Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung

Exploration von Fachkulturen am Beispiel von Promotionskulturen

Jens Ambrasat
Jakob Tesch

Herbsttagung „Einheit trotz Vielfalt“, WZB Berlin
09.10.2015

Hintergrund

Fachkulturen als Erklärung für Fächerunterschiede?

- hohe „Varianzaufklärung “ in quantitativen Studien
- meist vage als Residuumserklärung oder „Deus ex Machina“

Quantitative Studien zu Fachkulturen

- Zu Studierendenkulturen (Multrus 2004, Huber et al. 1983), Lehrkulturen (Schaeper 1997), Arbeitskulturen (Bargel 1988)

Erhebung von Kulturen: das Standardverfahren

- Kulturen entlang von festgelegten Grenzen:
  Länder, Organisationen, Disziplinen
- Unterschiede in den Einstellungen und Praktiken zwischen diesen Gruppen werden als kulturelle Unterschiede interpretiert.

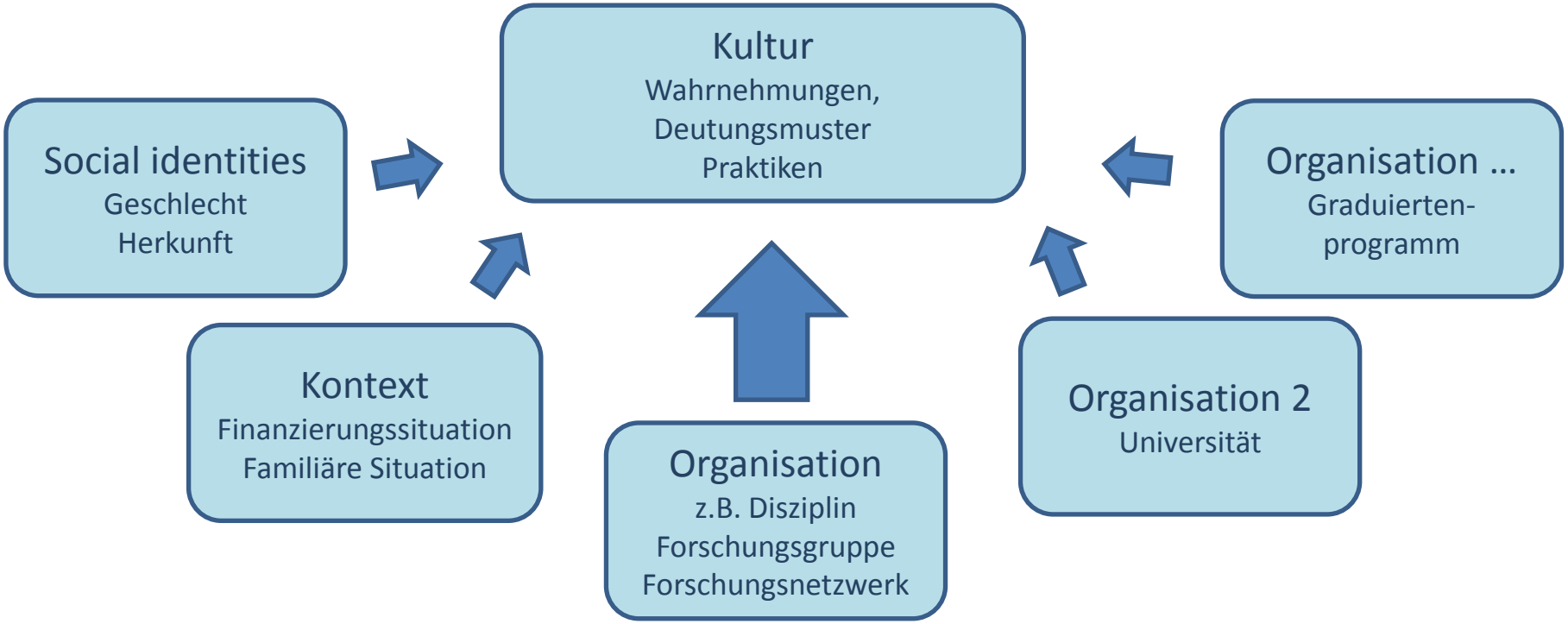
„Kulturen der unterschiedlichen Disziplinen“

- Homogenitäten innerhalb von Disziplinen werden überbetont
- Subdisziplinäre Heterogenitäten bleiben unsichtbar
- Ebenso wie disziplinenübergreifende Ähnlichkeiten

