

Verbessern strukturierte Promotionsformen die Doktorandenausbildung in Deutschland?

Zugang, Lernumwelt und beruflicher Übergang in traditionellen und strukturierten Promotionsformen im Vergleich

Fragestellungen und Untersuchungskonzept

Ausgangssituation:

Die Ausweitung strukturierter Promotionsformen ist mit drei wesentlichen hochschulpolitischen Zielen verbunden (Wissenschaftsrat 2002):

1. Chancengerechtigkeit bei der Rekrutierung der Doktorand(inn)en

- Auswahl der besten und talentiertesten Absolvent(inn)en
- Beseitigung von Geschlechter- und Herkunftseffekten

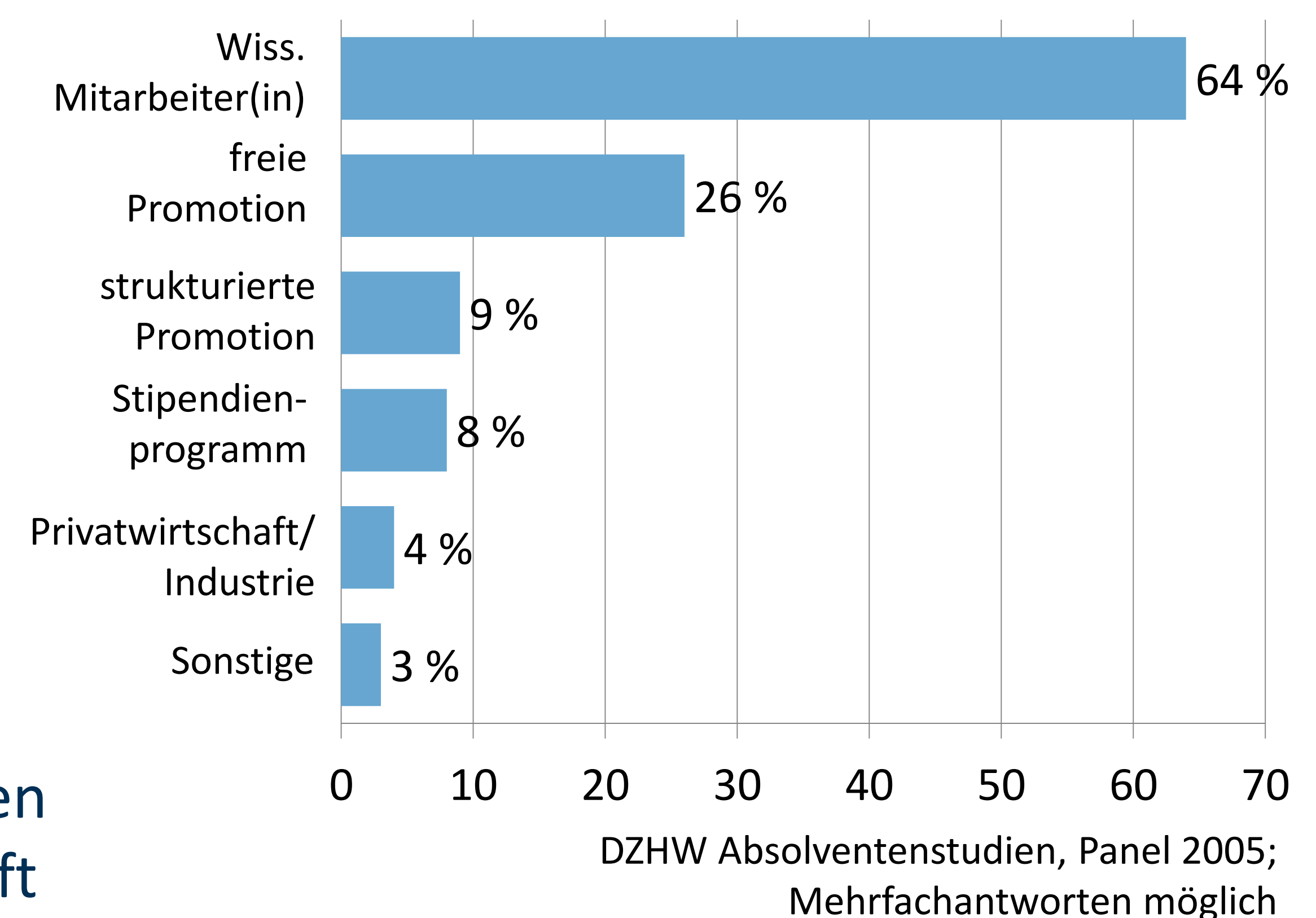
2. Verbesserung der Betreuungssituation während der Promotionsphase

- Qualitätssicherung der Dissertationen
- Verkürzung der Promotionsdauer

3. Optimierung der Karrierechancen nach der Promotion

- Vermittlung umfangreicher Fachkenntnisse und Schlüsselqualifikationen
- Vorbereitung auf Tätigkeiten innerhalb und außerhalb der Wissenschaft

Promovierende nach Promotionsform



Fragestellungen:

I. Existieren Geschlechter- und Herkunftseffekte beim Zugang zur Promotion in strukturierten Promotionsformen ebenso wie in traditionellen Promotionsformen?

II. Gehen strukturierte Promotionsformen mit förderlicheren Lernumwelten einher als traditionelle Promotionsformen?

III. Sind strukturierte Promotionsformen und die damit einhergehenden Lernumwelten für den beruflichen Übergang Promovierter förderlicher als traditionelle Promotionsformen?

Annahmen & theoretische/empirische Grundlagen:

1. Geschlechter- und Herkunftseffekte bei der Promotionsaufnahme

- Herkunfts- und Geschlechtsspezifische Nachteile:
Kapitalausstattung, Habitus, Leistungsunterschiede, Bildungs- und Arbeitsmarktpreferenzen, Studienfachwahl, Persönlichkeitsmerkmale, Bildungsbiographie, Elternschaft
- Diskriminierung:
Homosoziale Kooptation, Statistische Diskriminierung

2. Effektstärken variieren zwischen den Promotionsformen

Empirische Untersuchungen zeigen...

- Vorwiegend informelle Rekrutierungspraktiken in traditionellen Promotionsformen
- Vorwiegend formelle Rekrutierungspraktiken in strukturierten Promotionsformen

3. Effekte lassen sich auf unterschiedliche Faktoren zurückführen

1. Unterschiede zwischen den Promotionsformen

Empirische Unterschiede bei....

- Betreuungsform, -intensität und -zufriedenheit
- Finanzierungs- und Arbeitssituation
- Veranstaltungsteilnahmen
- Tagungsbesuche, Lehrtätigkeiten und des Verfassens von Publikationen
- Internationalität und Interdisziplinarität der Promotionsphase

2. Unterschiede innerhalb der Promotionsformen

3. Unterschiede zwischen den Fachbereichen

1. Promotionsformen gehen mit spezifischen Lernumwelten einher

2. Die Lernumwelt nimmt indirekt Einfluss auf den beruflichen Übergang

- Promotionsergebnis
- den Promotionsverlauf
- die wissenschaftliche Produktivität während der Promotionsphase
- die Kompetenzen
- das soziale Netzwerk der Promovierten

3. Direkter (Signal-)Effekt der Promotionsform auf den beruflichen Übergang

4. Zusammenhänge variieren zwischen den Fächern

Wissenschaftsrat (2002). *Empfehlungen zur Doktorandenausbildung*. <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/5459-02.pdf> (Zugegriffen am: 13.4.2015).

Ansprechpartnerin

Susanne de Vogel
devogel@dzhw.eu
0511 1220-337