

Gedanken zur Nachwuchsförderung

Autor(en): **Pühringer, Karin**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Studies in Communication Sciences : journal of the Swiss Association of Communication and Media Research**

Band (Jahr): **8 (2008)**

Heft 1

PDF erstellt am: **17.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-791015>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern. Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Laboratory Section

Studies in Communication Sciences 8/1 (2008) 281–284

KARIN PÜHRINGER*

GEDANKEN ZUR NACHWUCHSFÖRDERUNG

Wir haben guten Grund in der Förderung des akademischen Nachwuchses eine Aufgabe von strategischer Bedeutung zu sehen: Wissenschaftliche Nachwuchskräfte sind ein wesentlicher Bestandteil der Universität – uns sie allein bilden die Universitäten von morgen. (Rüegger & Kahmen 2005: 1)

Eigentlich sollte diesem Zitat nichts mehr hinzuzufügen sein, denn es begründet hinreichend die Wichtigkeit, dem universitären Nachwuchs hohe und besondere Aufmerksamkeit zu schenken. Aber es ist eben leider nur ein Zitat – ein Mahnung, ein Soll wie auch ein Wunsch. Es spiegelt nur allzu selten und in wenigen Fällen den Ist-Zustand der Praxis der Nachwuchsförderung an den Schweizer Universitäten wider. Selbst in Fächern, die sich in Aus- und Weiterbildung intensiv mit Formen des Human Resource Managements (HRM) beschäftigen, wie beispielsweise die Betriebswirtschaftslehre, scheint die Theorie beziehungsweise der praxisorientierte Unternehmensansatz nicht mit der Vorgangsweise in den entsprechenden Instituten übereinzustimmen. Ähnliches kann für die Kommunikations- und Medienwissenschaft konstatiert werden. Zum einen gibt es hier ebenfalls eine Beschäftigung mit HRM in Medienunternehmen,

* University of Zurich, k.puehringer@ipmz.uzh.ch

zum anderen geht es im Fach um Kommunikation, welche im Bezug auf den eigenen Nachwuchs oftmals auf der Strecke bleibt. Was für Unternehmen und Organisationen als eine entscheidende Ressource der Zukunft definiert wird, muss auch für universitäre Organisationen und deren Organisationseinheiten Gültigkeit haben. Und das tut es auch, nur in der Umsetzung hapert es wie in vielen Bereichen.

Dabei ist das Heranziehen des Nachwuchses zu zukünftigen Professorinnen und Professoren nur eine Seite der Medaille. Hier gibt es durchaus mit Doktorandenschulen und Doktoratsprogrammen zumindest Ansätze einer Verbesserung, auch wenn vieles noch zu wenig strukturiert und systematisiert in Angriff genommen und umgesetzt wird. Die andere – und für die meisten Nachwuchswissenschaftler an Universitäten und Hochschulen die eher in Betracht kommende Variante – ist der Einstieg in die (wissenschaftsnahe) Praxis.

Für eine Entscheidung gegen eine Hochschulkarriere gibt es zwei Hauptgründe: Einerseits ist es eine eher wenig freiwillige Entscheidung, die in der Natur des Systems begründet liegt (vgl. Meyer & Nyffeler 2001; de Bens 2004: 19). Viele – teils sehr viele – Studierende, denen ein (noch) ausgezeichneter Arbeitsmarkt mit guten Stellenangeboten winkt, sehen sich mit im Schweizer Verhältnis recht schlecht dotierten 50-Prozent-Assistierendenstellen konfrontiert (vgl. Zürcher 2005). Immer noch ein motiviertes (kleines) Heer an Doktorierenden steht in weiterer Folge dem Flaschenhals Habilitationsstelle gegenüber und ist dann mehr oder weniger gezwungen die Entscheidung gegen die wissenschaftliche Laufbahn zu fällen. Selbst wenn eine der raren Habilitationsstellen ergattert werden kann, ist die Zukunft unsicher genug. Und der ausseruniversitäre Arbeitsmarkt schliesst sich langsam für jene, die nach Schule und Studium weiter an der Hochschule geblieben sind und wenig Anderes kennen.

Der andere Hauptgrund ist jedenfalls ein selbstgesteuerter und entspringt dem Wunsch, das mit dem Doktorat erworbene Wissen in der Praxis auch anzuwenden und testen zu wollen. Das erfordert nun wiederum zumindest Hinweise auf die mögliche Praxistauglichkeit und eine ebenso grosse Eigeninitiative von den Menschen, die Qualifikationsstellen ausfüllen (vgl. Weber 2005). Und es bedeutet sicherlich nicht, dass eine Besetzung der Qualifikationsstellen mit zukünftigen Praktikern der Universität oder Hochschule nicht zu Gute kommt. Viele Postdok-

torierende bleiben ihrer Alma Mater als Dozierende, Ansprechpartner/-innen für Praktika oder Gönner treu. Und leisten damit in jeder Hinsicht Grosses.