Fragestellung

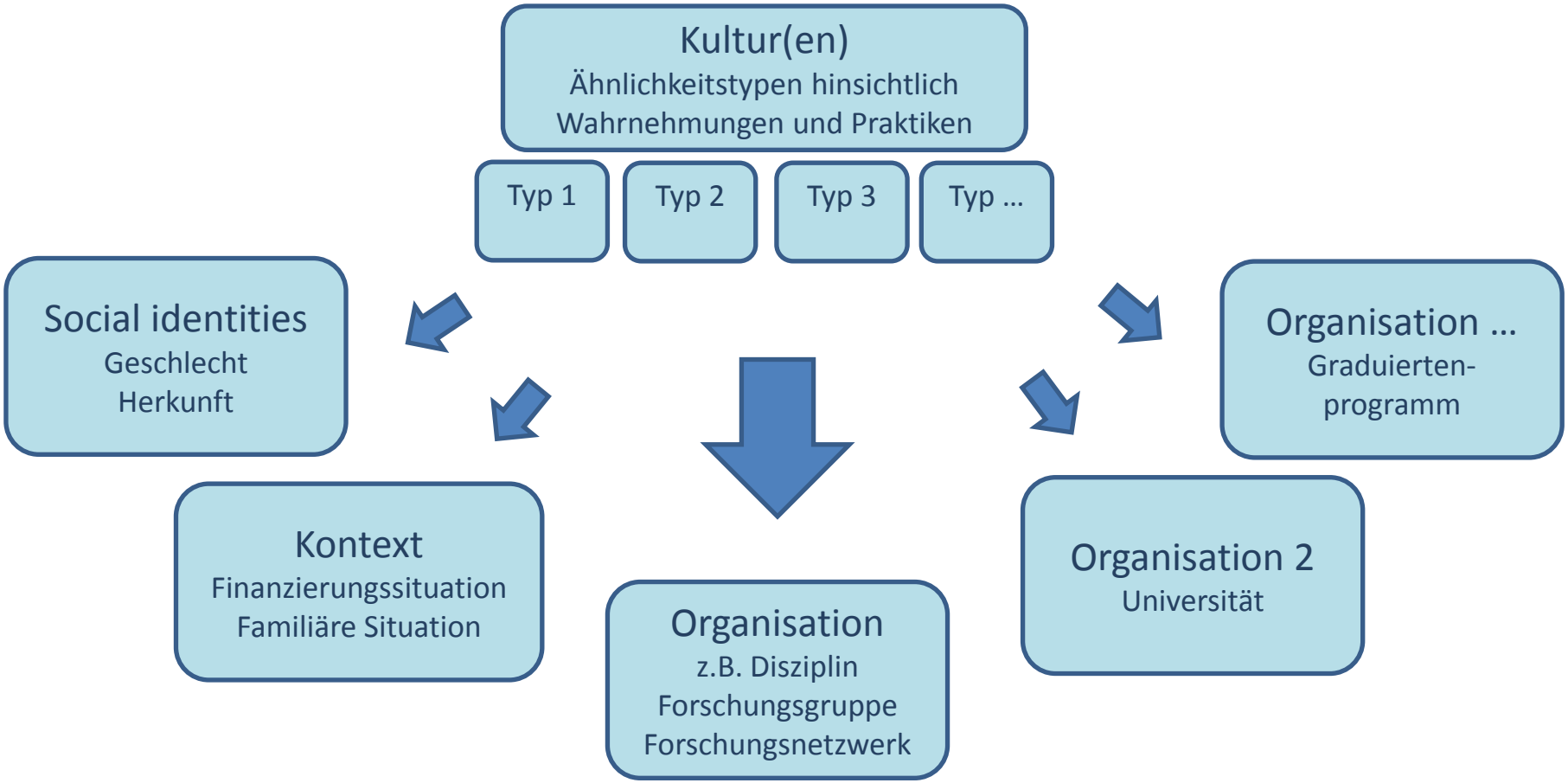
- Wie kann eine quantitative Erhebung von Kulturen in der Wissenschaft aussehen?
  - Ohne das empirisch zu zeigende bereits vorwegzunehmen
  - d.h. **unabhängig** ist **von** vorrangigen Grenzziehungen wie **Fächerklassifikationen**

Der extensionale Ansatz



- Problem der kausalen Attribution (vgl. Gläser et al. 2015)

Der explorative Ansatz



Adaption für quantitative Untersuchungen

Kultursoziologischer Zugang:

- *Kultur als geteilte Wahrnehmungs-, Deutungs- und Wissensstrukturen, die sich in Sprache und Praktiken äußern.*

Dreistufiges Verfahren:

1. Auswahl von Dimensionen (entsprechend der Möglichkeiten im Survey)
2. Strukturierung (durch z.B. Faktorenanalysen) und Exploration von relevanten Unterdimensionen
3. Clusteranalyse zur Typenbildung

Vorteile:

- Von Fächerklassifikationen unabhängige Messung
- Ob und welche Typen sich bilden ist empirisch offen und hängt nur von den gewählten Indikatoren ab.

Subfelder des Wissenschaftssystems

Forschung
- Epistemische Kulturen
- Forschungspraktiken

Promotion
- Promotionsmotive
- Wiss. Leitbilder
- Aus-/Bildung
- Promotionsalltag

Lehre
- Theorie/Praxis
- Dozent oder Coach
- Ausbildung/ wiss. Mentoring

Studium
- Studienmotive
- Lernpraktiken
- Lernumwelten

Anwendung auf Promotionskulturen

Promotions kultur

Motive

- Ziel und Zweck der Promotion
- Gründe für die Themenwahl
- Hochschulwahl
- Betreuerwahl

Wünsche/ Erwartungen

- Selbst-Anforderungen
- Betreuungs-wünsche

Praktiken

- Zeitverwen-dung im Promotions-alltag
- Betreuungs-verhältnis
- Publikationsstr ategien

