

Jochen Gläser (TU Berlin)

Grit Laudel (University of Twente)

Karrieren als Indikatoren?

Teil I

Warum man aus Karrieren nichts lernen kann

1. Welche Karriere?

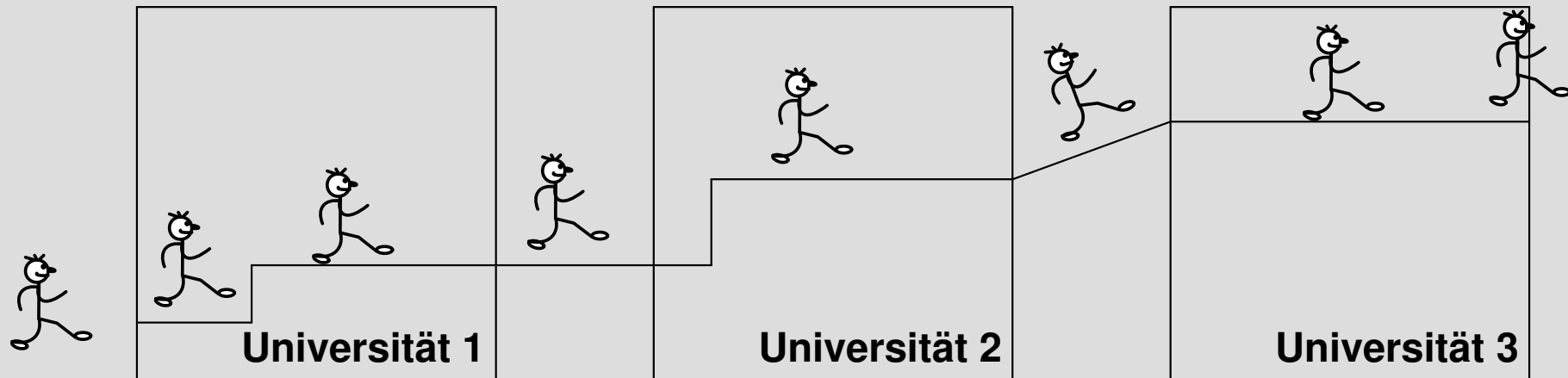
2. (Ent)Kopplungen

3. ‚Karriereindikatoren‘ und die Tücken des Einzelfalls

4. Zwischenbilanz

1. Welche Karriere?

Übliches Karriereverständnis:

