

Dipl.-Kfm. Dipl.-Psych.

**Boris Schmidt**

Universitätsprojekt **Lehrevaluation**

Friedrich-Schiller-Universität Jena

2. Jahrestagung der Gesellschaft für Hochschulforschung | 4. Mai 2007, München

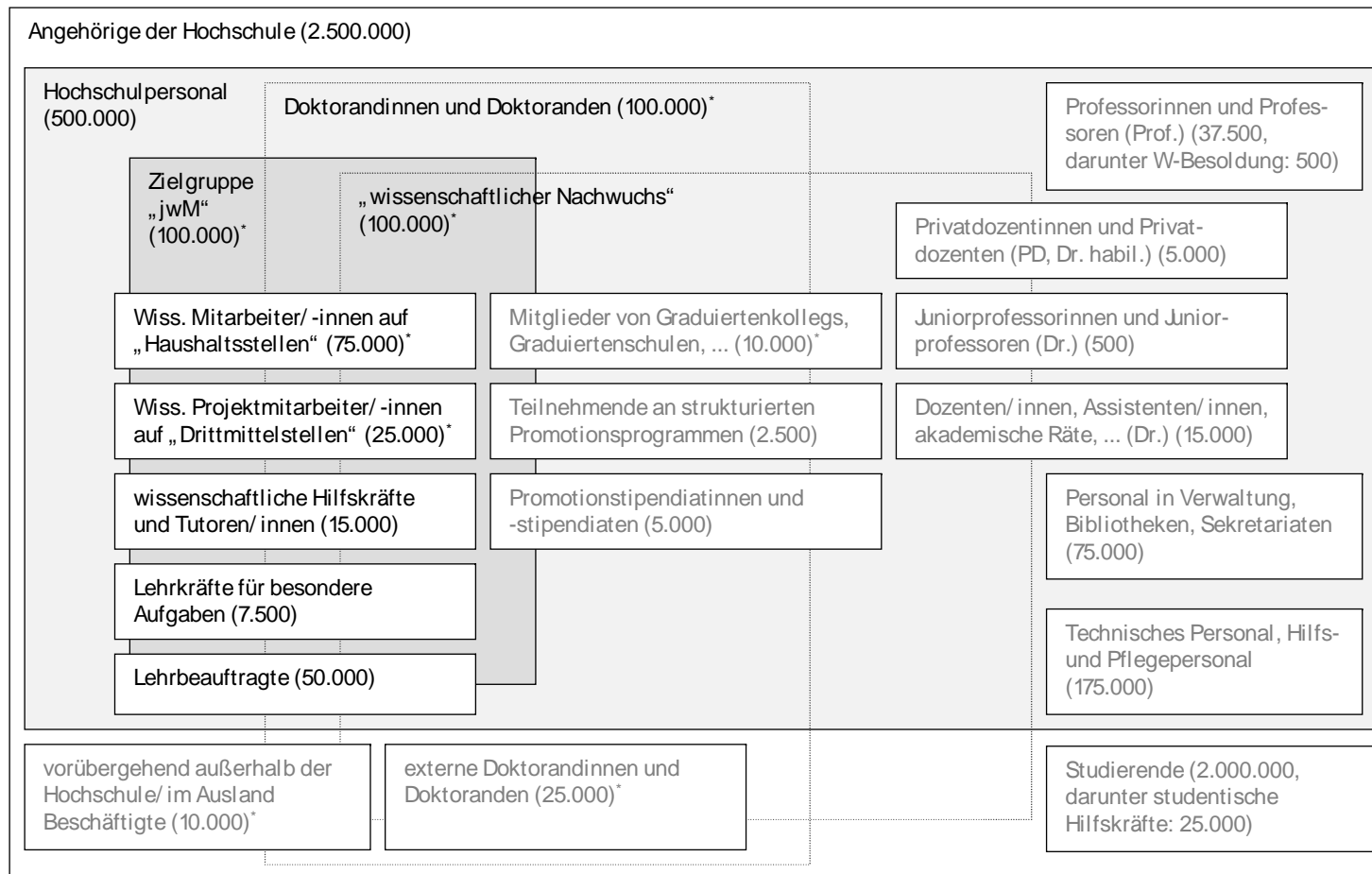
**Ideenforum für Nachwuchswissenschaftler/-innen**

