

1. Karriereentwicklung in der Wissenschaft als Emanzipationsprozess¹

Gelungene Qualifikationsprozesse in der Wissenschaft ermöglichen die eigene Positionierung in einer Scientific Community. Mein Beratungsverständnis geht von der Möglichkeit aus, in reflexiven Prozessen der Promotion einen Emanzipationsprozess zu durchlaufen, der die Mitgestaltung und Aushandlung der Bedingungen eigener Kompetenzentwicklung erfordert (zum Kompetenzparadox sh. Busse 2019, in den Positionen 2/2019 der DGSV).

Diese Grundlagen meiner supervisorischen Arbeit hält an der Idee der Moderne fest, durch subjektive oder kollektive Selbstaufklärung eine Verantwortung für die eigenen Wege, Mittel und Ziele übernehmen zu können. Dies fordert von den Supervisand*innen sich den Begrenzungen und Kontingenzen in sozialen Systemen bewusst zu werden und sich trotz eines Risikos des Scheiterns für eine gewünschte Wirklichkeit einzusetzen. Damit die reale und/oder gefühlte Abhängigkeit der/des Promovierenden während der Qualifikationsphase eine möglichst variable Rollenübernahme und Mitgestaltung ermöglicht, sind neue Kompetenzen erforderlich. Dazu gehört im Besonderen die Fähigkeit die erforderlichen Aushandlungsprozesse so zu gestalten, das eine Qualifikation und Kompetenzentwicklung möglich ist.

Dieser kompetenzentwickelnde Prozess kann idealerweise in den folgenden Phasen ablaufen:

- **Klärung:** *Was macht mich in meiner momentanen Haltung, meinen Zielen und meinen zugrundeliegenden Annahmen aus?*
 - **Reflexion:** *Was bedeuten meine Affekte, Annahmen, Visionen für meine Ziele und meinen gewünschten Weg?*
 - **Positionieren:** *Wie kann ich mich aufstellen, verändern, meine Optionen erweitern um meine gewünschten Ziele zu erreichen?*
 - **Aushandeln:** *Was kann ich tun, damit sich der Rahmen meiner Handlungs-, Denk- und Affektmöglichkeiten erweitert?*

Die Besonderheit der Beschäftigung als Wissenschaftler/-in im Hochschulsystem ist, hohe zeitliche Investitionen für eine ungewisse Karriere vorzunehmen, die außerhalb des Hochschulsystems nicht leicht „vermarktbar“ ist. Die „Dauerprüfungssituation“ und die Unmöglichkeit die prozessinhärente Krisenbehaftetheit der wissenschaftlichen Arbeit zu kommunizieren (Klinkhammer/Saul-Soprun 2009: 171) verunsichert und ermöglicht selten ein stabiles Selbst, d.h. eine realistische Einordnung der erworbenen Kompetenz und der zu erreichenden sicheren Karrierestufen. Dieses intrapsychische Ausbalancieren der Verunsicherungen, wie Zukunftsangst mit dem Wunsch nach beruflicher Verwirklichung im Wissenschaftssystem, wird von den Teilnehmenden höchst unterschiedlich – fachspezifisch und persönlichkeitsgebunden – erlebt.

Diese Prozesse werden Rahmen von Supervisionsprozessen nicht nur in der Einzelberatung, sondern auch im Gruppenformat von mir seit mehr als 20 Jahren

¹ Dieser Beitrag ist ein veränderter Auszug aus einem Artikel, den ich zusammen mit meiner Kollegin Sabine Wengelski-Strock in der ZSUP 2014 veröffentlicht habe. Die Literaturangaben sind dort auffindbar.

begleitet. Eine besondere Ressource in diesen Prozessen ist die Heterogenität der Gruppenmitglieder, die sich aus unterschiedlichen Lebensphasen, Qualifikationsetappen, fachkulturellen Unterschieden und Persönlichkeiten der Teilnehmenden ergibt. Dies ermöglicht den Teilnehmenden eine differenzierte, reflexive oder reife Wahrnehmung Ihrer eigenen Situation zu erlernen und fördert im Rahmen von moderierten, supervidierten Gruppenprozessen die realistische Positionierung und Zielerreichung im Wissenschaftssystem.