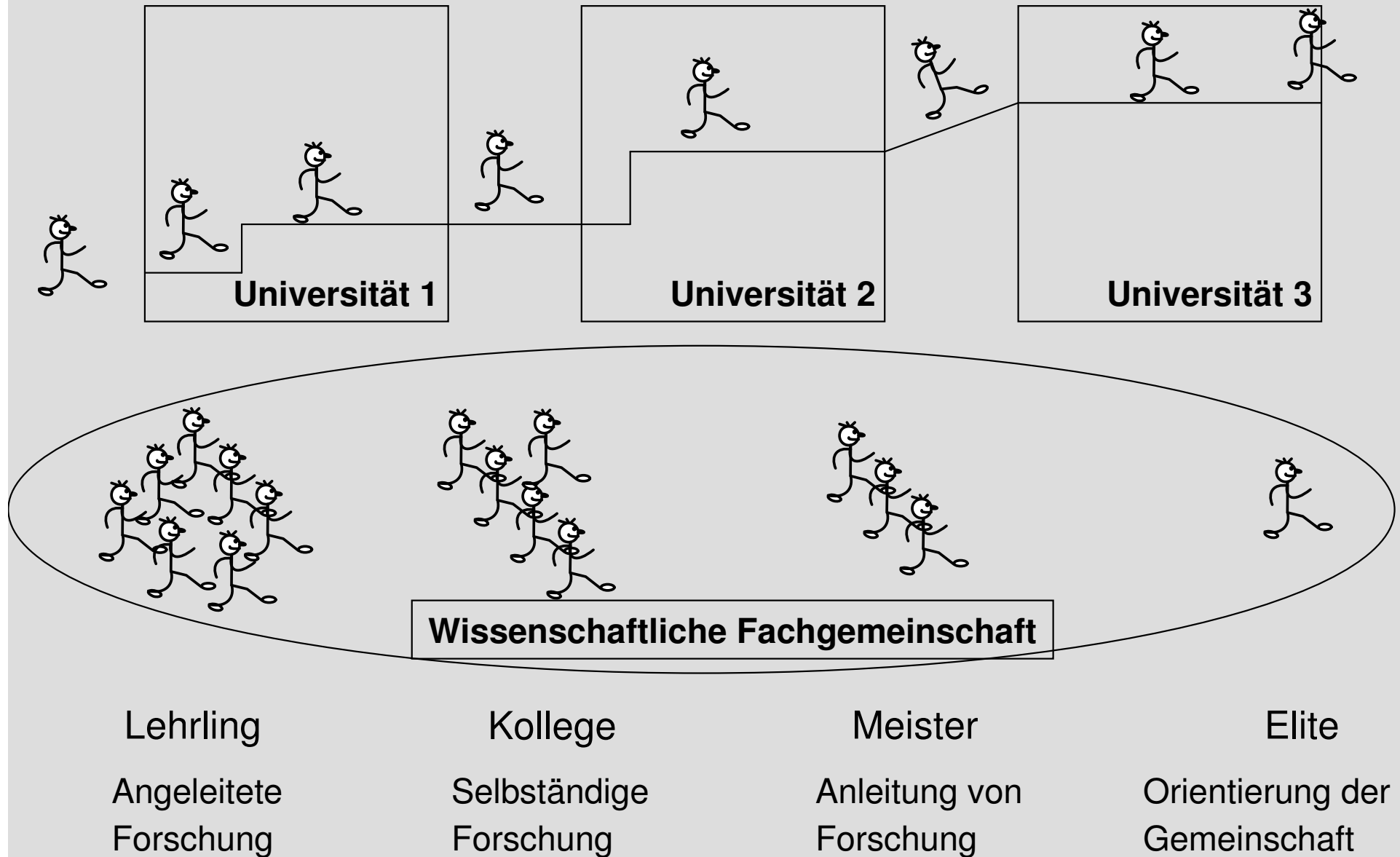


Probleme:

- 1. Innerhalb einer Universität gibt es nur wenige Möglichkeiten für Positionswechsel – ein Romanist kann nicht Physikprofessor werden**
- 2. Wissenschaftler durchlaufen mehr als eine Karriere**

