

Strukturierte Promotionsprogramme in den Sozialwissenschaften

Die Reform der Doktorandenausbildung und die Erfahrungen der Bremer Graduate School of Social Sciences (GSSS)

Steffen Mau und Karin Gottschall

Die Klagen über die Mängel in der Doktorandenausbildung sind fast so alt wie der Doktorhut selbst. Der Einzelkämpfer, der Ausgebeutete, der Kofferträger, der Unterfinanzierte, der »ewige Student«, all dies sind Bilder, die sich aufdrängen, wenn man an den Status der Doktoranden und Doktorandinnen vor allem in den sozial- und geisteswissenschaftlichen Disziplinen denkt. Dass die Zusammenarbeit mit dem Doktorvater oder der Doktormutter als inspirierend und zielführend beschrieben wird, ist eher selten und dann mehr dem besonderen Talent und Engagement einzelner Hochschullehrer und -lehrerinnen zuzuschreiben als dem normalen Wirken der Alma Mater. In Zeiten der Massenuniversität erscheint das Promovieren in der Innen- wie Außenperspektive häufig als Glücksspiel und endet nicht selten im akademischen Abseits. In der Tat verweisen hohe Abbrecherquoten, überlange Promotionszeiten, mangelnde Vernetzung und Sichtbarkeit sowie, damit verbunden, Nachteile und Anlaufschwierigkeiten bei der Positionierung junger Wissenschaftler/innen auf dem akademischen Arbeitsmarkt auf Defizite in der universitären Ausbildung ausgerechnet in jenem Feld – dem Promovieren und Promoviertwerden –, das seit der Gründung der ersten Universitäten in Europa als das exklusive Recht der Universitäten gilt. Diese Position ist keineswegs mehr unangefochten. Fachhochschulen, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen und private wissenschaftlichen Ausbildungsstätten sehen sich als ebenbürtige Ausbildungseinrichtungen, zumal die Promovierten keineswegs aus-

schließlich Karrieren im Wissenschaftsbetrieb anstreben. Noch können die Universitäten mit Unterstützung des Wissenschaftsrates das Promotionsrecht verteidigen – aber können sie es auch durch entsprechend erfolgreiche Ausbildungsleistungen mit Leben füllen und legitimieren?

»Being bright is not enough«: Strukturprobleme der DoktorandInnenausbildung

Der Weg bis zur erfolgreichen Promotion ist oft steinig und birgt das Risiko des vorzeitigen Abbruchs. Es ist bis heute allerdings nicht möglich, verlässliche Zahlen über Abbrecherquoten bei Promotionen zu erhalten. Das Problem beginnt bereits beim Erfassen derjenigen, die eine Promotion beginnen, denn Promovierende an deutschen Universitäten werden je nach Promotionsordnung in sehr unterschiedlichen Stadien des Promovierens registriert, bzw. müssen sich nicht zwingend zu Beginn des Promovierens als Doktorand oder Doktorandin anmelden. Vielmehr wird der formale Status der DoktorandInnen häufig erst gegen Ende der Promotion bzw. zeitnah zur Abgabe der Arbeit erlangt. Auf diese Weise lässt sich verlässlich nur dokumentieren, wie viele Personen sich zur Promotionsprüfung anmelden und eine Promotion abschließen. Ob diejenigen dagegen, die ihre Arbeit auch nach Jahren nicht abgegeben haben, noch immer daran arbeiten oder sich schon längst anderweitig umgesehen haben, bleibt im Dunkeln. So werden die Abbrecher/innen unsichtbar, und man muss sich auf Schätzungen verlassen.

Selbst in den USA, einem Land mit einer langen Tradition der strukturierten Graduiertenausbildung, wird die Schwundquote über alle Disziplinen hinweg auf 40 bis 50 Prozent geschätzt. Die Humanities und Social Sciences liegen dabei etwas höher als die Natural Sciences. Was hinter diesen Abbruchquoten steckt, ist vielfach diskutiert worden. Offensichtlich handelt es sich nicht einfach um einen qualitätssichernden Selektionsvorgang, bei dem die untere Leistungshälfte eines eingeschriebenen Jahrgangs ausscheidet. Denn wie entsprechende Studien zeigen, ließ sich selbst bei Programmen, die die Zulassungskriterien enger gefasst hatten, um nur noch die fähigsten Bewerber abzuschöpfen, keine signifikante Verringerung der drop-out-Rate feststellen (Lovitts, Nelson 2000). So gibt es etwa nach Daten der University of Notre Dame in Indiana keinen wesentlichen

Unterschied in den sichtbaren Leistungsindikatoren derer, die einen PhD beenden und denen, die abgebrochen haben. Die University of Notre Dame allein würde eine Million Dollar in Stipendien jährlich einsparen, wenn bei gleich bleibender Zahl an PhDs die Abbrecherquote um 10 Prozent gesenkt werden könnte (Smallwood 2004). Barbara Lovitts (2001: 2), die eine umfassende Studie zu dieser Thematik vorgelegt hat, benennt mehrere Gründe für die hohe drop-out-Rate:

»It is not the background characteristics students bring with them to the university that affect their personal outcomes; it is what happens to them after they arrive. Graduate student attrition is a function of the distribution of structures and opportunities for integration and cognitive map development. The causes of attrition are deeply embedded in the organizational culture of graduate school and the structure and process of graduate education.«

Zahlreiche Studien folgen dieser Einschätzung. Demnach liegen Gründe für Nicht-Fertigstellung oder Abbruch einer Dissertation zum Teil durchaus in der persönlichen Lebenslage der Doktoranden und Doktorandinnen, so beispielsweise der finanziellen Situation, zum wichtigen Teil aber auch in den *Strukturen der Doktorandenausbildung*. So ist bekannt, dass Gefühle der Isolation ein Hauptfaktor für die geringe Abschlussquote sind (Hawlery 2003; Ali, Kohun 2006). In vielen Kontexten gibt es einen Mangel an Austausch und Kommunikation zwischen Lehrenden und DoktorandInnen sowie innerhalb der Gruppe der DoktorandInnen. Vielfältig dokumentiert sind auch große Unsicherheiten in den verschiedenen Phasen des Promotionsprozesses, so bei der Auswahl des Themas und der Entwicklung der Fragestellung, bei der Operationalisierung und dem Feldzugang, bei der Auswertung und schließlich bei der Verschriftlichung. Ohne eine unterstützende Struktur, engmaschige Betreuung und wissenschaftliche Sozialisation gelingt es auch fähigen und kreativen Köpfen oft nicht, die Aufgaben der Promotionsphase zu organisieren und erfolgreich zu bewältigen.