Dabei werden:

- der intrapsychische Prozess des Reflektierens, Fühlens, Planens bei den Einzelnen und in der Reflexion mit der Gruppe,
- die Beobachtung und Interpretation der interaktionellen Beziehungsgestaltung zwischen Betreuenden und Promovierenden und als Feed-Back der anderen Gruppenmitglieder,
- die Nutzung, Kritik, Ausweitung, Akzeptanz der institutionellen Rahmenbedingungen und der unterschiedlichen Ressourcenlagen, d.h. die Möglichkeiten der sicheren oder prekären Finanzierung durch Stellen oder Stipendien an der Universität,
- die Bedeutung und Bewertung der zu erstellende Dissertation als geistiges und materielles Objekt zur Emanzipation und Enkulturation. So gesehen ermöglicht „die Dissertation“ eine selbstentworfene und gestaltete Projektionsfläche, die zur Entwicklung eines reifen und stabilen Selbst beiträgt und gleichzeitig im institutionellen Rahmen notwendige Anpassungsleistungen initiiert. Die Gruppe ist der Ort, in dem dies immer wieder inszeniert und überprüft werden kann.

Der Fortschritt der wissenschaftlichen Arbeit ist u.E. stark von dem Empfinden einer wachsenden Rollensicherheit als Wissenschaftler/in bestimmt. Die Eingangsfrage: „Ist das Wissenschaft, was ich hierbetreibe?“ kennzeichnet den Beginn der professionellen Rolleneinnahme und wird im Laufe des Gruppenprozesses unterschiedlich wiederholt. Er endet mit der Frage des Übergangs: „*Gibt es ein Leben nach der Dissertation?*“ Bereichernd und klärend sind dabei die heterogenen Deutungsmuster, die sich nicht nur aus den Persönlichkeiten ergeben, sondern auch auf die unterschiedliche fachliche Herkunft, die Alters- und Erfahrungsdifferenz sowie die verschiedenen Herkunftsmilieus bezogen werden können. Der Austausch über die als dringlich empfundenen Ereignisse in den jeweiligen Positionierungsphasen werden auf Basis dieser Vielfalt und Verschiedenheit in der Gruppe mit Ambivalenz und Komplexität ausgestattet, fokussiert beobachtet und für die Person angemessen mit Bedeutung ausgestattet.

Dieser akademische Emanzipationsprozess ermöglicht die Kompetenzentwicklung als eigenen Gestaltungsprozess wahrzunehmen, und die Bedingungen, die es braucht um erfolgreich professionell agieren zu können mit zu gestalten. Dies kann auch als Enkulturation im das Wissenschaftssystem skizziert werden:

1. **Aufstieg** von der Studierendenrolle zum Status des/r Promovierenden, narzisstische Zufuhr, Aufregung und Aufwertung, Erkennen des Potenzials zur Selbstwirksamkeit im Wissenschaftssystem.

