

Editorial

Dear readers,

In the context of manifold reforms of higher education and research and increasing competition for talent across the world, early career academics have become a center of attention for national and European policy makers. In many ways, the focus is laid on doctoral training in various countries. Studies point to the changing demographics and training itself from the traditional 'apprenticeship model' and socialization into an academic profession towards preparing highly educated professionals for a variety of jobs outside academia. Statements like „The traditional role of a PhD supervisor as an academic 'sparring partner' is under threat from a new business-led model of doctoral education in which students are viewed as 'employees'“ (Grove 2015) are becoming common in the media.

At the same time, European policy makers put doctoral training in the spotlight via adopting the Innovative Doctoral Training (IDT) Principles (endorsed by the EU in 2011) in the context of creation of the European Research Area or the Salzburg II recommendations of the European University Association in the context of creating the European Research Area. The EU has suggested to link doctoral funding to the IDT principles to ensure that Europe can excel in doctoral training and that the European Research Area becomes a reality. Jointly with the „Salzburg II Recommendations“ of the EUA they have been „taken into account“ in the Bucharest Ministerial Communiqué in 2012 as important contributions for the further discussion of doctoral education in the third cycle.

The IDT principles center around research excellence, attractive institutional environment, interdisciplinary research options, exposure to industry and other relevant employment sectors, international networking, transferable skills, training and quality assurance. As concluded by the IDEA and CHEPS 2013 report, the IDT in European countries are „well accepted and subscribed by all target groups at institutional, doctoral policy and non-academic levels in Europe“. They are, however, „not commonly known in the documented form. Similar ideas or principles, often worded differently, form the basis of doctoral training across Europe“, although the understanding and implementation of the principles varies (2013, p. 54). As the Lithuanian case study of doctoral training (Leisyte & Van Hoed, 2013) has shown, attractive research environment, interdisciplinary research options, exposure to industry and international networking are important and are part of doctoral training although to a different extent in diffe-



Liebe Leserinnen und Leser,

Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen befinden sich in einer vielschichtigen Situation: Sie sind in Lehre und Forschung eingebunden, Mitarbeiter/in am Lehrstuhl oder in einem Projekt und stehen in einem ständigen Betreuungs- und Begutachtungsprozess. Der Wunsch zu promovieren ist schnell gefasst. Ganz schnell jedoch holt einen der Alltag ein und man erkennt, Promovieren hat auch ganz viel mit Organisation, Administration und Durchhalten zu tun. Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist eine grundlegende Aufgabe der Universität. Sie wird auch Ernst genommen. Davon zeugen z. B. Mentoring-Programme, Promotionskollegs und Doktorandentrainings. Was vielerorts jedoch noch fehlt, sind geeignete Maßnahmen der Personalentwicklung, um eine Karriere außerhalb der Hochschule zu ermöglichen.

Einige dieser Themen werden in dem vorliegenden Heft ausführlicher behandelt.

Den Anfang macht **Jutta Wergen**. In ihrem Aufsatz „Will ich oder will ich nicht – und wenn ja, wie? Promovieren!!!“ zeigt sie Wege durch das Labyrinth. Sie beschreibt die verschiedenen Phasen einer Promotion und weist auf die Formalitäten hin. Sie zeigt, wie sich die Zeit des Promovierens finanzieren lässt. Und sie spricht auch das sehr wichtige Thema der Betreuung an.

Detaillierter auf diese Beziehung geht **Sigrid Metz-Göckel** in ihrem Beitrag „Die Freuden und Risiken der Betreuung von Doktorarbeiten oder: Promotionen zahlen sich aus“ ein. Unabhängig davon, ob das Promovieren in einem strukturierten Prozess oder einem traditionellen Betreuungsverhältnis abläuft, auf ihrem Weg zu einer eigenständigen wissenschaftlichen Persönlichkeit können Promovierende ihren Betreuer/inne/n fachlich überlegen und die Betreuer/innen zu deren Begleiter/inne/n werden – was von Metz-Göckel als große Bereicherung ihrer eigenen wissenschaftlichen Tätigkeit erlebt wird.

Dass Promovieren mehr ist als das reine Schreiben der Dissertation, betont auch **Ulrike Senger** in ihrem Beitrag „Kompetenzentwicklung Promovierender – Impulse für universitäres Forschen, Führen und Lehren Lernen“. Die Autorin richtet ihren nüchternen und empathischen Blick auf die Person, die promoviert und auf das, was sie während dieser Zeit lernt. Promovierende schaffen nicht nur Kultur, sie können auch zu „Change Agents“ im persönlichen, organisatorischen und universitären Bereich werden.

Andrea Kottmann und Brigitte Ecker widmen sich



rent disciplines. However, looking at the studies of early career researchers, we can see that there are multiple hurdles when it comes to interdisciplinary and transferable skills training as well as exposure to industry and other employment sectors (IDEA/CHEPS, 2013).