Für den *deutschen Kontext* potenzieren sich diese Probleme noch, weil ein ausgebautes System der strukturierten Promotion bisher nicht existiert hat. Die meisten Doktoranden und Doktorandinnen promovieren entweder auf einer halben Mitarbeiterstelle innerhalb eines Projektes bzw. an einem Lehrstuhl oder aber mit einem Stipendium im weiteren Umkreis eines Hochschullehrers oder einer Hochschullehrerin. Beide Ausbildungswege gehen mit Problemen einher. Für die Einzelpromotion im Umkreis eines Lehrstuhls gilt, dass die Erfolgchancen dieser Promotionen häufig mit

dem individuellen Einsatz nicht nur der DoktorandInnen stehen und fallen. Betreuungsintensität, infrastrukturelle und ideelle Unterstützung, Einbindung in Netzwerke und der Zugang zu Qualifikationsangeboten kommen nur dann zustande, wenn der oder die Lehrstuhlinhaber/in entsprechende Angebote macht. Umfragen unter Promovierenden, die diesen Ausbildungsweg eingeschlagen haben, belegen, dass sich ein erheblicher Teil der Promovierenden nicht adäquat betreut fühlt (THESIS Doktorandenbefragung 2004; Gerhard, Briede, Mues 2005). DoktorandInnen auf wissenschaftlichen Mitarbeiter-Stellen wiederum sind häufig mit einer Vielzahl von Aufgaben wie akademische Selbstverwaltung, Lehre, Projektarbeit, das Verfassen von Drittmittelanträgen betraut, so dass die eigentliche Qualifikationsarbeit oft zu kurz kommt. Viele dieser Promotionen werden daher erst nach Auslaufen der Stelle beendet. Über die Dauer der Promotionen findet man keine verlässlichen Angaben, da der Beginn einer Promotion oft nicht genau erfasst werden kann, ebenso wenig die Rolle promotionsferner Tätigkeiten. Auch das vom Statistischen Bundesamt erhobene Promotionsalter ist wenig aussagekräftig. Die Studie von Bornmann und Enders (2002) geht von einer durchschnittlichen Promotionsdauer von 4,2 Jahren aus. Nimmt man allerdings die Zeit vom Hochschulabschluss bis zur Promotion als Grundlage (»time to degree«), dann erhöht sich diese Phase auf 5,7 Jahre.

Weiterhin enthalten diese Promotionswege keine systematischen Ausbildungsanteile. Häufig gibt es nur ein gemeinsam mit DiplomandInnen veranstaltetes Kolloquium, innerhalb dessen die Teilnehmer/innen ihre Arbeiten vorstellen können. Über diesen Diskussionszusammenhang hinaus gibt es kaum Angebote der kontinuierlichen Rückkopplung von Arbeitsfortschritten zum jeweiligen Mentor oder zur Mentorin. In den meisten Fällen ist es der Initiative und dem Einfallsreichtum des Doktoranden überlassen, sich andere Quellen der forschungsbezogenen Förderung zu erschließen. Als potentieller Nachteil muss auch die hohe Bindung an nurmehr eine Betreuungsperson angesehen werden, die das Risiko hoher Abhängigkeit von deren Forschungsperspektiven und thematischen Präferenzen birgt. So sind die Barrieren des Zugangs zu Betreuungsalternativen relativ hoch und oft mit einem Bruch des bestehenden Betreuungsverhältnisses verbunden.

Als Reaktion auf diese Probleme sind in vielen europäischen Ländern Reformen in der Graduiertenausbildung angestoßen worden (Sadlak 2004; Reichert, Tauch 2003). So richten sich die im Rahmen des Bolognaapro-

zesses entwickelten Ziele für einen europäischen Hochschulraum nach der Einführung von BA- und MA-Abschlüssen nunmehr auch auf die Promotionsphase als dritte Stufe der universitären Ausbildung. Die hier zu Grunde gelegten Standards für eine strukturierte Promotionsphase beziehen sich auf ein curriculares Ausbildungsprogramm und eine feste zeitliche Struktur des Promotionsprozesses für die verschiedenen Stufen von der Entwicklung des *proposals* bis zur Abgabe der Dissertation. Angesichts der Vielgestaltigkeit der Ausgangssituation in den Mitgliedsstaaten wird dabei weniger auf einen *one best way* (wie es etwa das Vorbild nordamerikanischer Forschungsuniversitäten nahe legt) abgehoben. Vielmehr wird auf unterschiedliche *best practice*-Modelle in einzelnen Ländern Wert gelegt. Auch in Deutschland sind in den letzten Jahren, nicht zuletzt angeregt durch differenzierte Bestandsaufnahmen traditioneller wie strukturierter Nachwuchsförderung durch die DFG, an zahlreichen Universitäten neue Graduierteneinrichtungen entstanden, zum Beispiel in Form von gesamtuniversitären Dachorganisationen, Fakultätseinrichtungen oder losen Verbänden (DFG 2003; Scholz 2004). Allerdings unterscheiden sich diese Graduierteneinrichtungen in ihrem Leistungsprofil, dem Ausmaß von Qualitätskontrolle und Verbindlichkeit. Für die Sozialwissenschaften ergeben sich hier aufgrund einer eher heterogenen Forschungskultur wie auch einer hohen Ausbildungslast in den grundständigen Studiengängen zum Teil andere Herausforderungen als für die Naturwissenschaften, mit denen sie gleichwohl in mancher Hinsicht die Ausrichtung an empirischer Forschung und projektförmigen Arbeitskulturen teilen.

Auch wenn in jüngster Zeit mit der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder, neben Exzellenzclustern in der Forschung und universitären Zukunftskonzepten, in einer gesonderten Förderlinie Anreize zum Ausbau der Graduiertenförderung geschaffen wurden, so deutet doch einiges darauf hin, dass bislang nur wenige Universitäten über konsistente Konzepte und institutionelle Voraussetzungen für eine nachhaltige Reform der DoktorandInnenausbildung verfügen (Kupfer, Moes 2003). Dies gilt auch in europäischer Perspektive (Kehm 2004). Tatsächlich ist eine Reform der DoktorandInnenausbildung in den Sozialwissenschaften sehr voraussetzungsvoll und bedarf eines langen Atems, denn erst bei der Umsetzung von innovativen Konzepten lassen sich typische oder spezifische Probleme identifizieren, die Konzeption, Profil und universitäre Einbettung be-

treffen. Im Folgenden soll anhand der Erfahrungen der Graduate School of Social Sciences (GSSS)¹ der Universität Bremen ein bestimmter, forschungs- und international orientierter Typus strukturierter Doktorandenausbildung vorgestellt werden (www.gsss.uni-bremen.de). Er zeichnet sich durch spezifische Antworten auf traditionelle Strukturprobleme aus und eignet sich nicht zuletzt deshalb zur Diskussion, weil er nach vierjähriger Modellphase und erfolgreicher Evaluation seit 2006 institutionalisierter Bestandteil des sozialwissenschaftlichen Ausbildungsprogramms der Universität ist.

