

Pre-Conference

des 28. DGfE-Kongresses



13. März 2022



PROF. DR. JULIA GÜNTHER



Vielzahl der Karrierewege hat deutlich zugenommen

"Duale Promotion"



PROF. DR. MICHAEL GIESELER

Arbeitsbedingungen

Formale Bedingungen sind wenig kompatibel

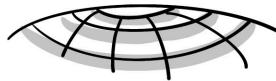
Motivation? Entfaltung



Internationalisierung der Forschung

- Perspektive von außen
- Grenzen (Sprache)

Gesellschaftliche Verantwortung



Soziale Kompetenz

Themen, die uns verbinden



Wir müssen unsere Erfahrung miteinander teilen

ein sicherer Raum

AWARENESS KONZEPT

Zuhören & ausreden lassen

Reflektieren + Respektieren



DR. ANJA-CHRISTINA GRAPPMARIE

FORSCHEN UND LEHREN in DIFFERENZVERHÄLTNISSEN



Eine (Selbst-)reflexive Auseinandersetzung mit Zusammenhängen in Differenzverhältnissen im Forschungsprozess eröffnet neue Perspektiven und stetig eigene Grenzen auf



Zugängliche / barrierearme = diversitätssensibel = Aufgabe von...?



SENSIBLES FORSCHUNGSDATEN MANAGEMENT



Es braucht in der Forschung ein stärkeres Bewusstsein für (die Dynamiken und unstrukturierte Effekte) von Digitalisierung



Es braucht mehr Unterstützung, Ressourcen und Zeit, um ein reflektiertes FDM zu entwickeln und umzusetzen

INTERNATIONALE FORSCHUNGSZUSAMMENARBEIT



Die Bedeutung der Diversität in internationalen Forschungsk Kooperationen ist unterschiedlichen Forschungsgegenständen



Forschung in internationalen Forschungsteams ist, insbesondere in der sozialwissenschaftlichen Forschung, in hohem Maß von der Sprache und von der Verständigung über Bedeutungen abhängig. Die geht auf der begrifflichen Ebene.



Die Durchführung von internationalen komparativen Untersuchungen kann von der Diversität im internationalen Teams profitieren. Die methodischen und organisatorischen Herausforderungen und Risiken, mit denen solche Teams konfrontiert sind, sind jedoch höher als bei national homogenen Forschungsteams.



Spätestens nach der Promotion müssen transparente überschaubare und planbare Karrierepfade zu unbefristete Stellen zum Regelfall werden. Dafür brauchen wir

- Änderung gesetzlicher Rahmenbedingungen
- Reform von Förderpolitik und Wissenschaftsfinanzierung
- Selbstverpflichtungen und Vereinbarungen an Hochschulen zur Verbesserung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen



Wir brauchen ein Disziplinübergreifendes Konzept für gute Personalstrukturen
• Weil Bund und Länder ungenügende Vorschläge zur Verbesserung machen, muss der Prozess auf Uni Ebene angeschlossen werden.



ZUKUNFTSFÄHIGE ARBEITSBEDINGUNGEN in der WISSENSCHAFT



DGfE Deutsche Gesellschaft für Erziehungswissenschaft



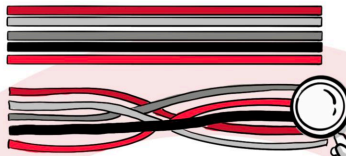
Sketchnotes by Diana

SKETCH NOTES by Diana

FORSCHEN UND LEHREN IN DIFFERENZVERHÄLTNISSEN

PRE-CONFERENCE
13. März 2022

Bei Menschen mit Beeinträchtigungen treten häufig andere Differenzlinien in den Hintergrund



Differenzlinien werden in unterschiedlichen Kontexten wirksam

Sie können nicht unterschiedlich voneinander betrachtet werden!
! Überschneidungen!

Expertise in allen Differenzlinien kann kaum erreicht werden...



Welche Privilegien, Stereotypisierungen, Zuschreibungen etc. bringen wir als Forscher:innen mit?

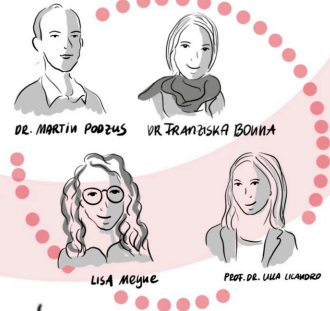
24% der Studierenden geben an, eine gesundheitliche Beeinträchtigung zu haben. -> die für Lehrende nicht zu benennen sind.