# **Hochschulbiographien von jungen wissenschaftlichen Mitarbeitern/innen (jwM)**

**Boris Schmidt**

**München, 4. Mai 2007**

Es gibt **ca. 100.000 jwM**, jährlich ca. 20.000 Promotionen, insgesamt ca. 20.000 post-doc-Stellen und jährlich ca. 2.000 Habilitationen - ca. 90% der jwM haben **keine längerfristige berufliche Perspektive** innerhalb der Hochschule – Abbruchquoten und Dunkelziffern sind nicht bekannt.



Zentrale Aufgabe als jwM ist es, sich fit zu machen für die nachfolgenden beruflichen Perspektiven, d.h. die Phase als jwM steht unter den **Vorzeichen der Kompetenzentwicklung** (vgl. bundesweite Studie,  $N=408$ , 5-stufig, IST=3,74 (F&W), 3,66 (P&V), 3,36 (F&M))

### SOLL-Anforderungen für Personen mit beruflicher Perspektive in...

Kompetenzbereich	Forschung und Entwicklung (n=62)		Lehre, Bildung und Vermittlung (n=35)		Management, Consulting, Beratung (n=71)		Hochschule, Forschung und Lehre (n=102)		Legend		
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	3,5	4,0	4,5
Forschung & wissenschaftliches Arbeiten	4,12	0,71	4,00	0,80	3,54	0,68	4,53	0,50			
Präsentation & Vermittlung	3,83	0,79	4,42	0,51	4,04	0,77	4,34	0,68			
Führung & Management	4,00	0,57	3,97	0,72	4,38	0,55	4,01	0,70			

# Arbeitsplatz Hochschule

Viele jwM berichten über **chaotische Zustände** bei ihrem Einstieg in den Arbeitsplatz Hochschule; Kompetenzentwicklung findet vor allem durch **informelle und durch selbstorganisierte Prozesse** statt; Unterstützungsquellen sind Kollegen, Dritte, der Chef...

Modell	Test der Prädiktoren		
	$\beta$	$t$	$p$
Modell für Gesamtzufriedenheit " Insgesamt gesehen, bin ich mit der Unterstützung, die ich während meiner Einstiegsphase erhalten habe, zufrieden."			
6 Mein/-e Vorgesetzte/-r gab mir in der ersten Phase ein Gefühl von Sicherheit und Orientierung.	0,29	6,597	0,000
8 Meine Kollegen/innen haben mir geholfen, um einen guten Einstieg zu bekommen.	0,23	8,067	0,000
4 Am Ende der Einstiegsphase waren mir meine persönlichen Entwicklungsziele in Bezug auf meine Tätigkeit klar	0,14	4,355	0,000
3 Mein/-e Vorgesetzte/-r stand mir bei Fragen und Unklarheiten während der Einstiegsphase immer zur Verfügung.	0,17	4,242	0,000
7 Ich war vor allem auf mich alleine gestellt, um mich in meiner neuen Stelle zurechtzufinden.	-0,15	-4,362	0,000
1 Zu Beginn meiner Tätigkeit bin ich ausreichend über die Möglichkeiten zur Fort-/Weiterbildung informiert worden.	0,10	3,187	0,002
2 Mein/-e Vorgesetzte/-r hat mit mir innerhalb der ersten Arbeitswochen ein persönliches Gespräch geführt, um Arbeitsinhalte und Ziele zu klären.	0,11	3,026	0,003
Modell für Zeitspanne " Dauer der Einstiegsphase in Monaten"			
4 Am Ende der Einstiegsphase waren mir meine persönlichen Entwicklungsziele in Bezug auf meine Tätigkeit klar.	-0,32	-3,449	0,001
1 Zu Beginn meiner Tätigkeit bin ich ausreichend über die Möglichkeiten zur Fort-/Weiterbildung informiert worden.	-0,20	-2,199	0,030

Ergebnisse der schrittweisen linearen Regressionsanalysen für die **Gesamtzufriedenheit** mit der Einstiegsphase am „Arbeitsplatz Hochschule“ ( $N=408$ ,  $n=12$  ohne Angabe,  $R^2_{cor}=0,72$ ) und für die **Dauer** der Einstiegsphase ( $N=140$ ,  $R^2_{cor}=0,18$  ).