Forschungsorientierte strukturierte Doktorandenausbildung an der Universität Bremen

Die Sozialwissenschaften in Bremen zeichnen sich neben einem breiten Spektrum grundständiger Studiengänge seit mehr als zwei Jahrzehnten durch eine hohe Forschungsorientierung aus. Insbesondere der Sonderforschungsbereich 186 »Statuspassagen und Risikolagen im Lebensverlauf« (1988–2001), aber auch das 1988 gegründete Zentrum für Sozialpolitik (ZeS) haben durch kontinuierliche thematisch fokussierte Forschung wesentlich zur Nachwuchsförderung beigetragen. Dennoch zeigten sich auch in dieser durch hoch vernetzte Forschung und einer kritischen Masse von forschungsaktiven Hochschullehrer/innen gekennzeichneten Situation Defizite in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, die in die Idee einer eigenständigen Ausbildungsstruktur für DoktorandInnen mündeten. Vor diesem Hintergrund hat die Universität Bremen schon vergleichsweise früh begonnen, neue und innovative Strukturen für die Doktorandenausbildung in den Sozialwissenschaften zu etablieren, unterstützt

¹ Mit Beginn 2008 wird die GSSS in die »Bremen International Graduate School of Social Sciences« (^{BI}GSSS) überführt, die von der Universität Bremen und der Jacobs University Bremen gemeinsam getragen und durch die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder gefördert wird. Die Graduiertenschule wird zum einen auf den Erfahrungen und institutionellen Strukturen der Graduate School of Social Sciences (GSSS) der UB aufbauen. Zum anderen stützt sich die ^{BI}GSSS in der Jacobs University auf die interdisziplinären sozialwissenschaftlichen Graduiertenprogramme an der School of Humanities and Social Sciences (SHSS) und am Jacobs Center for Lifelong Learning and Institutional Development (JCLL).

durch die erfolgreiche Einwerbung von Fördermitteln bei der VolkswagenStiftung. Auf Initiative verschiedener Hochschullehrer (Walter R. Heinz, Stephan Leibfried, Ansgar Weymann, Helga Krüger, Michael Zürn) wurde 2002 die Graduate School of Social Sciences gegründet. Das Konzept für die Ausbildungsreform bezog sich auf Erwartungen und Forderungen des Wissenschaftsrates (1997) und stützte sich auf Erfahrungen von Graduate Schools insbesondere an nordamerikanischen Forschungsuniversitäten. Neben einem englischsprachigen und curricularem Ausbildungsangebot, das auch für ausländische Bewerber attraktiv ist, ging es insbesondere um bessere Strukturen zur Förderung von Promotionsarbeiten. Langfristiges Ziel war die Etablierung einer international konkurrenzfähigen und sichtbaren Graduiertenschule, die sowohl international rekrutieren wie auch ihre Absolventen und Absolventinnen international platzieren kann. Im Zuge der Reform der Studiengänge durch den Bolognaprozess kam als weiteres Ziel die Integration der gestuften sozialwissenschaftlichen Ausbildung etwa durch fast track Übergänge von Masterprogrammen in das Promotionsstudium hinzu. 2006, nachdem zwei Kohorten das dreijährige Ausbildungsprogramm der GSSS durchlaufen hatten, wurde die GSSS durch ein von der VolkswagenStiftung bestelltes internationales Gutachtergremium positiv evaluiert.

Auch wenn bei dem Konzept der Graduiertenschule der Gedanke einer *eigenständigen Ausbildungseinrichtung für Doktoranden* im Vordergrund stand, war doch klar, dass sie in ein etabliertes Forschungsumfeld eingebunden sein muss, damit sie wesentliche Impulse durch die Forschungsaktivitäten in ihrem Umfeld erhalten kann. Das bedeutet nicht nur, dass Forschungsimpulse unmittelbar in die Graduiertenausbildung einfließen, sondern auch, dass DoktorandInnen frühzeitig in Forschungskontexte der betreuenden Hochschullehrer/innen einbezogen werden. Dementsprechend wurde die Graduate School of Social Sciences seit ihrer Gründung wesentlich vom Zentrum für Sozialpolitik (ZeS), dem Institut für empirische und angewandte Soziologie (EMPAS) und dem Institut für Interkulturelle und Internationale Studien (InIIS) getragen. Weitere enge Kooperationspartner sind der seit 2003 tätige Sonderforschungsbereich 597 »Staatlichkeit im Wandel« und das Jean Monnet Center für European Studies (CEuS). Die Orientierung an diesen Forschungseinrichtungen schlägt sich auch im fachlichen Profil der GSSS nieder, deren *Themenbereiche* gegenwärtig »International Relations and Political Theory«, »Welfare State Transformation« und »Life-Course and Social Change« sind. Die School hat

damit ein breites und interdisziplinäres forschungsorientiertes Profil, das Soziologie, Politikwissenschaften, Sozialpolitik und Gesundheitsökonomie umfasst, ist jedoch gleichwohl durch die Themenbereiche klar fokussiert.

Darüber hinaus verfügt die Bremer Graduate School über eine Reihe von *spezifischen Strukturmerkmalen*, die sich bisher für den Erfolg der Schule als förderlich erwiesen haben. Dazu gehören eine relativ große institutionelle Unabhängigkeit (die GSSS ist als zentrale wissenschaftliche Einheit – ZWE – dem Rektorat unterstellt), ein professionelles Management mit Geschäftsführung und akademischer Leitung, räumliche Integration in einem eigenen Gebäude (inklusive eigener Bibliothek), ein Director of Studies zur Organisation des Studienprogramms, eine eigene Inhouse-Faculty von drei Hochschullehrern zur Betreuung und Koordination der einzelnen Themenfelder, engmaschige Betreuung und *open-door-policy*, deputatswirksame Anerkennung der Lehre in der Doktorandenausbildung, ein ausgewogenes Ausbildungsprogramm (Theorie, Methoden, Forschungsdesign, Forschungscolloquia), eine entwickelte Struktur der Meta-Supervision und Qualitätssicherung, eine internationale Marketing- und Rekrutierungsstrategie und Beratung und Unterstützung beim Übergang in die PostDoc-Phase oder in den Arbeitsmarkt. Die GSSS verfolgt somit ein umfassendes Betreuungs- und Ausbildungskonzept, das von der Rekrutierung der Fellows bis zur Platzierung auf dem Arbeitsmarkt reicht (Schaubild 1).