Einen Schritt in die richtige Richtung geht nach dem Erkennen des «grossen Problems» (Gysin et al. 2004: 75) in der Nachwuchsförderung die *Schweizerische Gesellschaft für Kommunikations- und Medienwissenschaft* (SGKM) mit der im Dezember 2007 ersten Durchführung eines Workshops für Nachwuchswissenschaftler/-innen. Thematisch ging es dabei nicht nur um Publikationsstrategien, sondern auch um Beschäftigungsmöglichkeiten in Wissenschaft und auch wissenschaftsnaher Praxis. Zukünftig sollen ergänzend Beschäftigungsmöglichkeiten in der freien Wirtschaft Thema solcher Veranstaltungen sein. Gleichzeitig wurde auch eine Bestandsaufnahme der internen wie externen Doktorierenden in der gesamten Schweiz umgesetzt. Eine Arbeitsgruppe beschäftigt sich mit Massnahmen zur konkreten Umsetzung bzw. zur detaillierten Erhebung der Bedürfnisse bezogen auf eine strukturierte Förderung von Doktorierenden. Weiter voranzutreibende Aufgaben sind die Definition von Schlüsselkompetenzen, von Fähigkeiten und Fertigkeiten in Lehre, von Forschung und Publikation sowie von notwendigen «soft skills», die dann auch wieder für eine Praxis von hoher Relevanz sein können.

Ob nun der Wunsch nach einer universitären Laufbahn besteht oder nicht, die Ausbilder/-innen, also die mit der eigentlichen Umsetzung betrauten Professor/-innen, haben dafür zu sorgen, dass der Nachwuchs gewappnet für die Zukunft ist. Das ist neben Forschung und Lehre originäre Aufgabe der Ausbilder/-innen und muss als solche in den einzelnen Köpfen besser implementiert und das vorhandene Engagement entsprechend gefördert wie auch gewürdigt werden. Und keinesfalls vergessen werden darf, dass man in der Nachwuchsförderung mit Menschen arbeitet – und nicht mit entmenschlichten, entpersonalisierten Stellenprozenten hantiert.

Literatur

DE BENS, ELS et al. (2004): Kommunikations- und Medienwissenschaft in der Schweiz: Ein Evaluation-Bericht der internationalen Expertenkommission. <http://www.swtr.ch/d/ablage/dienstleistungen/evaluationen/SGKM/SGKMexpert.pdf> [9.4.2008].

- GYSIN, NICOLE et al. (2004): Selbstevaluationsbericht. Evaluation der Kommunikations- und Medienwissenschaft in der Schweiz. Unveröffentlichtes Manuskript. Bern.
- MEYER, THOMAS & NYFFELER, BETTINA (2001): Akademische Nachwuchsförderung im Spannungsfeld zwischen Beruf und Berufung. Sondermassnahmen des Bundes zur Förderung des akademischen Nachwuchses an den schweizerischen Hochschulen. Bericht zur qualitativen Befragung 2000. Bern: Schriftenreihe Bundesamt für Bildung und Wissenschaft BBW.
- RÜEGGER, HANS-ULRICH & KAHMEN, STEFANIE (2005): Auf dem Weg zur Wissenschaft – Anforderungen an die Nachwuchsförderung. *VSH-Bulletin* Nr. 2/3, August 2005. http://www.ch-hochschullehrer.ethz.ch/pdfs/2006_23_S3_Rueegger_Kahmen.pdf [7.4.2008].
- WEBER, KARL (2005): Nachwuchsförderung wozu? Blick zurück. *VSH-Bulletin* Nr. 2/3, August 2005. http://www.ch-hochschullehrer.ethz.ch/pdfs/2006_23_S2_Weber.pdf [7.4.2008].
- ZÜRCHER, MARKUS (2005): Der hohe Preis versäumter Investitionen und verzögerter Modernisierung. Die spezifischen Symptome der Nachwuchskrise in den Geistes- und Sozialwissenschaften. *VSH-Bulletin* Nr. 2/3, August 2005. http://www.ch-hochschullehrer.ethz.ch/pdfs/2006_23_S7_Zuercher.pdf [7.4.2008].