These principles take it for granted that a large part of doctoral graduates are leaving academia and that they should acquire transversal skills and experience working with employers outside academia. Although for some disciplines like life sciences or engineering one would imagine this to be a realistic picture (e.g. working in industry), it is less applicable to humanities and some social sciences and thus can be problematic. With the strong governmental push for performance in research where PhD graduations are seen as performance measures and can be financially rewarding to departments (e.g. UK, the Netherlands, Flanders) – the ‘mass production’ of PhD degrees starts to remind of the conveyor belt with the focus on publications and ‘fast’ way to degree and questions of research quality and increasing uncertainty of academic career prospects come into picture.

This, however, clashes with the traditional view of PhD graduates pursuing academic career, which is usually a proclaimed goal and expectation despite the fact that the number of academic positions is really scarce (ERA SGHRM report, 2013).

This leads us to the following questions: What career options and barriers do doctoral candidates face in Europe and in Germany? What are the disciplinary differences in doctoral training and what do they mean for the training process as well as for career options of doctorate graduates? What motivates people to pursue an academic career path and which strategies are adopted along this career path? What kinds of uncertainties do the early career academics experience on their academic career path?

Some of these questions will be tackled in this issue of Journal Hochschuldidaktik. In this way we contribute to the debate on the changing role of doctoral training and early career academics in Europe.

Prof. Dr. Liudvika Leisyte

References:

- Idea Consult; Center for Higher Education Policy Studies (2011): Exploration of the implementation of the Innovative Doctoral Training Principles in Europe; Final report, European Commission, DG RTD, Reference: ARES (2011) 932978.
- ERA SGHRM (2013): Report of the ERA Steering Group Human Resources and Mobility: Using the Principles for Innovative Doctoral Training as a Tool for Guiding Reforms of Doctoral Education in Europe. European Commission, DG RTD. Available at http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/SGHRM_IDTP_Report_Final.pdf [accessed 20 July, 2015].
- Grove, J. (2015): Traditional PhD supervision ‘under threat’ from commercial thinking. In: Times Higher Education Supplement, 28 July. Available at: <https://www.timeshighereducation.co.uk/news/traditional-phd-supervision-%E2%80%99under-threat%E2%80%99-commercial-thinking>, [accessed 29 July 2015].
- Leisyte, L.; Van Hoed, M. (2013): IDT Principles. Lithuanian Case study report. European Commission, DG RTD, IDEA Consult/CHEPS.

in ihrem Beitrag „Die Zukunft der Finanzierung der Doktorandenausbildung“ der Art der Finanzierung der Promotionsphase, die wesentlich dazu beiträgt, in welchem Ausmaß eine qualitativ hochwertige Ausbildung angeboten und durchgeführt werden kann. An ausgewählten Beispielen diskutieren sie zwei Finanzierungsmodelle und weisen auf die unmittelbaren Auswirkungen auf die Profilbildung der Universitäten und die Finanzierung der Promovierenden hin.

Der Empfehlung des Wissenschaftsrats und der Forderung der Universitäten an die Hochschuldidaktik als eine serviceorientierte Einrichtung ohne eigene wissenschaftliche Ausrichtung steht der Anspruch der in der Hochschuldidaktik tätigen Wissenschaftler/innen gegenüber. Wie es ist, in einem Fach zu promovieren, das sich aus Bezugswissenschaften zusammensetzt, und wo die Promovierenden Austausch und Vernetzung finden, thematisiert **Timo van Treeck** in seinem Aufsatz „Rauhe See und neblige Horizonte: Die Promotion in der Hochschuldidaktik“.

Vom „akademischen Prekariat“ ist seit einiger Zeit schlagwortmäßig zu lesen. In „Absicherung gibt es überhaupt keine, man kann nur hoffen...“ widmet sich **Lisa Sigl** diesem Thema und fragt: Wie erleben junge Forscher/innen den Widerspruch, dass ihre Forschung, deren Verlauf und Ergebnis prinzipiell nicht planbar sind, mit der notwendigen Planung ihrer Erwerbsbiografie und Karriere koordiniert werden muss? Sie greift damit in die Debatte um „Governance“ und „Self-Governance“ von Forschungskulturen ein und macht deutlich, welchen Einfluss die Rahmenbedingungen sowohl auf die Art und Weise der Produktion von Wissen haben als auch darauf, welches Wissen überhaupt produziert wird.

„Wer geht wohin?“ fragen **Ramona Schürmann und Thorben Sembritzki** und referieren Ergebnisse der WiNbus-Studie zu Laufbahnintentionen junger Nachwuchswissenschaftler/innen. Bis zu 80 % der promovierten Nachwuchswissenschaftler/innen verlassen die Universität. Schürmann und Sembritzki interessieren sich für deren zukünftige Beschäftigungsbereiche und für die Faktoren, die ein Gehen oder Bleiben beeinflussen.

„Auf dem Weg zur Professur – Bessere Chancen durch Berufsberatung?“ von **Oliver Kayser** ermuntert zukünftige Bewerber/innen in zupackender Hands-on-Mentalität sich aktiv den Anforderungen in einem Berufungsverfahren zu stellen. Er beschreibt die einzelnen Stationen ausführlich und eindrücklich und fordert dazu auf, sich selbst und die eigene Situation richtig einschätzen zu lernen, u. U. mit Hilfe externer Profis.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre!

Dr. Sigrid Dany