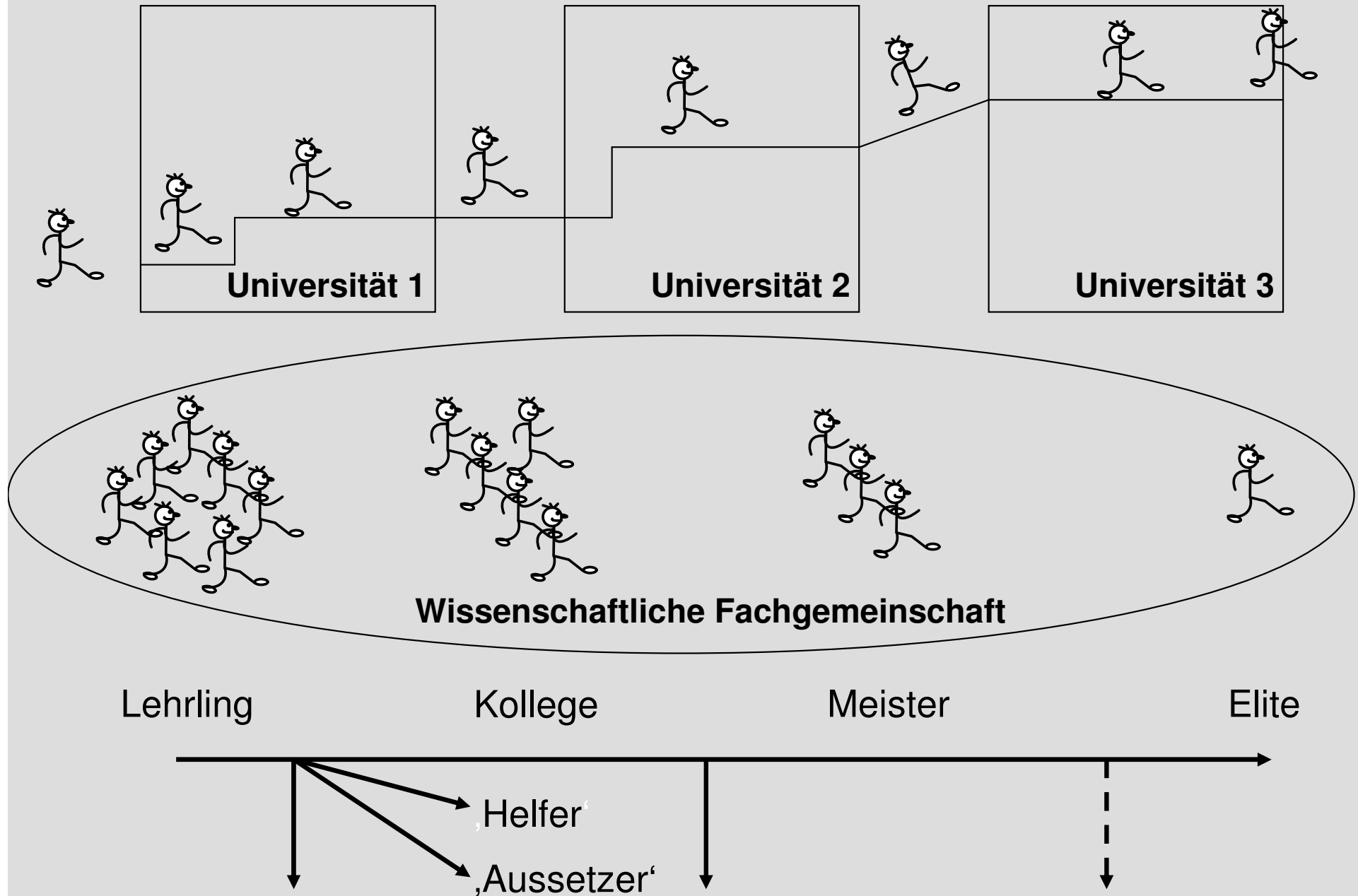
1. Welche Karriere?