Zuständigkeit?

- A Availability
- A Accessibility
- A Acceptability
- A Adaptability

Die Hochschule ist der einzige Bildungsbereich, welcher keine Einrichtung für Menschen mit Beeinträchtigungen vorsieht

Lösung



DR. MARTIN PODZUS

VR. FRANTISKA BOHNA

LISA MEYHE

PROF. DR. ULLA LINDNER



These 1

Eine (Selbst-)reflexive Auseinandersetzung mit Zusammenwirkenden in Differenzverhältnissen im Forschungsprozess eröffnet neue Perspektiven und zeigt eigene Grenzen auf.



interdisziplinäre + frühzeitige Zusammenarbeit der eigenen Forschungsperspektive notwendig

Differenzkategorien:

- Geschlecht
- Migrationshintergrund
- gesundheitliche Beeinträchtigung fehlt häufig

Frühzeitige Diskussion WICHTIG!



Es fehlt häufig an Infrastruktur, wie mit Studierenden mit Beeinträchtigungen umgegangen wird und wie diese untereinander in Kontakt treten können.



These 2

ist zugängliche / barrierearme Lehre & Forschung gleich diversitätssensibel? Und wessen Aufgabe stellt dies dar?

Gewisse Strukturen können nicht sofort verändert werden, aber Dozierende können sich bewusst werden!

Studierenden muss der Raum gegeben werden -> Barrieren abbauen

Verantwortung
Offenheit
Strukturen
Angebote

Fokus Sensibilität
Es gibt kein richtig oder falsch!

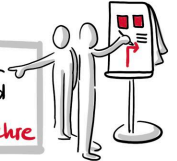
Themen ansprechen im Kollegium
Good practices



SKETCH NOTES
by Diana

ENTGRENZUNGEN

Eine frühzeitige Diskussion mit anderen Forschenden ist wichtig, um sich der Berücksichtigung und dem Abschluss von Differenzlinien bewusst zu werden und die eigene Forschungspraxis zu reflektieren.
Gesprächsbereitschaft in der Forschung und der Lehre



SENSIBLES FORSCHUNGSDATENMANAGEMENT

PRE-CONFERENCE
13. März 2022

Ziel Sensibles Forschungs- DATEN MANAGEMENT

Blick auf FDM als notwendige und stark regulierte Praktiken in der eigenen Forschung ("Innenblick")



Die Thesen



Es braucht in der Forschung ein stärkeres Bewusstsein für (die Dynamiken und umstrittene Effekte) von Digitalisierung

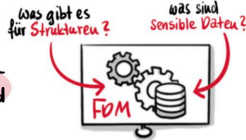


Es braucht mehr Unterstützung, Ressourcen und Zeit, um ein reflektiertes FDM zu entwickeln und umzusetzen



Blick auf FDM als zentraler Teil der Digitalisierung von Wissenschaft (Außenblick)

Forschen & Agieren in einer zunehmend digitalisierten Bildungs- und Forschungswelt



Wissenschaftliche Einrichtungen generieren viele digitale Forschungsdaten. Damit diese Daten auch für andere Wissenschaftler:innen nutzbar sind, braucht es ein übergreifendes Forschungsdatenmanagement.



Informieren & Planen

Organisieren & Aufbereiten

Beschreiben & Dokumentieren

Speichern & Retten

Veröffentlichen & Archivieren

Finden & Nachnutzen



Koordination und Diskussion notwendig aber zeitaufwändig

- Qualitative ≠ Quantitative Daten
- Interdisziplinäre Forschung

Widerstreitende Erwartungen von Mittelgeber & Behörden

Vereinbarung vs. Forschungspraxis im Alltag

Ablage der Daten
Datenschutz + Sicherheit

Anonymisierung / Pseudonymisierung

Notwendige Dokumentationen
Metadaten

Zugang zu Daten nach Projektende?

- über Forschungsdatenzentrum oder nur "bei" mir
- Embargo-Zeiträume für Qualifizierungsarbeiten

Widerspruch?