2. **Selbstwirksamkeit** (bzw. Phantasie darüber), Euphorie, Phantasien von „auserwählt sein und Exzeptionalität“ mit dem Thema und als Person. Hier wird der „Schwung geholt“ um den langen Aufstieg bis zur Zielerreichung der Promotion (Professur) mit den Momenten der Realitätsprüfung zu anzugehen und auszuhalten.
3. **Skepsis**, Selbstzweifel über die (gesellschaftliche, sozial verinnerlichte) Erlaubnis zur wissenschaftlichen Tätigkeit.
4. **Konfrontation** mit Begrenzungen und Restriktionen wie Betreuungsverhältnis, Aufgabenstellung, deren Begrenzung und deren Möglichkeiten im unendlichen Kosmos des Wissens.
5. **Sozialisation** in die Rolle durch Relevanzprüfung und ggf. Aushandlungen.
 - Relevanzprüfung des Themas, ggf. Themenwechsel
 - Ressourcenprüfung der Laufzeit des Vertrages, der Stelle, der zur Verfügung stehenden intellektuellen Kapazitäten oder des Wissens
 - Beziehungsprüfung: Wie ist das Betreuungsverhältnis gestaltet? Was hält die/der Betreuende aus? Was für ein Typ ist sie/er (Dominanz, Hierarchie, verdeckte Aufträge?)
6. Beginnende **Selbstvergewisserung** durch Akzeptanz des Ergebnisses einer **Relevanzprüfung oder Aufschub** der Relevanzprüfung mit den Konsequenzen:
 - des Festhaltens an Omnipotenzphantasien und Selbstverliebtheit mit überhöhten Ansprüchen und „eingebauten“ Versagensgefühlen,
 - der Prokrastination, d.h. Aufschub der konsequenten, systematischen, ressourcengerechten Arbeitsweise,
 - des Abbruchs aufgrund von lebensweltlichen Anforderungen und intrapsychischer Bewältigung
 - Identifikation mit der Arbeit und Akzeptanz der Rahmenbedingungen, der Ressourcen, mit Definition von realistischen aber motivierenden/begeisternden Zielen.
7. **Flow**: Reverse, mediale Beziehung in einem „fließenden Arbeitsprozess“ „der Wissenschaftsprozess benutzt die Person, damit die Dissertation geschrieben werden kann.“
8. **Prozessverständnis**, Rückschau, Erkennen eines Enkulturationsfortschritts, ggf. mit ambivalenten Empfindungen von Dankbarkeit gegenüber Betreuenden oder Befreiungsbedürfnissen gegenüber den Momenten großer Abhängigkeit. Abschließend: Disputation, Publikation, Einnahme der neuen Rolle als Dr.'in. Initiationsritus mit unterschiedlichem Grad der Sicherheit in der Positionierung als Wissenschaftler_in, verbunden mit der Ablösung von dem/der Betreuenden, der Neudefinition von Zielsetzungen und Wegmarken für den weiteren Lebensabschnitt/Laufbahn.

Die Positionierung als Einnahme einer sicheren Identität in der Rolle als Wissenschaftler_in geht dabei in unserer Beobachtung dem Arbeitsfortschritt in der Verfassung der Dissertation voraus. Die Idee der Emanzipation im Promotionsprozess, als Weiterentwicklung und Reifung der Person kann so in der Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen und institutionellen Anforderungen und Gestaltungsabsichten, verstanden werden soll. Dabei ist den Beteiligten häufig nicht klar, dass es sich um eine privilegierte Lebensphase handelt. Ausgestattet mit, wenn

auch zum Teil bescheidenen, finanziellen Mitteln, hat der/die Promovierende/Habilitierende die Chance, intensiv zu forschen und kreative Gedanken zu entwickeln. Diesen Zustand wird es in der beruflichen Zukunft in dieser Tiefendimension selten wiedergeben. Zugleich ist es eine Situation hoher intellektueller Selbstverantwortung, die die/den Promovierende/n immer wieder auf die eigenen Potenziale und Gedanken zurückwirft und in der nur wenig Orientierung geboten wird, ob das selbst Gedachte der kritischen Prüfung durch die Scientific-Community standhält. Darüber hinaus steht für den/die Promovierende/n zwar die Aussicht auf eine vielversprechende Karriere im Raum, ob jedoch die schließlich vollendete Arbeit diese Aussicht einlöst, bleibt offen und trägt zur Destabilisierung des Individuums bei. Die ambivalenten Funktionen der Eingebundenheit in soziale Systeme werden hier deutlich: sie sind, dramatisch ausgedrückt, zum menschlichen Überleben notwendig, tragen zur Bedürfnisbefriedigung bei (Anerkennung, Arbeit als soziale Betätigung, Prestige usw.), andererseits befördern sie Abwehrkonstellationen, die das jeweilige System unterstützen und Angst abwehren. Der Preis für diesen „Service“ besteht in der Anpassungsleistung des jeweiligen Individuums. (Mentzos 1988:83) an die Bedürfnisse des Systems / der Organisation / der Community.