Leitbilder/ Rollenidentität

- „guter Wissen-schaftler“ / Doktorand
- Stellung der Promotion im eigenen Lebensentwurf

Empirisches Beispiel: Promovierendenpanel ProFile

- Kooperationsverträge mit derzeit 8 Universitäten, zwei Stiftungen und dem DAAD
- Jährlich neue Kohorten seit 2009
- Drei Hauptbefragungen (online): Initial – Abschluss – Follow Up
- folgende Analysen basieren auf Angaben von Promovierenden aller Fächer (mit Ausnahme der Medizin) aus der Initialbefragung

Suche nach Indikatoren

Promotionsmotive (PM)

- Arbeitsmarktchancen außerhalb der Wissenschaft, Wiss. Karriere, Opportunität

Gründe für die Hochschulwahl (HW)

- Lebensmittelpunkt, Forschungsbedingungen, Hochschulranking

Betreuungssituation (BS)

- Austauschhäufigkeit
- Einschätzung des Verhältnisses zum Hauptbetreuer: „gute Betreuung“

Betreuungswünsche

- Inhaltlich/methodisch
- wissenschaftliches „Coaching“

Betreuererwartungen

- Hohe vs. Niedrige Erwartungen

Zeitverwendung

- Arbeit an der Promotion im wiss. Alltag

Promotionstypenbildung
6 Clusterlösung

	Promotionsmotive			Betreuungs-wünsche		Betreuungs-verhältnis			Gründe für Hochschulwahl			Zeit	Cluster-größe
Promotionstypen	Arbeitsm	Wi.Karr	Gelegenh	Wi-Coach	Inhalt	Austaus	Gute Bet.	Betr.Erw	Lebensm	Fo.Bed.	Ranking	Promot	N
Typ 1	0,50	0,42	-0,26	0,25	-0,25	0,65	0,34	0,66	-0,63	0,08	0,80	0,36	1235
Typ 2	0,29	-1,03	1,34	0,10	0,07	-0,02	-0,62	0,08	0,52	-0,24	-0,07	-0,05	619
Typ 3	-0,20	0,27	-0,30	0,14	0,16	0,83	0,42	0,58	0,02	0,84	-0,94	0,18	1100
Typ 4	-0,29	-0,43	-0,22	-0,40	-0,03	-0,51	-0,36	0,69	0,31	0,16	-0,41	-1,41	780
Typ 5	-0,41	-0,29	-0,44	-0,84	0,24	-0,27	0,28	-0,79	0,42	-0,60	-0,16	0,32	816
Typ 6	-0,04	0,33	-0,10	0,43	-0,01	-0,91	-1,39	-0,55	-0,14	0,05	0,16	-0,04	648
Total	-0,00	-0,04	-0,08	-0,04	0,02	0,09	-0,09	0,20	0,01	0,10	-0,08	-0,05	5198