Die Graduate School hat in den Jahren seit ihrer Öffnung jährlich 9 bis 15 neue DoktorandInnen aufgenommen und durch Stipendien der Universität, der Volkswagenstiftung und verschiedene Begabtenförderungseinrichtungen finanziert. Insgesamt ein Drittel der Doktoranden und Doktorandinnen wurde aus dem Ausland rekrutiert, aus bis jetzt 15 Ländern. Von den deutschen Doktoranden und Doktorandinnen hat etwa die Hälfte einen universitären Abschluss im Ausland gemacht, und für einige von ihnen ist die GSSS die »Empfangsinstitution« für die Rückkehr. Der Frauenanteil beträgt über 50% und liegt damit deutlich über den Normalwerten in den Sozialwissenschaften an den Universitäten und vermutlich auch den vom fachlichen Profil vergleichbaren außeruniversitären Forschungseinrichtungen, wie etwa dem MPI Köln oder dem WZB.

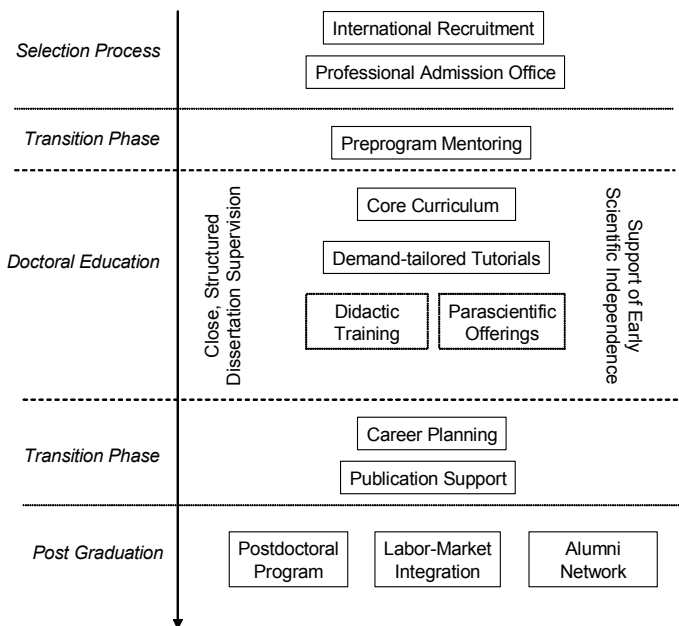


Schaubild 1: Der »Lebensverlauf« der PhD-Ausbildung

Neben der fachlichen Ausrichtung der GSSS geben die Doktoranden und Doktorandinnen als Motivation für die Bewerbung den internationalen Charakter der GSSS mit der Arbeitssprache Englisch (die meisten Dissertationen werden auch auf Englisch verfasst), die internationale Mischung der Promovierenden und die zahlreichen Möglichkeiten der internationalen Kooperation durch die gut entwickelte Forschungsvernetzung an. Die Auswahl der DoktorandInnen erfolgt auf der Grundlage der eingereichten Unterlagen (so Zeugnisse, Referenzen/ Gutachten, Letter of Motivation, Exposé) und eines Interviews vor Ort. Neben dem Aspekt der Qualität wird bei der Auswahl auch die Frage der Betreuungskompetenz auf Seiten der Lehrenden berücksichtigt. Die Zahl der Bewerbungen pro Stipendium schwankte in den letzten Jahren in der Regel zwischen 10 zu 1 und 15 zu 1. Als wichtiger Faktor für die Anzahl und die Qualität der Bewerbungen erwiesen sich die Werbeaktivitäten, etwa das Verschicken von Plakaten oder die Präsenz auf nationalen und internationalen Konferenzen. Wichtig ist auch der Kontakt und die Kooperation mit internationalen Masterprogrammen, so dem IMPALLA Programm in Luxemburg und der Central European University in Budapest.

Zentraler Bestandteil strukturierter Graduiertenprogramme ist das *Curriculum*. Im Vergleich der bisher existierenden Graduiertenschulen finden sich gravierende Unterschiede zwischen einem eher »dünnen« Curriculum, welches sich oft in einer gemeinsamen Veranstaltung und einem Colloquium erschöpft, und umfangreicheren Lehrprogrammen. Für alle Modelle gilt, dass sie eine gute Balance zwischen breit angelegten Kursen zur Erlangung von Wissen innerhalb der Disziplin und den Lehrangeboten im Hinblick auf die Arbeit an der Dissertation schaffen müssen. Auch ist zu bedenken, dass sehr allgemein gehaltene Kurse oft in zeitlicher Konkurrenz zur Arbeit an der eigenen Dissertation gesehen werden, so dass Motivationsprobleme bei den Teilnehmern auftreten können. Innerhalb der Bologna-Reformen hat man sich nicht dazu entschließen können, die Dissertationsphase zu erweitern und dem amerikanischen Modell anzugleichen, wo durch Verzahnung von MA- und PhD-Ausbildung die Promotionszeit von vornherein auf vier und mehr Jahre angelegt ist. In Deutschland hält man dagegen an der dreijährigen Promotionsphase fest, obwohl mit dem Ausbau von Lehranteilen zusätzliche und auch zeitlich anspruchsvolle Anforderungen auf die Promovierenden zukommen. Es gilt für die akademische Ausbildung das Drei- (BA) plus Zwei- (MA) plus Drei- (PhD) Jahre-Modell. Auch im Rahmen der Förderlinie Graduiertenschulen der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder wird die Drei-Jahres-Förderung als Erfolgsmaßstab angelegt, obwohl bekannt ist, dass das Problem der Fertigstellung der Dissertation mit obligatorischen Kursbesuchen womöglich an Brisanz gewinnt. Vor diesem Hintergrund ist es umso wichtiger, diese Programme so zu gestalten, dass sie im Hinblick auf die Dissertation förderlich wirken und dissertationsbezogene Lerninhalte in den Vordergrund stellen.

Das Curriculum der GSSS bietet mit einem Integrated Methods Course (als zweiwöchige Blockveranstaltung zu Beginn des ersten Semesters) und dem themenfeldspezifischen Theoriekurs zwei Kurse mit einem eher breiten Anspruch. Ziel ist, eine gemeinsame Basis zu schaffen, die aufgrund der Heterogenität der DoktorandInnen im Hinblick auf das fachliche Profil und die universitäre Sozialisation nicht immer vorausgesetzt werden kann. Im Doctoral Seminar, gleichfalls im *ersten Semester*, steht die konkrete Arbeit am Proposal im Vordergrund. Dieses Seminar, welches sich zentral mit dem Forschungsdesign der Arbeiten befasst, wird von den DoktorandInnen als besonders hilfreich bewertet, da es eine sehr umfangreiche und intensive Diskussion zur Fragestellung, Operationalisierung, Forschungs-

strategie und Forschungslogik erlaubt. Dieser Typus von Seminar ist auch deshalb sehr zentral, weil dadurch gewährleistet werden kann, dass schon nach einem dreiviertel Jahr ein hinreichend gutes Exposé erarbeitet worden ist, das als solide Basis für die empirische Arbeit dienen kann.