Die **drei** Karrieren eines Wissenschaftlers



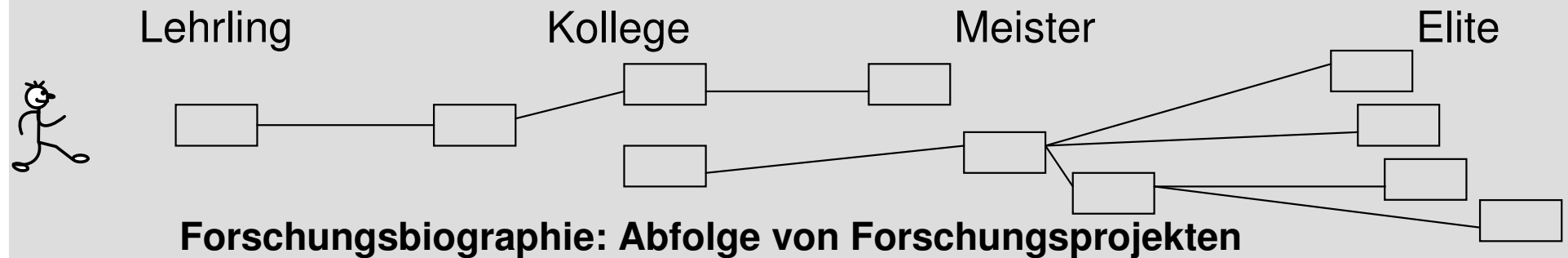
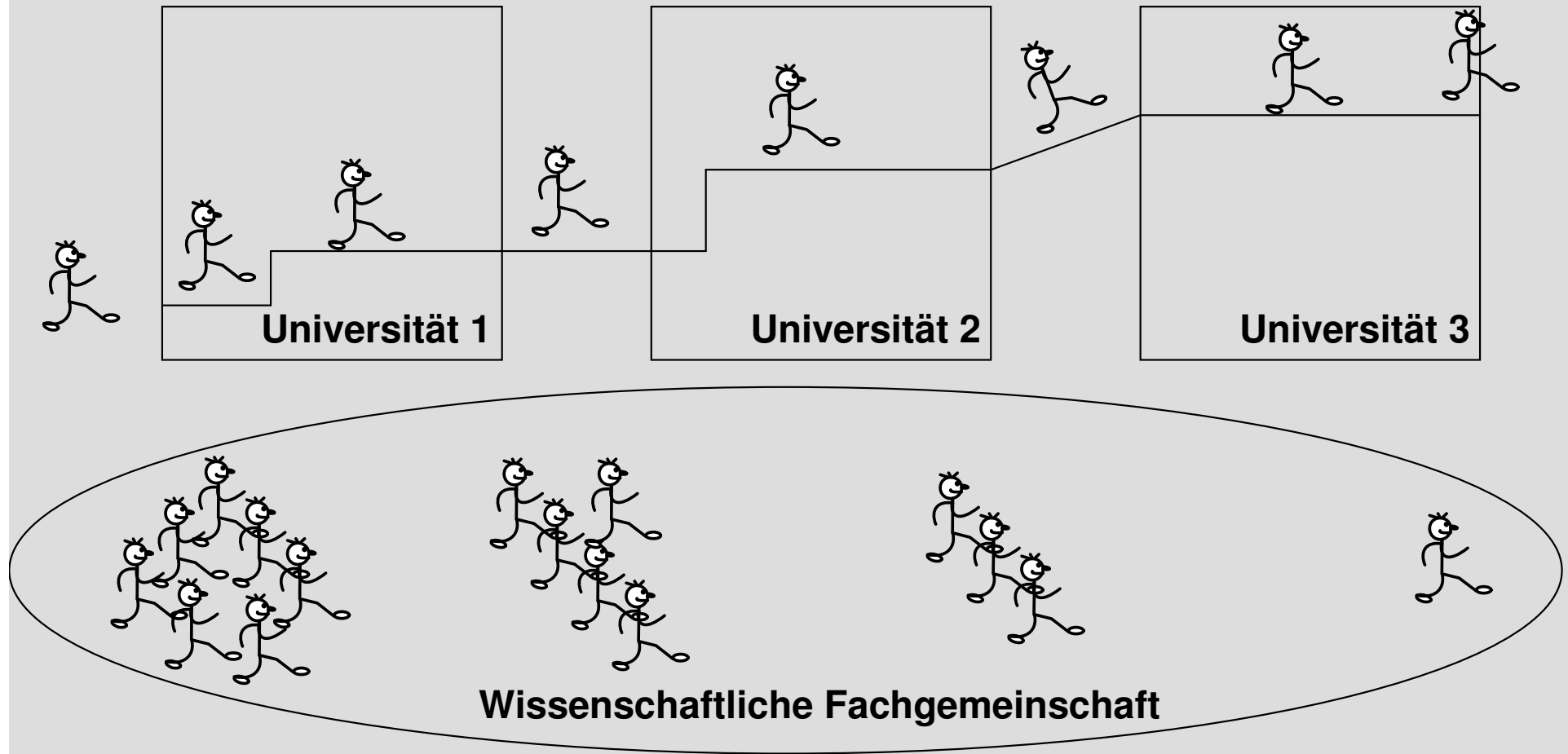
1. Welche Karriere?