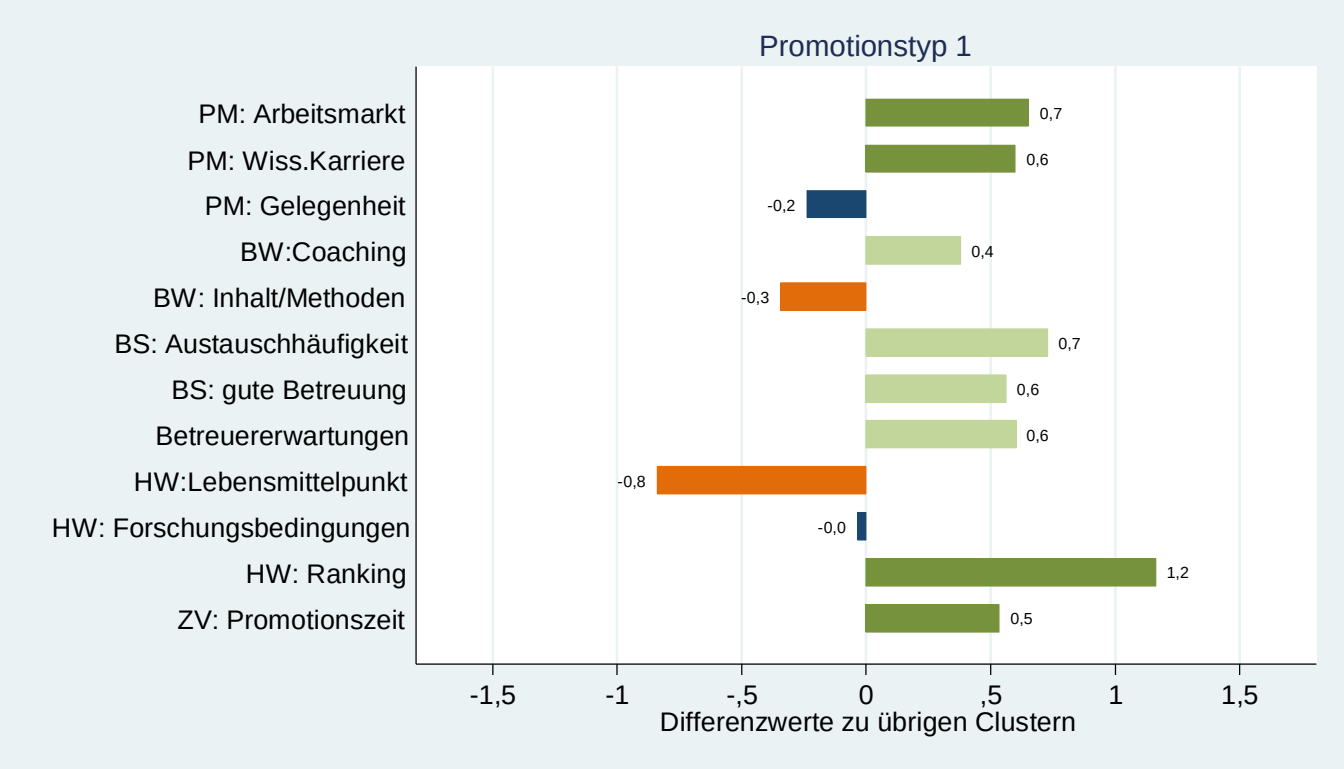
Promotionstypenbildung
6 Clusterlösung

	Promotionsmotive			Betreuungs-wünsche		Betreuungs-verhältnis			Gründe für Hochschulwahl			Zeit	Cluster-größe
Promotionstypen	Arbeitsm	Wi.Karr	Gelegenh	Wi-Coach	Inhalt	Austaus	Gute Bet.	Betr.Erw	Lebensm	Fo.Bed.	Ranking	Promot	N
Typ 1	0,50	0,42	-0,26	0,25	-0,25	0,65	0,34	0,66	-0,63	0,08	0,80	0,36	1235
Typ 2	0,29	-1,03	1,34	0,10	0,07	-0,02	-0,62	0,08	0,52	-0,24	-0,07	-0,05	619
Typ 3	-0,20	0,27	-0,30	0,14	0,16	0,83	0,42	0,58	0,02	0,84	-0,94	0,18	1100
Typ 4	-0,29	-0,43	-0,22	-0,40	-0,03	-0,51	-0,36	0,69	0,31	0,16	-0,41	-1,41	780
Typ 5	-0,41	-0,29	-0,44	-0,84	0,24	-0,27	0,28	-0,79	0,42	-0,60	-0,16	0,32	816
Typ 6	-0,04	0,33	-0,10	0,43	-0,01	-0,91	-1,39	-0,55	-0,14	0,05	0,16	-0,04	648
Total	-0,00	-0,04	-0,08	-0,04	0,02	0,09	-0,09	0,20	0,01	0,10	-0,08	-0,05	5198