First Year Fellows: Theoretical/Methodological Foundations, Dissertation Design	
Integrated Research Methods, 2 weeks in October	
1st Semester: 1. Core Theory Seminar 2. Doctoral Seminar 3. Faculty Workshop 4. Doctoral Colloquium	2nd Semester: 1. Research Perspectives 2. Advanced Research Methods: Quantitative or Qualitative Methods 3. Doctoral Colloquium 4. Faculty Workshop
Second Year Fellows: Dissertation Research and Teaching	
3rd Semester: 1. Doctoral Colloquium 2. Didactic Blockseminar 3. Faculty Workshop	4th Semester: 1. Doctoral Colloquium 2. Faculty Workshop
Third Year Fellows: Dissertation Write-Up and Teaching	
5th Semester: 1. Doctoral Colloquium 2. Faculty Workshop	6th Semester: 1. Doctoral Colloquium 2. Faculty Workshop Dissertation Defense
(Teaching Requirement can be fulfilled anytime between the 3rd and 6th semesters)	

Schaubild 2: Das GSSS-Curriculum im Überblick

Im *zweiten Semester* besuchen die DoktorandInnen zwei Kurse, einen zu Research Perspectives, welcher stärker anwendungsorientiert angelegt ist und exemplarisch Forschungsarbeiten bespricht, und einen weiteren Methodenkurs, wobei eine Wahl zwischen quantitativen und qualitativen

Methoden getroffen werden kann und die Kursinhalte weitgehend von den Bedarfen der DoktorandInnen abhängig gemacht werden. Fortlaufend gibt es pro Themenfeld ein Forschungskolloquium, in dem die Arbeiten der DoktorandInnen der höheren Semester vorgestellt und diskutiert werden. Teil des Ausbildungsprogramms ist auch die Vermittlung von Lehr-erfahrung. So führen die GSSS-Fellows, begleitet von Mentoren und Mentorinnen, je einen Kurs in den sozialwissenschaftlichen BA-Studiengängen der Universität durch. Zusätzlich macht die GSSS zahlreiche extracurriculare Angebote wie didaktische Seminare, spezielle Methodenkurse und Maßnahmen zur Karriereförderung.

Neben dem Curriculum ist die *Organisation und Qualität der Betreuung* der zweite wichtige Pfeiler einer erfolgreichen Ausbildung. Auch für diese Art strukturierter Ausbildung im Rahmen einer School gilt, dass man gute Betreuung nicht von oben verordnen kann, sondern sie sich innerhalb eines sozialen Prozesses entwickeln muss. Hier ergeben sich neue Anforderungen an die Hochschullehrer/innen und Forscher/innen. In der GSSS hat sich vor allem die konsequente Einbindung der Professorenschaft in die akademischen Gremien der School, in die Auswahl der DoktorandInnen und schließlich in Lehre und Betreuung als wichtig erwiesen. Dies hat auch eine sozialisatorische Funktion, indem die School als Teil des eigenen Aktivitäts- und Verantwortungsbereiches wahrgenommen wird. Allerdings ist es auch in der GSSS nicht in jedem Einzelfall gelungen, eine enge Bindung zwischen Faculty und Graduate School zu erzeugen, so dass dieser Prozess noch nicht als abgeschlossen gelten kann. Neben der Gründergeneration haben insbesondere neue und jüngere KollegInnen die großen Chancen, die im Engagement für die DoktorandInnenausbildung auch für die eigene Profilbildung stecken, gern wahrgenommen. Dabei stellt die themenspezifische Ausschreibung sicher, dass einerseits Betreuungskompetenz vorhanden ist, andererseits auch die Promotionsprojekte auf Interesse bei den Lehrenden stoßen.

DoktorandInnen in der GSSS besitzen einen *rechtlich gesicherten Status*, es werden verbindliche Promotionsvereinbarungen (Doktorandenkontrakt) geschlossen und es gibt ein entwickeltes System der Supervision und Qualitätssicherung. Dadurch werden wechselseitige Erwartungen und Ansprüche geregelt. Als besonders erfolgreich hat sich die Entscheidung erwiesen, die Betreuungsbasis der einzelnen Dissertationen zu verbreitern. In der GSSS wird nicht einzeln betreut, sondern frühzeitig in *Betreuungskomitees* von bis zu drei HochschullehrerInnen, die vom ersten Jahr an in das Dis-

sertationsprojekt eingebunden sind. Jährlich findet ein gemeinsames Progress Assessment Colloquium (PAC) statt, in welchem die Fortschritte der Arbeit *gemeinsam* besprochen werden. Auch für die betreuenden ProfessorInnen ist diese Art der Betreuung attraktiv, denn sie kommen über die gemeinsame Wahrnehmung der Supervisionsaufgaben in engeren fachlichen Austausch mit ihren KollegInnen. Häufig gehört dem Komitee auch ein auswärtiger Betreuer an. Nicht selten sind die PACs ein stimulierender und kreativer Prozess der wechselseitigen Verständigung über ein Projekt und seine Potentiale. Am Ende erhält der Doktorand/ die Doktorandin einen Bericht mit konkret vereinbarten weiteren Schritten und verbindlichen Unterstützungsleistungen der BetreuerInnen. Die allgemeinen Absichtserklärungen des Doktorandenvertrages werden hier konkretisiert und in einen dauerhaften Rückkopplungsprozess eingebunden. Die GSSS reagiert flexibel bei Krankheitsfällen oder wenn durch die Fellows familiäre Betreuungsleistungen erbracht werden, so dass trotz dieser Belastungen der Dissertationserfolg nicht gefährdet wird.