Die drei Karrieren eines Wissenschaftlers

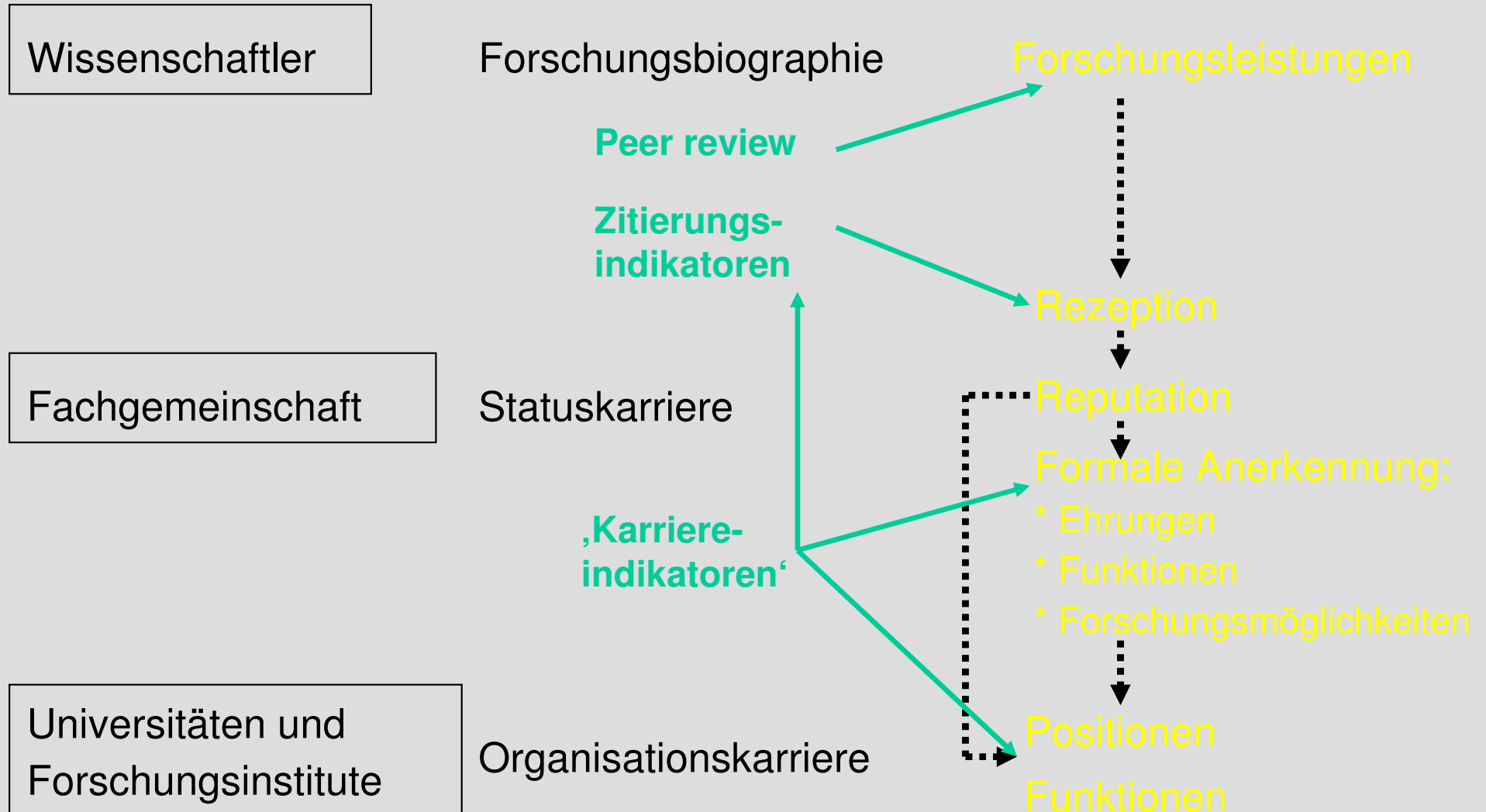


1. Welche Karriere?

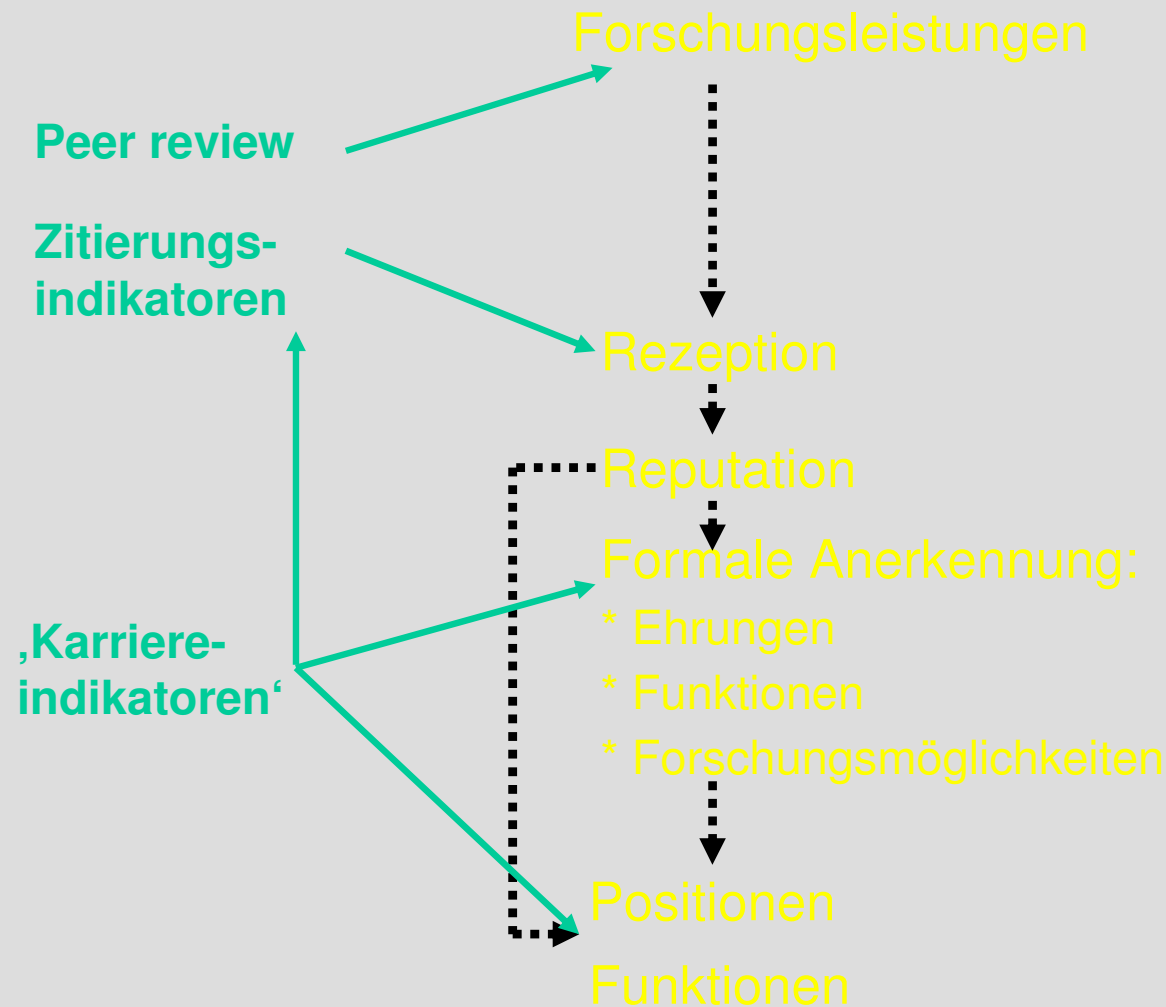
Die drei Karrieren eines Wissenschaftlers



2. (Ent)Kopplungen



2. (Ent)Kopplungen



Die prinzipiell als Indikatoren verfügbaren Elemente der Karriere sind

- * zeitlich und sachlich nur lose mit den Forschungsleistungen gekoppelt sowie
- * fachgebiets-, landes- und organisationspezifisch und deshalb nur schwer vergleichbar.

3. ‚Karriereindikatoren‘ und die Tücken des Einzelfalls

I Forschungsleistungen und ihre Rezeption

* Zahl der Publikationen

- Logik: 1. Publikationen enthalten Forschungsergebnisse, je mehr Publikationen, desto mehr Forschungsergebnisse.
2. Publikationen in ‚besseren‘ Zeitschriften enthalten bessere Forschungsergebnisse.