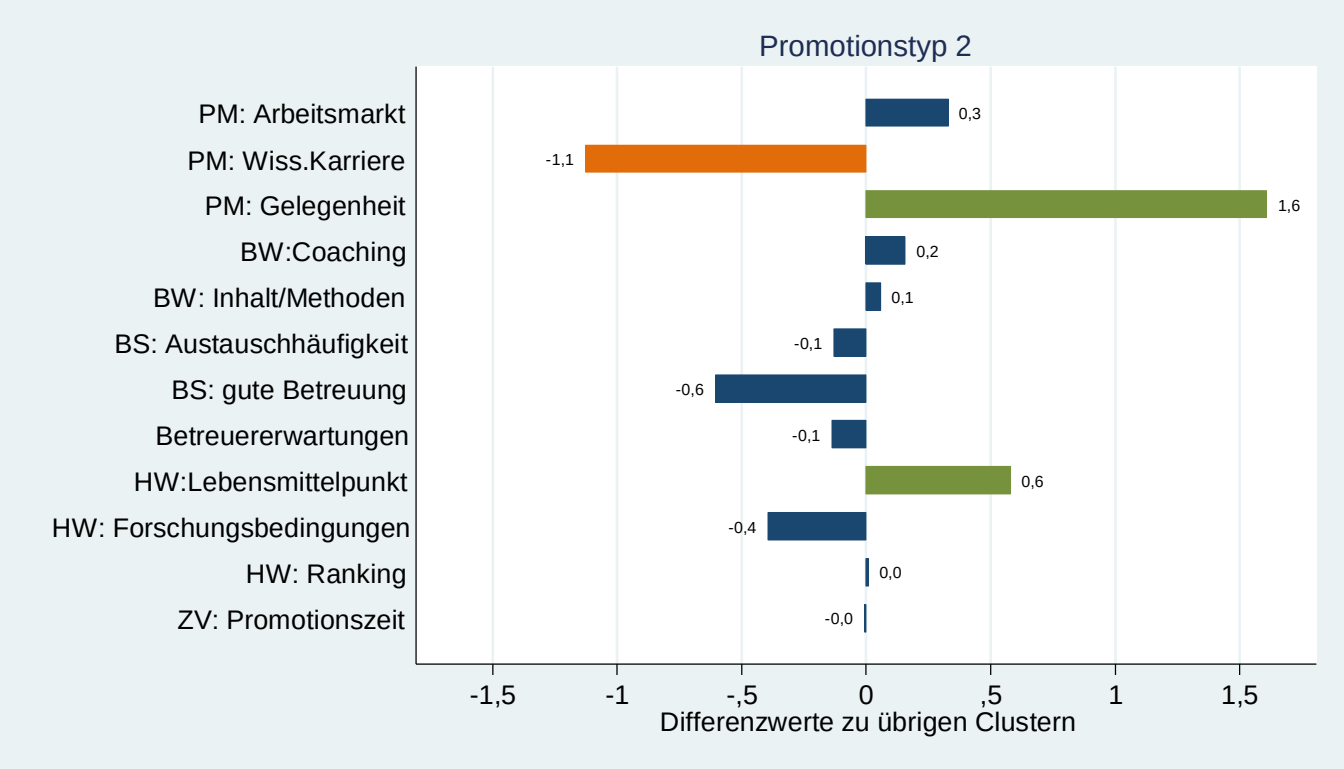
Promotionstypenbildung
6 Clusterlösung

	Promotionsmotive			Betreuungs-wünsche		Betreuungs-verhältnis			Gründe für Hochschulwahl			Zeit	Cluster-größe
Promotionstypen	Arbeitsm	Wi.Karr	Gelegenh	Wi-Coach	Inhalt	Austaus	Gute Bet.	Betr.Erw	Lebensm	Fo.Bed.	Ranking	Promot	N
Typ 1	0,50	0,42	-0,26	0,25	-0,25	0,65	0,34	0,66	-0,63	0,08	0,80	0,36	1235
Typ 2	0,29	-1,03	1,34	0,10	0,07	-0,02	-0,62	0,08	0,52	-0,24	-0,07	-0,05	619
Typ 3	-0,20	0,27	-0,30	0,14	0,16	0,83	0,42	0,58	0,02	0,84	-0,94	0,18	1100
Typ 4	-0,29	-0,43	-0,22	-0,40	-0,03	-0,51	-0,36	0,69	0,31	0,16	-0,41	-1,41	780
Typ 5	-0,41	-0,29	-0,44	-0,84	0,24	-0,27	0,28	-0,79	0,42	-0,60	-0,16	0,32	816
Typ 6	-0,04	0,33	-0,10	0,43	-0,01	-0,91	-1,39	-0,55	-0,14	0,05	0,16	-0,04	648
Total	-0,00	-0,04	-0,08	-0,04	0,02	0,09	-0,09	0,20	0,01	0,10	-0,08	-0,05	5198