Dann gelingt die wissenschaftliche Arbeit ab einem bestimmten Stadium „wie von selbst“, weil die quälende Zeit der Positionierung als überwindbar – immer wieder in der Gruppe - miterlebt wird. Dieses gruppeninterne Ausagieren und Weitergehen in eine neue Phase ist für die Bildung einer konstruktiven, empowernden Gruppenkultur von immenser Bedeutung.

2. Das Gruppensetting:

Die Teilnehmenden treffen sich in einer von der Supervisorin moderierten Gruppe in einem 14-tägigen Rhythmus während des Semesters. Die Teilnehmendenzahl variiert zwischen 6-10 Personen, da in jedem Semester neue Mitglieder dazu kommen können. D.h. diese Gruppenregeln werden vor Beginn eines jeden Semesters mit den neuen Teilnehmenden besprochen.

Es gibt die folgenden explizierten Teilnahmeregeln:

1. Die regelmäßige Teilnahme ist sowohl für die/den Einzelnen als auch für die Kontinuität der Gruppenarbeit eine wichtige Voraussetzung. Sie dokumentiert die innere Haltung der/des Teilnehmenden, sich auf den Arbeitsprozess einzulassen und mit der Gruppe als Mittel und Methode zu arbeiten und bestehende Hindernisse für einen erfolgreichen Qualifikationsprozess zu bewältigen. Diese Regelung wird von den meisten akzeptiert und erwachsen gehandhabt, d.h. es sind ggf. besondere (berufliche, familiäre) Ereignisse, die eine Teilnahme nicht möglich machen. Es gibt Situationen, in denen eine erwachsene Handhabung der freiwilligen Teilnahme schwierig ist. Dies geschieht beispielsweise, wenn Teilnehmende unter der sogenannten Prokrastination/Aufschieberitis leiden und dann wegbleiben, wenn sie sich mit damit in der Gruppe konfrontiert sehen. Kann dies nicht als Übergangsphänomen des Verharrens in den Phasen 2/3 zwischen Omnipotenzphantasie/Entwertung begriffen werden, ist ein Abbruch häufig. Eine

weitere ungünstige Handhabung der freiwilligen, erwachsenen Gruppenteilnahme ist eine konsumierende Haltung, in der eine kurzfristige Teilnahme von 2-3 Sitzungen die Bearbeitung der eigenen Belange ermöglicht, und dann ohne Kommentar und Begründung die Verabschiedung erfolgt. Diese konsumierende Haltung hinterlässt in der Gruppe Unmut, muss besprochen und ausgehalten werden.

2. Die absolute Verschwiegenheit und Vertraulichkeit über die besprochenen Belange ist eine Bedingung, ohne die es nicht geht. Sie wird von allen ohne Ausnahme akzeptiert und als Entlastung kommuniziert, um einen vertrauensvollen Raum zu konstituieren. Es gibt zwei Ergänzungsregeln dazu. Über die eigenen Belange kann mit anderen Vertrauenspersonen gesprochen werden, zum zweiten, sollte Unmut bestehen, ist sowohl der/die Auftraggeber/-in als auch der/die Supervisor/-in Ansprechpartner/-in. Inwieweit diese Regeln in der Praxis aufrechterhalten werden, kann kaum überprüft werden.
3. Die thematische Vorbereitung bedeutet, dass nach einer Einstiegsphase jede/r Teilnehmende vor Beginn der Sitzung sich ein potenzielles Thema überlegt und vorbringen kann.
4. „Be your own Chair/wo/man!“ Die Verantwortung für die Intensität der Gespräche, die Offenheit, mit der nach Ursachen von Konflikten und möglichen Veränderungen gesucht wird, liegt bei dem/der Einzelnen. Das Selbstmanagement ist eine wichtige Lernaufgabe zur konstruktiven Teilnahme und kann als „Probehandeln“ für die Kompetenz des Aushandelns im beruflichen Kontext geübt werden.
5. Geben und Nehmen in der Aufmerksamkeit, des zur Verfügungstellens der eigenen Introjektionen und Projektionen und die mentale und emotionale Präsenz in der Gruppenarbeit.