Neben Curriculum und Betreuung der Dissertationen sind die *interne Organisation und die externe Vernetzung der Graduiertenschule* entscheidend. Die GSSS wird professionell geleitet, dies betrifft sowohl die akademische wie auch die administrative Seite. Maßgeblich für den Erfolg sind auch die Einbeziehung und das Engagement der DoktorandInnen. Diese sind in die Gremien der akademischen Selbstverwaltung mit einbezogen und nehmen auch an den Auswahlprozessen der neuen Kohorten teil. Zudem organisieren sie den fortlaufenden Faculty Workshop, eine Vorlesungsreihe zu der vornehmlich auswärtige Gäste eingeladen werden. Auch zahlreiche für das Klima und die Integration wichtige soziale Aktivitäten liegen in ihren Händen. Die hohe Kommunikationsdichte, die durch die räumlichen Gegebenheiten der GSSS gewährleistet ist, hat zu einer starken *Corporate Identity* geführt. Sie hat auch erheblich zur internen Vernetzung und wissenschaftlichen Selbstorganisation der Fellows beigetragen, die ihren deutlichsten Ausdruck in der selbständigen Planung und Durchführung von Konferenzen und Workshops findet. Ein Beispiel dafür ist das im Frühjahr 2008 schon zum vierten Mal stattfindende International Young Scholars German Socio-Economic Panel Symposium, das in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) in Berlin und dem Hanse Wissenschaftskolleg (HWK) in Delmenhorst durchgeführt wird.

Die externe Vernetzung bezieht sich einerseits auf den Standort Bremen, andererseits auf vielfältige internationale Kooperationen. Am Standort Bremen sind dies neben den tragenden Forschungsinstitutionen der GSSS auch die Jacobs University Bremen, deren Lehrende auch in der Betreuung einzelner DoktorandInnen aktiv sind, und das Hanse Wissenschaftskolleg (HWK). Gemeinsam mit dem HWK werden fortlaufend zahlreiche Veranstaltungen realisiert. Darüber hinaus gibt es seit 2007 einen DAAD-Chair für Comparative Social Studies, der vom HWK und der GSSS gemeinsam getragen und besetzt wird. Der Inhaber oder die Inhaberin dieser Gastprofessur übernimmt in der GSSS Aufgaben in der Lehre und Betreuung der DoktorandInnen und ist gleichzeitig Fellow am HWK. International gibt es zahlreiche Kooperationen, so mit dem Graduiertenprogramm »Inequality and Social Policy« der Harvard und der Princeton University, mit dem Life Course Center der University of Minnesota, der School of International Studies der Universität Trento oder der Bosphorus Universität Istanbul.

Die GSSS hat schon heute einige Erfolge vorzuweisen, so eine sehr geringe Abbrecherquote², eine recht kurze Promotionsphase und eine gute Arbeitsmarktplatzierung. Bisher haben alle DoktorandInnen nach ihrem Abschluss eine qualifikationsadäquate Beschäftigung gefunden, seien es PostDoc-Stellen im In- und Ausland, Stellen als wissenschaftliche Mitarbeiter an Universitäten und wissenschaftlichen Einrichtungen, Assistant Professorships, Stellen in nationalen und internationalen Organisationen (z.B. Goethe-Institut) und Stellen in öffentlichen Verwaltungen und Ministerien (z.B. dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales). Allerdings sind bisher zahlreiche berufliche Einstiege bereits vor dem Einreichen der Dissertation erfolgt. Das Idealmodell des Abschlusses der Arbeit in der GSSS und der danach erfolgenden beruflichen Orientierung hat sich bisher nur für wenige realisiert. Für diese ungewöhnliche Gestaltung der Statuspassage Dissertationsabschluss gibt es verschiedene Gründe. Zum einen fördert die GSSS bereits in der Endphase der Dissertation die Suche nach einer Anschlussperspektive. Darüber hinaus führt die hohe wissenschaftli-

2 Von den 79 DoktorandInnen, die von 2002 bis 2007 ihre Promotion in der GSSS aufnahmen, gab es bisher vier Abbrecher (davon drei Übergänge in andere Berufstätigkeiten) und drei (vor allem familiär bedingte) Wechsel an andere Universitäten, an denen die Promotion fortgesetzt wurde. Da die meisten Promotionen noch in der Bearbeitungsphase sind, ist die Angabe einer endgültigen Abschlussquote aber noch nicht möglich.

che Selbständigkeit der DoktorandInnen, gefördert über Tagungen, Publikationen und Netzwerke, dazu, dass sie selbst ein hohes Potential für eine erfolgreiche Arbeitsmarktplatzierung haben, und schließlich sind auch Arbeitgeber innerhalb und außerhalb der Wissenschaft häufig bereit, gute Bewerber bereits vor Abschluss der Dissertation zu rekrutieren. Im Ergebnis führt dies häufiger als zunächst erwartet zur Aufnahme einer Beschäftigung vor dem eigentlichen Abschluss, also in der Endphase der Dissertation. Für die Graduate School bedeutet das zwar einerseits einen Erfolg, andererseits müssen aber zusätzliche Anstrengungen unternommen werden, um die Fertigstellung der Arbeiten zu sichern. Dies heißt, dass regelmäßiger Kontakt aufrechterhalten wird und dass es zusätzliche Beratungsangebote im Hinblick auf die Arbeit unter diesen neuen Bedingungen gibt. Dennoch ist klar, dass mit der Aufnahme einer Beschäftigung unweigerlich zeitliche Verzögerungen auftreten und auch die Risiken eines Abbruchs erhöht werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn zeitgleich zum Einstieg in eine neue Tätigkeit zusätzliche weitere Anforderungen hinzukommen, so beispielsweise im Falle einer Familiengründung. Eine Reihe von Arbeitgebern zeigte sich allerdings durchaus flexibel im Hinblick auf den endgültigen Beschäftigungsbeginn oder die Möglichkeit eines schrittweisen Übergangs in eine Vollzeitbeschäftigung.

Vom Modell zur Institution: Die Mühen der Ebene

Die GSSS hat den Schritt vom Modell zur Institution zugleich mit einer strukturell relevanten Ausweitung der School verbunden. Beginnend mit dem Wintersemester 2007/8 können nunmehr auch DoktorandInnen aus Forschungsprojekten, insbesondere dem Sonderforschungsbereich 597 »Staatlichkeit im Wandel« an der School teilnehmen. Um dies zu ermöglichen, wurde ein *Credit Point System* entwickelt, welches die Arbeit innerhalb der Forschungsprojekte entsprechend anrechnet. Die Doktoranden und Doktorandinnen aus den Forschungsprojekten, in der GSSS werden sie als *Affiliated Fellows* bezeichnet, nehmen an einem Kerncurriculum teil und werden analog zu den anderen Fellows in die Strukturen der Betreuung und Supervision eingebunden. Über die direkten Effekte im Hinblick auf die Erarbeitung der Dissertation erwarten wir davon auch eine engere Verkopplung der DoktorandInnenausbildung mit der Forschung in den