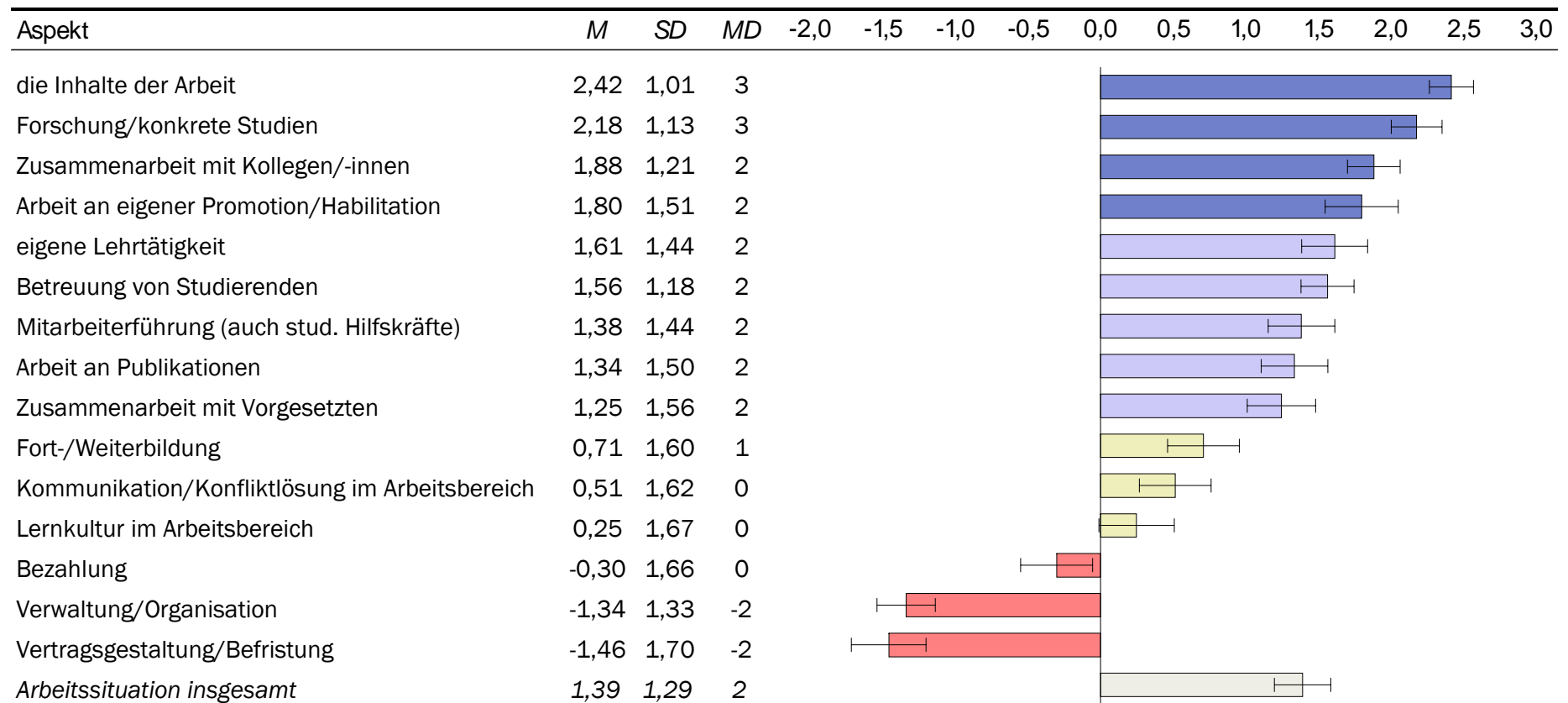
# Arbeitsplatz Hochschule

Die Unterstützung für Kompetenzentwicklung am „Arbeitsplatz Hochschule“ wird von den meisten jwM **ehrer kritisch** eingeschätzt. Es mangelt an Informationen (**Intransparenz**), gegebene Entwicklungsangebote treffen nur teilweise den **wahrgenommenen Bedarf**, und **übergreifende Konzepte fehlen** (z.B. Thüringen,  $N=189$ , 1 bis 5).