Die Reflexion dieses Eingebunden-Seins ist eine Möglichkeit, die Abhängigkeitsphantasien in einen realistischen Bezug zu stellen und damit zu relativieren. Hier hat die Gruppe die wichtige Funktion der Klärung und des Abgleichs zwischen phantasierten und realen Abhängigkeiten. Dieser Vergleich von Lebensoptionen, fachspezifischen Ressourcen und Entscheidungsmöglichkeiten schafft Gefühle von Neid und Verunsicherung, führt in der Reflexion aber auch zu einer Akzeptanz der gegenwärtigen Lebenssituation. Über die Identifikation mit den anderen ist in der Regel jede Gruppensitzung auch für diejenigen, die nicht die Falleinbringenden sind ein Gewinn. Die Möglichkeit, sich mit den unterschiedlichen Aspekten einer Frage wechselweise zu identifizieren, erweitert den sozialen inneren Raum der Gruppenteilnehmenden, es entsteht eine transpersonale Gruppenmatrix (Foulkes 1992:99). So beziehen sich die Beobachtungen, Wahrnehmungen und Deutungen in der Gruppe nicht ausschließlich auf die/den Protagonist/-in bzw. Fallbringer/in sondern auf die gesammelten Gruppenerfahrungen (Foulkes, 1992:157).

Fachkulturell ergeben sich unterschiedliche strukturelle Einbindungen im Promotionsprozess. So werden den naturwissenschaftlich/ technischen Fächern die Dissertationen häufig im Rahmen einer Gruppe, eines Forschungsteams oder sogar -verbundes geschrieben (Kahlert 2013: 226). Ein unmittelbares kollegiales Feedback ermöglicht die Einordnung und Relativierung sowohl der Entwertungs- als auch der Omnipotenzphantasien. D.h. sie sind eher „schmerzfrei abgeklärt“ in Bezug auf die Bedeutung und Verwertbarkeit ihrer wissenschaftlichen Arbeit und damit wesentlich freier zu deuten, was die Arbeit leisten soll. Die Individualarbeiten, die zumeist von den

Sozial-, Geistes- und Kulturwissenschaftler/innen angefertigt werden, eröffnen seltener die Möglichkeit zur realistischen Einordnung der akademischen Bedeutung und gesellschaftlichen Relevanz in der Verwertung ihrer intellektuellen Arbeit und Forschungsergebnisse. Hier wirkt die Persönlichkeit der Promovierenden als Impuls die Arbeit entweder zu überhöhen oder zu bagatellisieren. Deutlich werden hier tiefer liegende, biografisch abzuleitende Ambitionen, wie etwas „Bedeutendes“ schaffen zu können oder mit Belanglosigkeit „gestraft“ zu sein. Interessant ist, wenn es gelingt den biographischen Auftrag, ein oder kein „Lebensrecht aus sich selbst heraus zu erwirken“, zu ergründen, und eine realistische Motivation zu entwickeln.

3. Implizite Aufträge durch das System Hochschule und latente Aufträge der Teilnehmenden im Beratungsprozess

Auf der Ebene der Interaktion zwischen Promovierenden und Betreuenden findet sich als verdeckter Auftrag die soziale und psychische Entlastung des Betreuungssystems. Entlastet werden sollen beide Interaktionspartner von der Last des zermürbenden, iterativen Aushandelns aktualisierter Emanzipationsprozesse. (Gerade hierfür ist im Gruppenprozess die Zusicherung absoluter Vertraulichkeit über alle Belange der Teilnehmenden notwendig.)