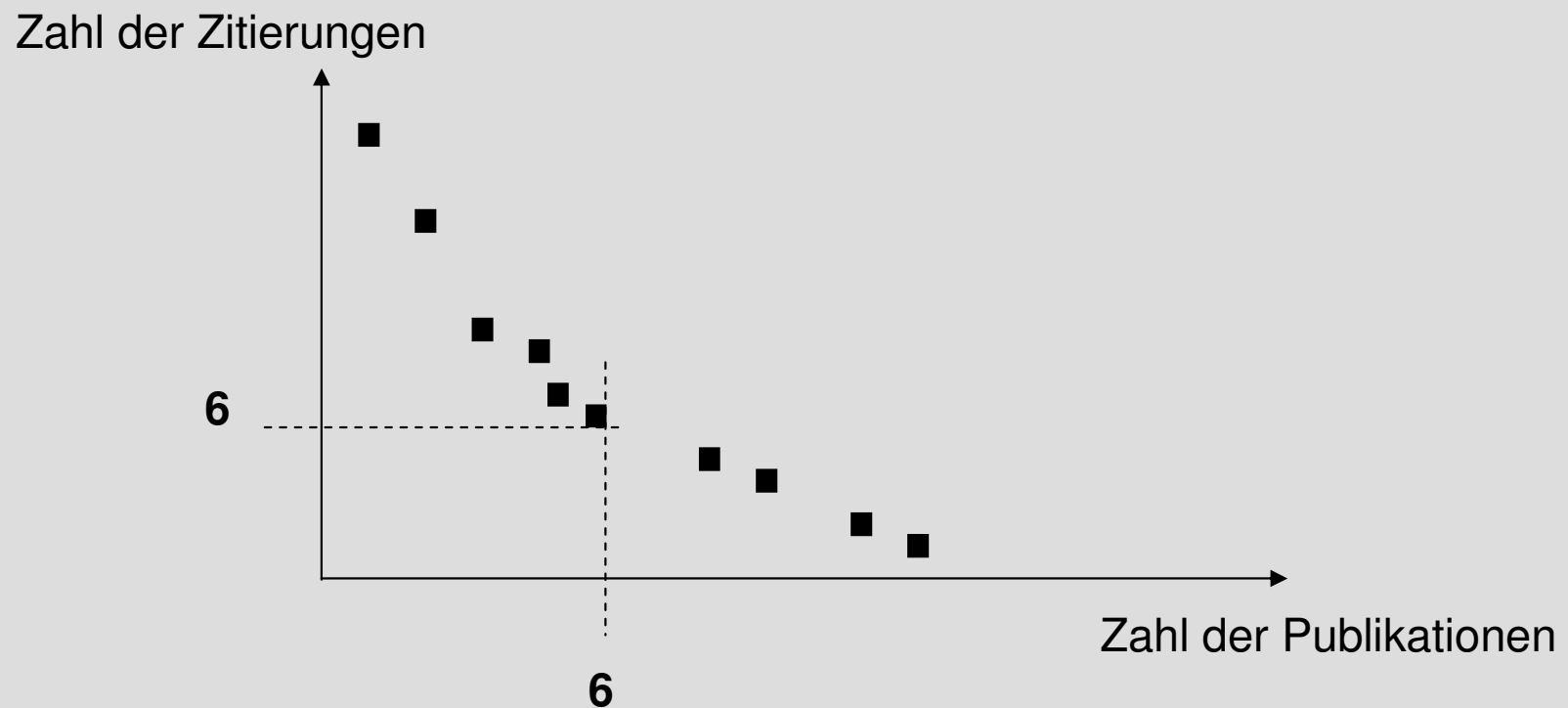
* Zitierungsindikatoren (Zahl der Zitierungen, Hirsch-Index)

Logik: Zitierungen reflektieren Rezeption und damit Qualität

3. ‚Karriereindikatoren‘ und die Tücken des Einzelfalls

Einschub: Hirsch-Index

Hirsch-Index: h = Anzahl von Publikationen eines Wissenschaftlers, die mindestens h -mal zitiert werden