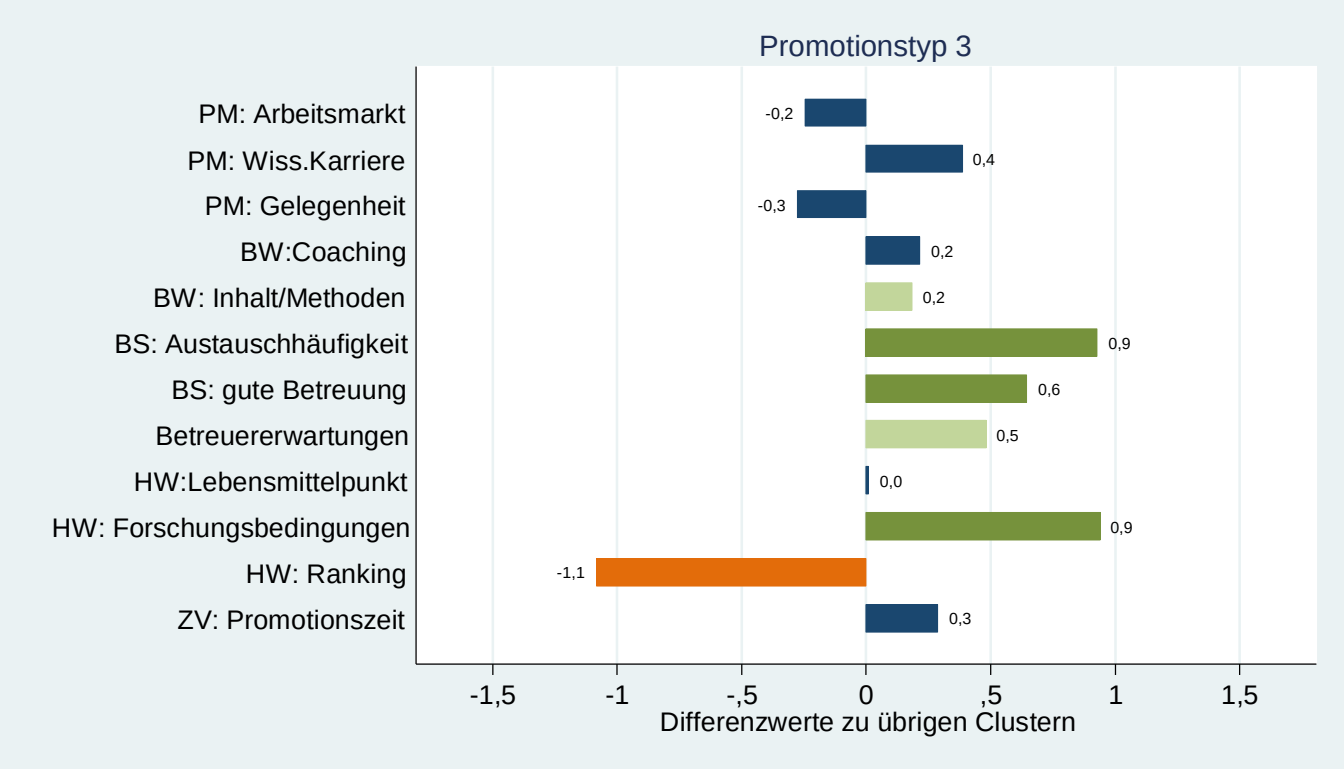
karriereorientierter Typ



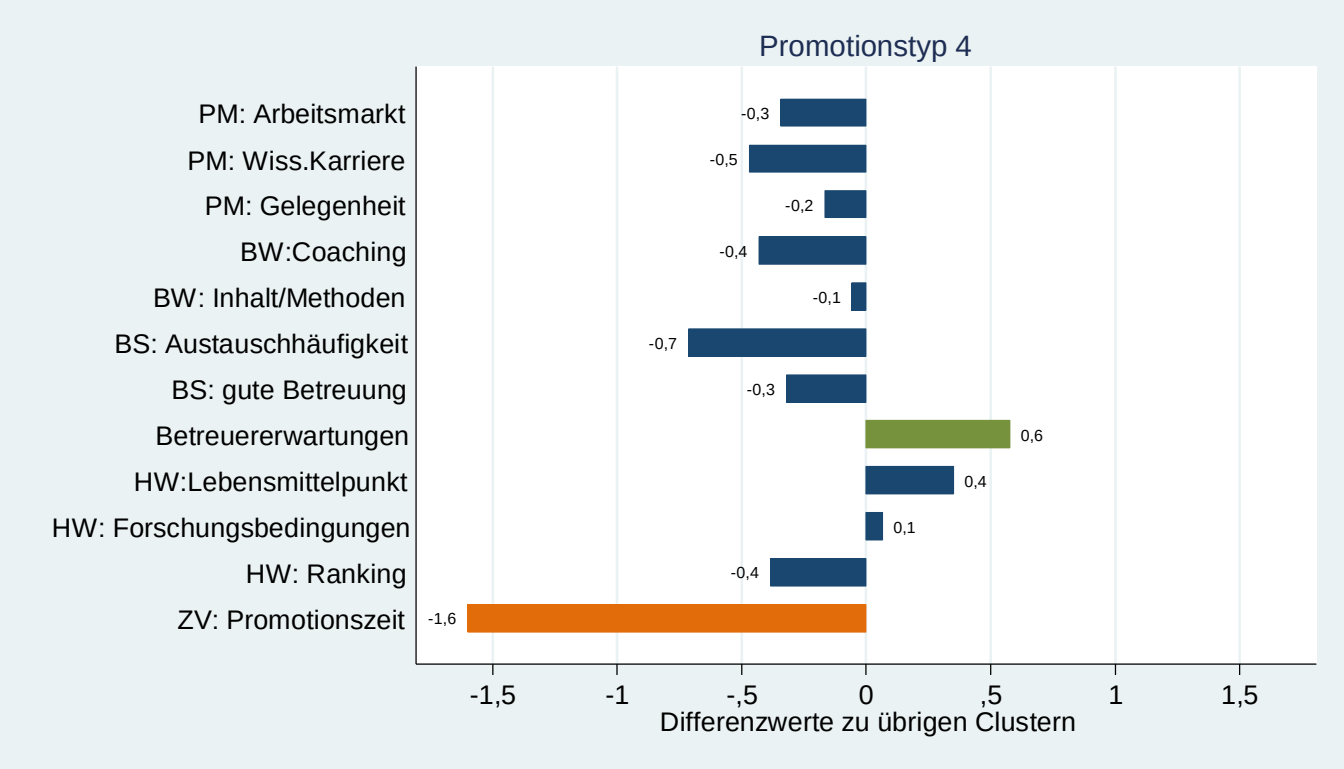
Gelegenheitspromovend



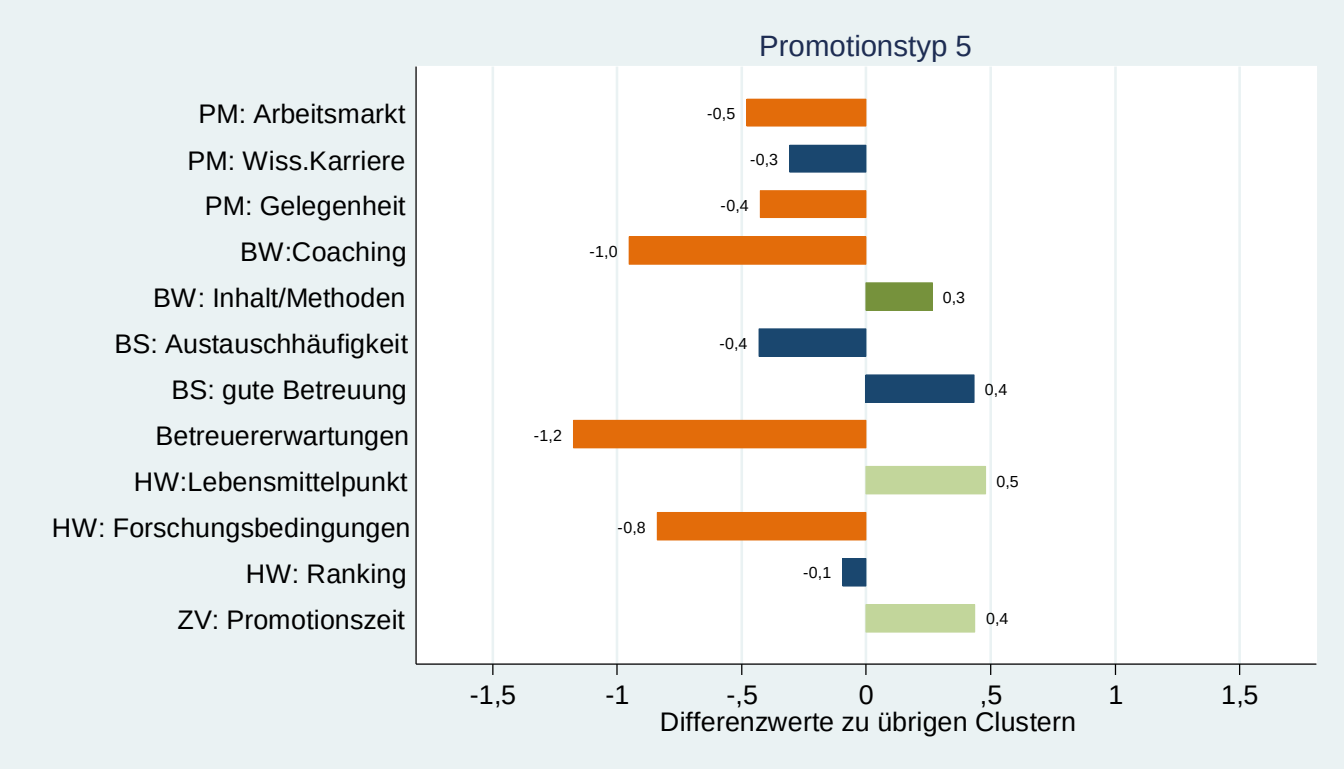
Betreuungszentriert



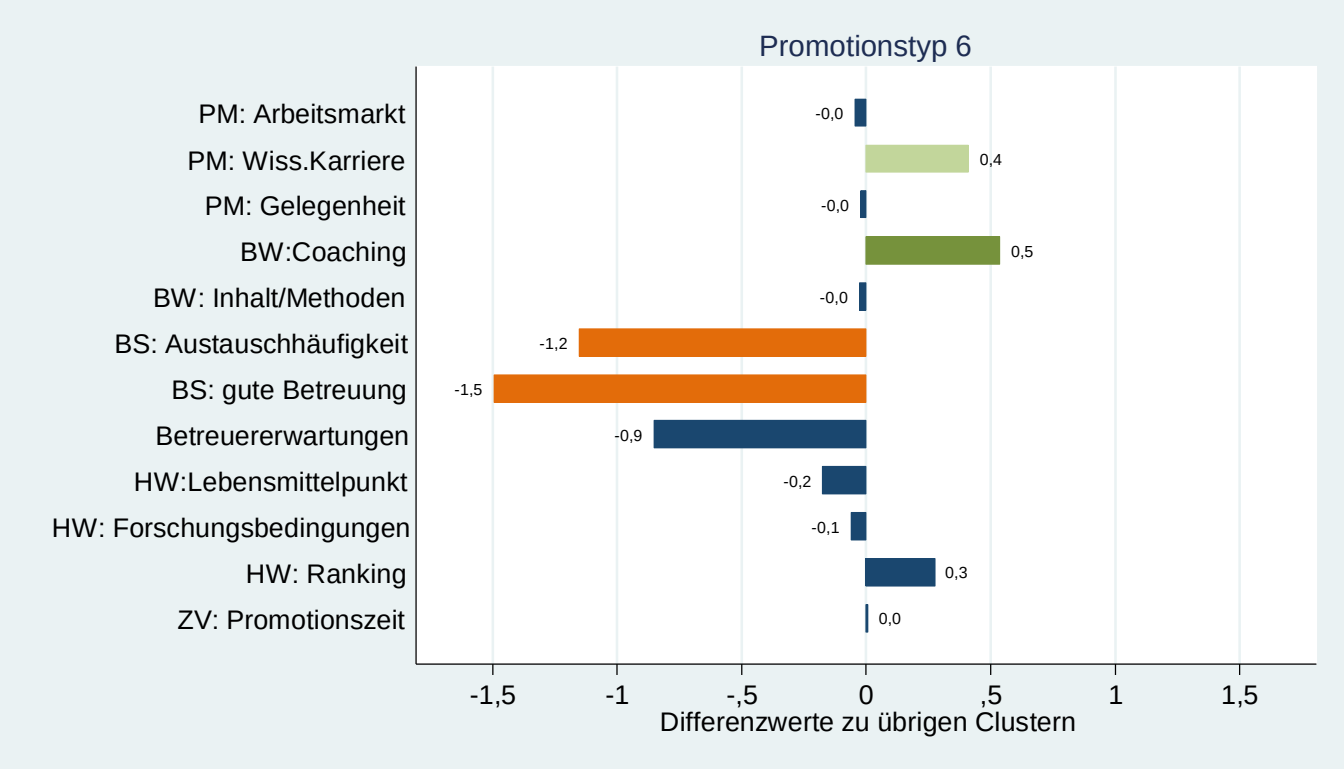
Überforderter Typ



Selbständige Typ



Scheiternder Wissenschaftler



Fazit

- Quantitative Exploration von Promotionskulturen im Prinzip möglich, aber abhängig von der Verfügbarkeit geeigneter Daten
- Explorierte Typen sind keine Fachkulturen im eigentlichen Sinn
- Sie variieren zwar mit Fächerklassifikationen, sind aber auch wesentlich durch andere promotionsspezifische Parameter bestimmt.