Flexibilität des Forschungsprozess entwickelt sich dynamisch im Forschungsprojekt nach Notwendigkeit vs. Offenes Auge für FDM → im Voraus schon zu wissen welche Daten **WIE** angelegt und später **abgelegt** werden. (QUERSCHNITTS AUFGABE)

Dynamisches statt statisches Checklisten-dokument für FDM

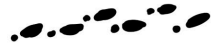
Es ist noch **Luft nach oben** für postendes FDM für qualitative Forschung und **Mixed Method Ansätze**, sowie FDM Stellen zu **vernetzen**, Forschende zu **erreichen** und **aufzuklären** wo sie **Anleitungen finden** und **Datensätze** passend **ablegen** können.

Verknüpfung von Daten verschiedener Methodik soll **weiterentwickelt** werden

Wie und wieviel soll verarbeitet werden (Urheberrecht?)

Infrastruktur des Aufbaus der Datenbank und Algorithmen müssen gut durchdacht werden.

HANDLING



was in 10-30 Jahren ist, welche **Archive** für abgeschaltete **Server** existieren, **weiss** heute noch keiner.

Aktuelle Frage, welche Forschungsdaten (öffentl. u. andere) sollen **archiviert** werden. Frage nach **Urheberrechten**. Auch in Hinblick auf **Datensparsamkeit** Es bräuhete mehr **Übersicht**, welche **Daten** existieren und welche nur noch **zusätzlich** erhoben werden müssen.

Risiken / AMBIVALENZ



Gut ist, durch FDM's ist eine **Suche möglich**. Aber durch die Anpassung von Daten im Projekt für die Algorithmen der Forschungsdatenbanken (für bessere **Findbarkeit**) erfolgt die **Codierung** folglich zugunsten der Datenbanken.

Eventuell wäre forschungstechnisch eine andere **Codierung** besser.



INTERNATIONALE FORSCHUNGSZUSAMMENARBEIT

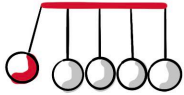
PRE-CONFERENCE
13. März 2022

Diversität in internationalen Forschungsteams sehr **Vielfältig**, immer häufiger vorkommend, wichtig, bislang wenig erforscht



Auswirkungen

komplex, sollten reflektiert werden (institutionelle Faktoren der Arbeit, Arbeit im Team)



- Rolle von Arbeitsverträgen
- Motivation d. Teammitglieder
- Unterschiedliche Forschungsdesigns
- Umgang mit aktuellen Situationen (z.B. Ukraine Krieg)

These
Die Bedeutung der Diversität in internationalen Forschungs Kooperationen ist unterschiedlichen Forschungsgegenständen



Welche Rolle spielen in der internationalen Forschungs Zusammenarbeit Stereotype, Sprachliche Barrieren, Sympathien und kollegiale Freundschaften zwischen Forschenden?



Krebsforschung



Erziehungswissenschaftliches Projekt



Vergleich ist nicht zielführend
"Diversität ist divers"
Wissenschaften nicht vergleichen

Ergebnisse gleich?



diverses Team = diverse Ergebnisse?

Forschungsgegenstand aufgliedern
Interaktion zw. Menschen
Systeme
Organisationen
Struktur
Policy



Die Rolle der Sprache

- Organisatorische + inhaltliche Herausforderung
- Sprache + Auswirkung auf Forschungsdesign und Analyse von Ergebnissen
- z.T. keine adäquate Übersetzungen



Forschung in internationalen Forschungsteams ist, insbesondere in der sozialwissenschaftlichen Forschung, in hohem Maß von der Sprache und von der Verständigung über Bedeutungen abhängig, die geht auf der begrifflichen Schiefe.

Wie sollte ein internationales Forschungsteam aufgestellt werden? Wie lassen sich vor diesem Hintergrund Netzwerke finden / aufbauen / pflegen?

Die Durchführung von internationalen komparativen Untersuchungen kann von der Diversität im internationalen Teams profitieren. Die methodischen und organisatorischen Herausforderungen und Risiken, mit denen solche Teams konfrontiert sind, sind jedoch höher als bei national homogenen Forschungsteams.