Aussage	M	SD	stimme nicht zu			teils-teils		
			1,0	1,5	2,0	2,5	3,0	3,5
Mein/-e Vorgesetzte/-r spricht regelmäßig (z.B. halbjährlich) mit mir über meine persönliche Weiterentwicklung.	2,84	1,53						
Ich bin über das mir zur Verfügung stehende Angebot an Fort-/Weiterbildung ausreichend informiert.	2,78	1,15						
Die Themen, die mir in Seminaren/ Workshops angeboten werden, passen zu meinem Bedarf an Fort-/Weiterbildung.	2,71	1,06						
Die Hochschule setzt sich spürbar für die Kompetenzentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses ein.	2,12	1,12						
In meinem Arbeitsbereich gibt es ein klares Konzept zur Förderung junger Wissenschaftler/-innen.	2,12	1,18						
Zu Beginn meiner Tätigkeit an dieser Hochschule bin ich über die Möglichkeiten zur Fort-/Weiterbildung umfassend informiert worden.	1,53	0,91						
<b>Insgesamt gesehen, bin ich mit der Förderung der beruflichen Kompetenzen in meinem Arbeitsbereich zufrieden.</b>	2,52	0,97						

# Arbeitsplatz Hochschule

Der „Arbeitsplatz Hochschule“ weist ein **konflikthafes Motivationsprofil** auf. Kommunikation/Konfliktlösung und Kompetenzentwicklung zählen zu den problematischen Feldern (Einschätzung der eigenen beruflichen Situation in Bezug auf die Motivation, 7-stufige Skala von -3, demotivierend, bis +3, motivierend;  $N=154...179$ ).



# Forschungsfragen

**Über das Referenzmodell „wissenschaftlicher Nachwuchs“ erfährt man viel – über die Realität am „Arbeitsplatz Hochschule“, über Querein- und -ausstiege wenig. 90% der jwM bleiben nicht in der Hochschule - wohin gehen sie? Und warum? Sind dies gescheiterte Karrieren, die „zweite Wahl“?**

1. Welche allgemeinen **Typen von Berufsbiographien** am „Arbeitsplatz Hochschule“ lassen sich identifizieren?
2. Wie entwickeln sich die **Motivation und die individuelle berufliche Zielstellung** im Laufe der Zeit?
3. Wann fällt die **Entscheidung**, eine/keine Promotion anzustreben und/oder die Hochschule zu verlassen?
4. Welche Auswirkungen hat die Verfügbarkeit/Nutzung unterschiedlicher **Unterstützungsangebote**?
5. Welche Faktoren tragen zu einer **„erfolgreichen“ Berufsbiographie** bei?

# Studienkonzept

**Längsschnitt** – Kohorten von jwM an unterschiedlichen Hochschule von ihrem Einstieg in den „Arbeitsplatz Hochschule“ bis hin zu ihrem Ausstieg oder Übergang in festes Arbeitsverhältnis oder Promotion (z.B. 10 Hochschulen, je Jahrgang 100 jwM)

- Erwartungen, Motivationen, Tätigkeitsprofil, Unterstützung zu Beginn und im Verlauf,
- Ziele der beruflichen Entwicklung, berufsbiographische Fakten,
- Selbstwahrnehmung, Einstellungen und berufliche Rolle.

**Ursachenforschung** – Was unterscheidet die „erfolgreichen“ von den „erfolglosen“ jwM-Berufswegen (Was ist überhaupt als Erfolg zu definieren?)

**Modellvergleich** – „Feld-Wald-und-Wiesen-Promotion“ vs. Graduiertenschulen vs. Promotionsstudiengänge vs. externe vs. x; ggf. Fachhochschule vs. Universität

**Fachgruppenvergleich** – Medizin vs. Naturwissenschaften vs. Geisteswissenschaften vs. x

**Methode** – wiederholte quantitative Befragungen der jwM plus Interviews

# offene Fragen

- Wie organisiert man eine solche **hochschulübergreifende und längerfristig angelegte** (min. 4-6 Jahre) Studie?
- Wer **bezahlt's**? Wer **fördert** ein solches Vorhaben aus welchem Topf?
- Zu welcher **Institution** passt diese Studie, an welches (bereits laufende?) Forschungshaben könnte sie **anknüpfen**?
- Mit welchen **Teilen** oder **ausgewählten Aspekten** könnte man anfangen, um den Rest darauf aufzubauen?