einzelnen Instituten. So lässt sich besser sicherstellen, dass die Graduiertenschule kein isolierter »Dissertationsbrüter« wird, sondern ein Modell der Integration von Forschung und Ausbildung darstellt. Dies entspricht auch den Empfehlungen von Hochschulrektorenkonferenz und Wissenschaftsrat, die sich dafür aussprechen, dass Graduiertenzentren allen Promovierenden unabhängig von ihrer Förderung offen stehen sollten. Auch hier steht wieder die Etablierung strukturierter und forschungsnaher Ausbildungsangebote im Vordergrund: »Die forschungsbezogene Ausbildung von Doktoranden aufgrund einer kompetitiven Zulassung in Zentren für Doktorandenstudien bringt nicht nur den DoktorandInnen Vorteile einer interdisziplinären und zeitlich berechenbaren Betreuung. Sie bietet auch strukturelle Vorteile für Universitäten und ihre Fakultäten/ Fachbereiche, indem dadurch international wettbewerbsfähige, profilbildende Schwerpunkte in Forschung und Nachwuchsförderung gegründet oder gestärkt werden können.« (HRK 2003, B.IV.1) In diesem Sinne erwarten wir eine noch engere Verknüpfung der Graduate School mit der sie tragenden Forschungslandschaft und zusätzliche Impulse der forschungsmäßigen Fokussierung.

Eine weitere Entwicklung betrifft die neuen Möglichkeiten der Verzahnung von Masterausbildung und Promotionsstudium, die mit dem Fortschreiten des Bolognaprozesses in Zukunft vielen Universitäten offen stehen werden. Mit der relativ frühen Umstellung auf die neue, zweistufige Ausbildungsstruktur BA/MA sind an der Universität Bremen in den Sozialwissenschaften bereits seit 2004 auch Masterstudiengänge eingerichtet worden, die über fachliche Ausrichtung und Forschungsorientierung an das Profil der GSSS anschlussfähig sind. Dies gilt etwa für den MA Soziologie und Sozialforschung, den MA Sozialpolitik, den mit der Jacobs University gemeinsam betriebenen MA International Relations and Political Theory oder den europäisch vernetzten Master European Labour Studies. Absolventen und Absolventinnen dieser Studiengänge können, wenn sie sich im Zulassungsverfahren der GSSS behaupten, an das Masterstudium in Bremen ein Promotionsstudium anschließen. Darüber hinaus gibt es nunmehr auch die Möglichkeit des sogenannten fast track. Besonders exzellente Studierende können sich auf Basis eines proposals und mit Empfehlung eines betreuenden Hochschullehrers bereits am Ende des ersten MA-Studienjahres für die GSSS bewerben und statt des zweiten Masterjahres bereits das erste Jahr im Programm der Graduiertenschule absolvieren. Ob dies nicht nur in Ausnahmefällen dazu beitragen kann, die

Studien- und Promotionsdauer zu verkürzen, wird sich erst in Zukunft zeigen.

Ein weiterer Aspekt, der im Zuge der Institutionalisierung mehr in den Vordergrund getreten ist, ist die Frage, wofür ausgebildet wird. Zielt die Promotion ausschließlich auf den akademischen Arbeitsmarkt oder ist diese Qualifikation in Fachbehörden, Nichtregierungsorganisationen und in der freien Wirtschaft ebenso gefragt? Nach unserer Erfahrung ist eine ausschließliche Orientierung auf den wissenschaftlichen akademischen Arbeitsmarkt nicht sinnvoll, da dieser nur einen Teil der Promovierenden aufnehmen kann und auch nur für einen Teil von ihnen die zentrale berufliche Orientierung darstellt. Insbesondere ausländische Doktoranden und Doktorandinnen, etwa aus Mittel- und Osteuropa oder Südostasien, verbinden mit der Promotion an einer internationalen Einrichtung häufig das Ziel, die erworbenen Qualifikationen in ihrem Heimatland beim Aufbau oder der Entwicklung politischer, sozialstaatlicher oder ökonomischer Institutionen und der Kooperation mit Westeuropa oder der EU einzusetzen. Daher ist es durchaus sinnvoll, innerhalb der Promotionszeit auch Möglichkeiten zum Absolvieren von Praktika einzuräumen, wenn solche Interessen bestehen und zusätzliche Karriere fördernde Veranstaltungen anzubieten, die Kompetenzen auch für einen nicht im engeren Sinn akademischen Arbeitsmarkt vermitteln.

Schließlich eröffnen sich insbesondere mit international ausgerichteten Doktorandenprogrammen nicht nur neue Möglichkeiten internationaler Vernetzung, etwa über die Kooperation mit vergleichbaren Programmen im Ausland, sondern auch des Praxisbezugs, wenn es gelingt, die Absolventen und Absolventinnen für *Alumni-Aktivitäten* zu gewinnen und diese sinnvoll in die Universität zu integrieren. Auch hier haben deutsche Universitäten Nachholbedarf, können aber gleichzeitig nicht einfach Modelle anglo-amerikanischer Eliteuniversitäten kopieren. Nach unserer Erfahrung sind die AbsolventInnen strukturierter Promotionsausbildungen nicht zuletzt aufgrund der identitätsstiftenden Wirkung des School-Prinzips und der Bedeutung dieser Statuspassage für die eigene Biographie und Berufskarriere durchaus motiviert sich zu engagieren und könnten leichter als die AbsolventInnen der grundständigen Studiengänge eine Vorreiterrolle übernehmen. Allerdings wird es dafür notwendig sein, attraktive Alumni-Konzepte zu entwickeln, die eine dauerhafte Bindung der AbsolventInnen an die Ausbildungsinstitution herzustellen vermögen.