DER FORSCHUNGS GEGENSTAND

Unterschiedliche Länder = unterschiedliche Perspektiven
Staatliche / nationale / ethnische Faktoren = unterschiedliche **Beeinflussung**
Berufliche Bildung = "interdisziplinäre" Arbeit
→ Eine dominierende Weltvorstellung
HINTERFRAGEN



In der Sozialpädagogik gibt es viele international arbeitende Kolleg:innen
→ Erkenntnisse sind möglich

Deutsche Käseglocke überwinden und Kosten der begrifflichen Unschärfe auf sich nehmen

→ Chance in der Erkenntnis des Lernens
Die Frage der Sprache (Daten, Rückübersetzung, einheitliche Sprache, gem. einsamer Nenner, Erfassung)



DGfE Deutsche Gesellschaft für Erziehungswissenschaft



SKETCH NOTES
by Diana

ZUKUNFTSFÄHIGE ARBEITSBEDINGUNGEN IN DER WISSENSCHAFT

PRE-CONFERENCE
13. März 2022



DR. LISA JANDT



KALF STRAEBEL



Personalmodelle für Universitäten wurden entwickelt

Es wurden Berechnungen aufgestellt

Bezugargumente: • Zu TEUER
• STELLEN WERDEN "VERSTOPFT"

Berechnung: 202 SWS, die sich aktuell in Professuren, Mittelbau, Promovierende, etc. aufteilen.

Kosten und Lehrumfang wurden gleich gehalten, um neues Modell zu entwickeln

1. Alternativmodell TENURE TRACK

nur noch 3 Stellenarten (Professuren, Tenure Track + Promotionsstellen)

Konkurrenz auf Tenure Track bleibt erhalten

Es zeigt sich, dass es deutlich weniger Stellenkategorien gibt, weniger Menschen fangen Promotion an, aber die Chance aufzusteigen ist größer.

- höhere Lernkapazität • kosteneutral • planbare Karrierewege

2. Alternativmodell LECTURE MODEL

man erreicht eher unbefristete Stelle
Anzahl Professuren bleibt gleich, aber mit weniger SWS, Lecture haben 7 SWS, Promotionsstellen haben 15 SWS



Spätestens nach der Promotion müssen transparente überschaubare und planbare Karrierepläne zu unbefristete Stellen zum Regelfall werden. Dafür brauchen wir

- Änderung gesetzlicher Rahmenbedingungen
- Reform von Förderpolitik und Wissenschaftsfinanzierung
- Selbstverpflichtungen und Vereinbarungen an Hochschulen zur Verbesserung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen



- Wir brauchen ein Disziplinübergreifendes Konzept für gute Personalstrukturen
- Weil Bund und Länder ungenügende Vorschläge zur Verbesserung machen, muss der Prozess auf Uni Ebene angeschlossen werden.

STATUS QVO verändern
(Beispiel Rahmenkodex Uni Bremen)

Konzepte und Vereinbarungen

Engagement der Mitarbeitenden = Druck auf Politik
→ Reformen + Konzepte

Veränderung der Personalstrukturen

WIE könnte eine Selbstverpflichtung / Kodex auf andere Hochschulen übertragen werden?

→ Mittelbau als Ganzes im Blick statt Partikularinteressen

Kodex wirkt auch als Topos an sich Konkretisierung (mit Zeithorizonten)

Verbindung von Menschen in Gremien und Personalvertretungen

Mehr miteinander statt gegeneinander

Externe Begleitung d. Evaluation

Ergebnisse weitergeben

Konkrete Zielvereinbarung

Karriereplanung vor Promotion anbieten

Individualisierung überwinden

Ehrliche Rückmeldung und Personalentwicklung

- Auch Ausstieg unterstützen

Missstand der Teilleistungen ist groß

Promovierende haben 80% der Stellen → System braucht mehr Geld

große Unterschiede bei Promotionen

Ungleichheit zwischen Qualifikationsniveaus

Argument a. Politik = Konkurrenz mit freier Wirtschaft

Volzeitstellen = Geschlechterfrage

Es braucht einen Nachteilsausgleich

Vereinbarung → Ausgleich von zusätzlichen Aufgaben



92% des wissenschaftl. Personals unter 45 sind befristet angestellt

Starke Abhängigkeit führt zu großem Konkurrenzkampf

Ideologie der Notwendigkeit zur dauerhaften personellen Veränderungen (gibt nicht für Professuren)

Wirtschaftsvertragsgesetz

viele Lehrverträge, kein verlässlicher Karriereweg, wenig Strukturen, die zu unbefristeten Stellen führen

Es gibt viel Einsätze zur Änderung des Gesetzes

Rahmenkodex (Gremien) 2016

→ konkrete Zielvereinbarungen

Es braucht faire Vertrags- und Arbeitsbedingungen sowie Personalentwicklungen auf allen Ebenen