Die Gestaltung des Betreuungsprozesses seitens der Professor*innen ergibt sich zumeist implizit aus den eigenen, vergangenen, häufig unreflektierten akademischen Sozialisationsprozessen, in denen die erworbenen Muster sowohl internalisiert werden oder auch durch bewusste Gegenidentifizierungen und Abgrenzung verändert werden. Diese werden als Initiationsriten gestaltet und – gelegentlich auch explizit – den Promovierenden als Erwartungen präsentiert. Aus dieser Melange von institutionellen, akademischen und persönlichen Erwartungen entwickelt sich häufig das, was als Leistungsfähigkeit und intellektuelles Potenzial wahrgenommen wird. Auf dieser Stufe der subjektiven Konstruktion von Leistungskriterien und Bewertungsmaßstäben wirken u.a. Diversitynormen und Stereotypisierungen. Dies sind die reflektierten oder unreflektierten Annahmen über die akademische Leistungsfähigkeit eines Milieus, innerhalb einer Geschlechterrolle, einer ethnischen Herkunft, einer kulturellen Verankerung, einer Lebensphase. Die internalisierte Ethik der jeweiligen Scientific Community wirken legitimierend, selten irritierend. Im Supervisionsprozess werden fachkulturelle Unterschiede erkannt.

Die folgenden Themen der Geschlechterinkongruenz mit der Rolle als Wissenschaftlerin können als latente Auftragsbündel genannt werden:

- Reflexion intrinsischer geschlechtstypisierender Erwartungen, insbesondere in Phasen der zeitgleichen Familiengründung,
- Reflexion familiärer Positionen und Abschwächung devaluierender und Verstärkung aufwertender Repräsentationen von wissenschaftlicher Professionalität,
- die empowernde Sicherung in komplexen verunsichernden Situationen der geschlechtstypisierenden Erwartungen seitens der Betreuenden, Kolleg/-innen,

- Ausbildung einer „weiblichen“ wissenschaftlichen Professionalität, als Gleichzeitigkeit von Geschlechterrolle und Professionsrolle.

Die Perspektive der Teilnehm*innen als Auftraggeber*innen umfasst auch den Wunsch: Sorge für uns in dieser fordernden Umwelt, in der wir mit unseren Reproduktionsbedürfnissen nicht gesehen werden oder uns das zum Nachteil gereicht. Dieser unbewusste Versorgungswunsch kann unterstrichen sein durch das historisch maskulin geprägte System mit seinen am männlichen Karrieremodell orientierten Strukturen/Erwartungen, Leitbildern (Kahlert 2013: 229) und habituellen Attitüden, dem Reproduktionsarbeit völlig fremd ist. Daher ist Planungssicherheit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für wissenschaftliche Karrieren kaum möglich (Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2008) bzw. die Alma Mater ist keine pater- oder maternale versorgende Einrichtung, sondern eine fordernde und fördernde Entität, die von ihren Nachkommen große Ambiguitätstoleranz erwartet. Einerseits existiert ein hoher Wettbewerbsdruck, es gibt wenig existentielle Absicherung – die Promovierenden leben häufig mit kurzfristigen (1-2jährigen) Arbeitsverträgen von Projekt zu Projekt ohne Sicherheit in der Laufbahnplanung (Kahlert 2013:246).

Andererseits wird eine akademische Positionierung erwartet, die eine innere Gelassenheit und Sicherheit voraussetzt. Die unerklärliche Kontingenz von wissenschaftlichen Karrieren – beliebig aber nicht zufällig Karrierechancen zu erhalten – erschwert häufig das selbstbewusste Einnehmen der Rolle. Gerade Promovierende / Habilitierende der ersten Generation verfügen selten über das soziale, kulturelle und besonders *emotionale* Kapital, um diese Gelassenheit zu entwickeln. Sie müssen sich dieses selbst hart erarbeiten. Dies gelingt im Rahmen eines selbst initiierten Emanzipationsprozesses, in der die Stärken ihrer primären und sekundären Sozialisation betont und akzeptiert werden. Dies bedeutet, die soziale Herkunft *kann, muss aber nicht* eine Barriere für den sozialen Aufstieg sein, indem die genannten Phasen des akademischen Emanzipationsprozesses mit möglichen Wachstumsschmerzen und Freiheitsgewinn der Selbstwirksamkeit – auch gerade in Gruppenprozessen verstanden und bewältigt werden können.