**Kontakt** Boris Schmidt, [www.ule.uni-jena.de](http://www.ule.uni-jena.de), [boris.schmidt@uni-jena.de](mailto:boris.schmidt@uni-jena.de)

Unterstützungsangebot	n genutzt	%-Anteil genutzt	Mittelwerte (1,0 ... 5,0)
a persönlicher informeller Austausch mit Kollegen/innen	224	86,2%	4,55
b strukturiertes Mitarbeitergespräch/Zielvereinbarungsgespräch mit dem/der Vorgesetzten	129	49,6%	4,29
c Informationen im Internet über neue Hochschule/Abteilung/Projekt	124	47,7%	3,18
d schriftliche Vorabinformationen über die konkreten Aufgaben/Stellenbeschreibung	93	35,8%	3,35
e strukturiertes Angebot zur Promotionsförderung (z.B. im Rahmen von Graduiertenkollegs oder Stipendium)	34	13,1%	3,98
f schriftliche Checklisten und allgemeines Infomaterial für neue Mitarbeiter/-innen	32	12,3%	3,26
g Teilnahme an einem Netzwerk (mehrere strukturierte Treffen mit anderen neuen Hochschulmitarbeiter/-innen)	27	10,4%	4,10
h einmalige Einführungs-/Begrüßungsveranstaltung für neue Hochschulmitarbeiter/-innen	23	8,8%	2,33
i Weiterbildungsportfolio (strukturierter Entwicklungsvorschlag für neue Mitarbeiter/-innen, ggf. mit Zertifikat)	12	4,6%	4,00
j Patensystem/Mentorenprogramm mit erfahrenen Hochschulmitarbeitern/innen	6	2,3%	3,80
k Karriere-/Einstiegsberatung/individuelles Beratungsgespräch mit Personalabteilung/Fortbildungsstelle/Coach	1	0,4%	2,63

<b>Tätigkeitsfeld</b>	<b>Forschung &amp; wissenschaftliches Arbeiten</b>	<b>Präsentation &amp; Vermittlung</b>	<b>Management &amp; Führung</b>
<b>Tätigkeiten</b>	Arbeit an Publikationen, Arbeit an Forschungsprojekten	Vor- und Nachbereitung von Lehrveranstaltungen, Beratung von Studierenden	Führung von Mitarbeiter/-innen/stud. Hilfskräften, hochschulische Selbstverwaltung
<b>Einzelkompetenzen (Beispiele)</b>	Fachwissen/fachspezifische Fertigkeiten, Kenntnis wissenschaftlicher Methoden, Einsatz von Forschungsmethoden	Präsentation erarbeiteter Ergebnisse, didaktische Aufbereitung von Inhalten, schriftliche Ausdrucksfähigkeit	Führungskompetenz, Verhandlungsgeschick, Qualitätsmanagement/Evaluation
<b>Methoden zur Kompetenzentwicklung</b>	Fachkongresse und -tagungen, Literaturstudium, Learning by Doing, Forschungskolloquium, ...	Hochschuldidaktische Workshops, Hospitation, Lehrveranstaltungs-evaluation, didaktische Beratung, ...	Moderationsworkshops, Nutzung von Ratgebern/Tipps, Schulung zu Führungstechniken, Kollegiales Feedback, ...

Kategorie	n genannt	% -Anteil genannt
a Unterstützung auf kollegialer Ebene	194	47,6%
b Learning by Doing	110	26,9%
c Unterstützung durch Vorgesetzte/-n	100	24,5%
d Selbststeuerung	76	18,7%
e eigene Lehraufgaben	55	13,5%
f Recherche- und Publikationstätigkeit	51	12,5%
g Workshop, Seminar, Training	44	10,8%
h entwicklungsförderliches Klima	42	10,3%
i Unterstützung durch dritte Person	40	9,8%
j Teilnahme an wiss. Veranstaltungen	34	8,3%
k andere Erfolgsfaktoren	54	13,2%