Ausblick

- Weitere Durchforstung bestehender Datensätze zur Verfeinerung des Ansatzes

- Entwicklung eines mehrdimensionalen Instruments zur surveybasierten Messung von feldspezifischen Kulturen z.B: Promotionskulturen

Vielen Dank!

Promotionsmotive

Wenn Sie an den Beginn Ihrer Promotion zurückdenken, inwieweit traf das Folgende zu?

Skala: von 1“traf voll und ganz zu“ bis 5 „traf überhaupt nicht zu“

Interesse an wissenschaftlicher Forschung (WiKa)

Verbesserung meiner Berufschancen (AM)

Promotion ist in meinem Fach üblich (AM)

Voraussetzung für wissenschaftliche Karriere (WiKa)

Keine beruflichen Alternativen (OP)

Promotion hat sich zufällig ergeben (OP)

Gute Betreuung

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Hauptbetreuerin bzw. Ihren Hauptbetreuer zu?

Die Hauptbetreuerin bzw. der Hauptbetreuer ist die Person, die Sie am intensivsten betreut.

Skala: von 1“trifft voll und ganz zu“ bis 5 „trifft überhaupt nicht zu“

"hat immer Zeit"

"motiviert mich"

"Betreuung ist lästig"

"hält sich an Vereinbarungen"

"macht realistische Zeitvorgaben"

"gibt konstruktive Rückmeldungen"

"Fachgespräche auf Augenhöhe"

"unterstützt mich bei der Überwindung von Arbeits- oder Schreibblockaden“

- 1 Faktor bzw. Index

Gründe für Wahl des Hochschulortes

Bitte sagen Sie uns, inwiefern die folgenden Gründe bei der Wahl der Hochschule, an der Sie promovieren, eine Rolle gespielt haben.

Skala: von 1“traf voll und ganz zu“ bis 5 „traf überhaupt nicht zu“

"Privater/beruflicher Lebensmittelpunkt am Hochschulort"
"Guter Ruf der Hochschule"
"Attraktives Jobangebot an der Hochschule"
"Attraktive Forschungsbedingungen"
"Guter Ruf der Hochschullehrer"
*"Gute Stipendien/ Fördermöglichkeiten"
"Atmosphäre des Hochschulortes (kulturelles Angebot etc.)"
"Gute Bewertung der Hochschule(Ranking)"
"Attraktives Kursangebot"
"Attraktives Serviceangebot„

- Selektion: Lebensmittelpunkt, Forschungsbedingungen, Ranking

Betreuungswünsche

Wie intensiv möchten Sie in den folgenden Bereichen von Ihrer Hauptbetreuerin bzw. Ihrem Hauptbetreuer betreut werden?

Skala: 1“**Sehr intensiv“ bis 5“überhaupt nicht“, 99“trifft nicht zu“**

Teilnahme an Kongressen (Coach)

Publizieren in Fachzeitschriften (quer)

Inhaltliche Fragen (Inhalt)

Methodisch/technische Fragen (Inhalt)

Kooperationen (Coach)

Ausbau wissenschaftlicher Kontakte (Coach)

- 2 Faktoren

Betreuungserwartungen

Was erwartet Ihre Hauptbetreuerin bzw. Ihr Hauptbetreuer darüber hinaus von Ihnen? Welche Erwartungen wurden an Sie herangetragen?

Bitte markieren Sie alles Zutreffende.

Meine Hauptbetreuerin bzw. mein Hauptbetreuer erwartet, dass...

...ich regelmäßig vor einem Fachpublikum vortrage.

...ich an Forschungskolloquien, Doktorandenkolloquien o.Ä. teilnehme.

...ich Ergebnisse meiner Arbeit während der Promotion publiziere.

...ich Fachtagungen bzw. Konferenzen besuche.

...ich Kooperationen mit anderen Instituten, Hochschulen oder Partnern aufbaue.

...ich internationale Kontakte zu anderen Forscherinnen und Forschern knüpfe

...ich Gremienarbeit leiste.

...ich bei der Organisation von Veranstaltungen oder Kursen mithelfe.

- Index

Exklusiv bzw. Nullwert für Index:

Meine Hauptbetreuerin bzw. mein Hauptbetreuer hat keine dieser Erwartungen formuliert.

Zeitverwendung

Wie viele Stunden am Tag verwenden Sie durchschnittlich auf die folgenden Tätigkeiten?

Bitte unterscheiden Sie zwischen typischen Werktagen und einem typischen Samstag bzw. Sonntag.

Tätigkeiten mit Wissenschaftsbezug

Arbeit an der Promotion (in h/Prozent)

….

- Anteil am gesamten wissenschaftlichen Alltag