet ein differenziertes Angebot von Beratung und Unterstützung.

Seite 26

Helga Knigge-Illner & David Willmes