Sozialwissenschaftliche Graduiertenschulen auf dem Vormarsch

Inzwischen gibt es zahlreiche profilierte Graduiertenschulen, so die Berlin Graduate School of Social Sciences (BGSS), die Bielefeld International Graduate School in Sociology (IGSS) oder die International Max Planck Research School on the Social and Political Constitution of the Economy vom Kölner Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung und der Universität Köln. Die in der ersten Runde der Exzellenzinitiative geförderte Graduate School of Economic and Social Sciences der Universität Mannheim hat im Wintersemester 2007 ihre Pforten geöffnet. Mit der kürzlich erfolgten Entscheidung in der zweiten Runde der Exzellenzinitiative kommen nun ab 2008 Förderungen für die oben genannten Graduiertenschulen in Bielefeld und an der Humboldt Universität Berlin hinzu. Auch die GSSS, die sich gemeinsam mit der Jacobs University Bremen am Exzellenzwettbewerb beteiligt hat, war erfolgreich. Beide Universitäten werden mit einem thematisch und personell erweiterten Konzept als Bremen International Graduate School of Social Sciences (*BIGSSS*) in Zukunft 90–120 Doktoranden und Doktorandinnen in fünf thematischen Feldern ausbilden (www.bigsss-bremen.de). Insgesamt zeigt die steigende Zahl der sozialwissenschaftlichen Anträge auf Graduiertenschulen im zweiten Teil der Exzellenzinitiative wie auch die steigenden Antragszahlen für Graduiertenkollegs bei der DFG und den Begabtenförderungswerken, dass die Sozialwissenschaften hier einen Nachholbedarf und zugleich ein hohes Potential haben. Zu erwarten ist, dass es in den nächsten Jahren zwischen den bereits etablierten Schools und neuen Einrichtungen verstärkt zum Wettbewerb um die besten AbsolventInnen kommen wird. Zugleich wird es zu einer Differenzierung dieser Ausbildungsstruktur kommen, in welcher das thematisch fokussierte School-Prinzip nur eine Variante darstellt. Zum Teil werden auch Graduiertenschulen als universitätsweite Dachorganisationen geschaffen, die lediglich bestimmte Module der Ausbildung zusammenstellen und organisieren. Insbesondere kleinere Fakultäten werden aufgrund der nicht vorhandenen kritischen Masse Schwierigkeiten haben, eine eigenständige Ausbildungsstruktur zu etablieren. Sie werden deshalb verstärkt auf eine breitere inneruniversitäre Vernetzung oder aber fachliche universitätsübergreifende Kooperation setzen müssen, wie sie an räumlich nahe liegenden Standorten möglich und im Rahmen von Forschungs- und Lehrkooperationen zum Teil ja auch schon länger erprobt ist. Für alle

Programme gilt, dass sie nur dann erfolgreich dauerhaft etabliert werden können, wenn die Universitätsleitungen zusätzliche Mittel und auch Personal bereitstellen. Ohne diese weitergehenden Anstrengungen wird es nicht möglich sein, ein national und international wettbewerbsfähiges Ausbildungsangebot zu machen.

Die DoktorandInnenausbildung wird für viele Universitäten auch in den nächsten Jahren ein zentrales Experimentierfeld sein. Sie ist – nicht nur in den Sozialwissenschaften – zugleich der Bereich, in dem eine erfolgversprechende Förderung des weiblichen akademischen Nachwuchses möglich und notwendig ist. Wichtig ist, dass jetzt Bewegung in diesen lange vernachlässigten Bereich universitärer Ausbildung kommt und sich die Erkenntnis durchsetzt, dass strukturierte Ausbildungs- und Betreuungsprogramme notwendig sind, um ein hohes Niveau und möglichst hohe Abschlussquoten zu erreichen. Eine solche Perspektive bedeutet aber keinesfalls das Ende der kreativen Einzelpromotion und die vollständige Verschulung eines einstmals durch Freiheit und Eigenständigkeit geprägten Qualifikationsweges. Vielmehr geht es um Strukturen der Förderung, die durch gute Betreuung dafür bürgen, dass diese Art der Promotion von Erfolg gekrönt wird. Gute Graduiertenschulen sollten in der Lage sein, eine Organisationskultur herauszubilden, die beiden Bedürfnissen gerecht wird, dem Bedürfnis nach gezielter Förderung durch Curriculum und gute Supervision und dem Bedürfnis nach der kreativen Eigenleistung und wissenschaftlicher Selbständigkeit. Nur dann lässt sich das innovative Potential, welches in den jungen Köpfen steckt, für die wissenschaftliche und universitäre Entwicklung nutzen.

Literatur

- Ali, A., Kohun, F. 2006: Dealing with Isolation Feelings in IS Doctoral Programs. *International Journal of Doctoral Studies* 1: 21–33.
- Bornmann, L., Enders, J. 2002: Was lange währt, wird endlich gut: Promotionsdauer an bundesdeutschen Universitäten. *Beiträge zur Hochschulforschung* 24, 1: 52–72.
- DFG 2003: Quality of supervision and research environment in the DFG Research Training Groups. Report on a Survey of Doctoral Students. Bonn.

- Gerhard, A., Briede, U., Mues, Ch. 2005: Zur Situation der Doktoranden in Deutschland – Ergebnisse einer bundesweiten Doktorandenbefragung. Beiträge zur Hochschulforschung 27, 1: 74–95.
- Hawlery, P. 2003: Being Bright is not enough. The Unwritten Rules of Doctoral Study. Springfield, IL: Charles C Thomas.
- Hochschulrektorenkonferenz (HRK) 2003: Zur Organisation des Promotionsstudiums. Entschließung des 199. Plenums vom 17./18. Februar 2003. <http://www.hrk-bologna.de/de/download/dateien/Promotion.pdf>, letzter Aufruf 13.11.2007.
- Kehm, B. 2004: Developing Doctoral Degrees and Qualifications in Europe: Good Practice and Issues of Concern. A Comparative Analysis. In: J. Sadlak (Hg.), Doctoral Studies in Europe and the United States: Status and Prospects. UNESCO Cepes Studies on Higher Education. Bukarest: UNESCO-CEPES, 279–298.
- Kupfer, A., Moes, J. 2003: Promovieren in Europa. Ein internationaler Vergleich von Promotionsbedingungen. Materialien und Dokumente / Hochschule und Forschung 104, hrsg. von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft.
- Lovitts, B. E. 2001: Leaving the Ivory Tower: The causes and consequences of departure from doctoral study. Lanham, MD: Rowman and Littlefield.
- Lovitts, B. E., Nelson, C. 2000: The hidden crisis in graduate education: Attrition from PhD programs. <http://www.aaup.org/publications/academe/2000/00nd/ND00LOVI.HTM>, letzter Aufruf 13.11.2007.
- Reichert, S., Tauch, Ch. 2003: Bologna after four years: Steps toward a sustainable reform of higher education in Europe. A report prepared for the European University Association.
- Sadlak, J. (Hg.) 2004: Doctoral Studies in Europe and the United States: Status and Prospects. UNESCO Cepes Studies on Higher Education. Bukarest: UNESCO-CEPES.
- Scholz, B. (DFG) 2004: Strukturiert Promovieren in Deutschland. Dokumentation eines Symposiums. Weinheim: WILEY-VCH Verlag.
- Smallwood, S. 2004: Doctor Dropout. The Chronicle of Higher Education 50, 19: 10–12.
- THESIS-Doktorandenbefragung 2004: Zur Situation Promovierender in Deutschland. Ergebnisse der bundesweiten THESIS-Doktorandenbefragung. duz-special vom 3.12.2004, www.duz.de/docs/downloads/duzspec_promov.pdf, letzter Aufruf 13.11.2007.
- Wissenschaftsrat 1997: Empfehlungen zur Neustrukturierung der Doktorandenausbildung und -förderung. In: Empfehlungen zur Doktorandenausbildung und zur Förderung des Hochschullehrernachwuchses, Köln: Wissenschaftsrat, 35–104.