$h = 6$ Ein Wissenschaftler hat 6 Publikationen, die mindestens 6 mal zitiert werden, alle anderen Publikationen werden weniger als 6 mal zitiert

3. ‚Karriereindikatoren‘ und die Tücken des Einzelfalls

I Forschungsleistungen und ihre Rezeption

* Zahl der Publikationen

- Logik: 1. Publikationen enthalten Forschungsergebnisse, je mehr Publikationen, desto mehr Forschungsergebnisse.
2. Publikationen in ‚besseren‘ Zeitschriften enthalten bessere Forschungsergebnisse.

* Zitierungsindikatoren (Zahl der Zitierungen, Hirsch-Index)

Logik: Zitierungen reflektieren Rezeption und damit Qualität

* Drittmittelinwerbung

Logik: Drittmittel beruhen auf Peer reviews der Qualität von Forschungsprojekten

3. ‚Karriereindikatoren‘ und die Tücken des Einzelfalls

I Forschungsleistungen und ihre Rezeption – Einwände gegen die Indikatoren

- * Fragwürdige Validität bibliometrischer Indikatoren (Zahl der Publikationen, Zahl der Zitierungen) auf der individuellen Ebene
- * Qualitätsindikatoren für Zeitschriften (z.B. der Impact-Faktor) indizieren die *Durchschnitts* ‚qualität‘ der Publikationen *anderer Wissenschaftler*
- * Die Indikatoren funktionieren nicht in allen Fachgebieten und sind zwischen Fachgebieten nur schwer vergleichbar
- * Die Indikatoren ignorieren individuelle Arbeits- und Publikationsstile

3. ‚Karriereindikatoren‘ und die Tücken des Einzelfalls

Individuelle Arbeits- und Publikationsstile (nach Cole/Cole 1967)

		Zahl der Zitierungen	
		hoch	niedrig
Zahl der Publikationen	hoch	prolific H-Index ~ 40	mass producer H-Index ~ 4
	niedrig	perfectionist H-Index ~ 4	silent H-Index 0...4

3. ‚Karriereindikatoren‘ und die Tücken des Einzelfalls

II Reputation und formale Anerkennung

* Gutachtertätigkeit, Herausgeberschaft von Zeitschriften, Mitgliedschaft in advisory boards

Logik: Diese Funktionen werden besonders befähigten Wissenschaftlern übertragen.

* Preise, Mitgliedschaften in Akademien usw.

Logik: Diese Auszeichnungen werden für besondere Forschungsleistungen vergeben.

* Eingeladene Vorträge

Logik: Die Fachgemeinschaft lädt nur die Wissenschaftler zu Vorträgen ein, die besondere Forschungsleistungen erbracht haben

4. Tücken des Einzelfalls

II Reputation und formale Anerkennung – Einwände gegen die Indikatoren

* Inflation der Peer reviews erzwingt Aufweichung der Qualitätskriterien bei der Selektion von Gutachtern.

* Viele der Indikatoren sind nicht vergleichbar.

[* 'Schichtung' einiger Fachgemeinschaften: Gutachtertätigkeit, eingeladene Vorträge und Gremienmitgliedschaften auf wiederholen sich auf verschiedenen Qualitätsstufen.]

3. ‚Karriereindikatoren‘ und die Tücken des Einzelfalls

III Positionen und Funktionen in Organisationen

* Position an prestigereichen Einrichtungen (Oxford)

Logik: Diese Einrichtungen haben mehr und bessere Bewerber und können deshalb unter den besten Wissenschaftlern auswählen

* Mobilität zwischen prestigereichen Einrichtungen

Logik: Die Wissenschaftler gewinnen ständig im Wettbewerb um prestigereiche Stellen und verbessern ständig ihre Forschungsbedingungen.

* Prestigereiche Positionen und Funktionen in Universitäten

Logik: Universitäten vergeben Positionen auf der Grundlage von Reputation

3. ‚Karriereindikatoren‘ und die Tücken des Einzelfalls

III Positionen und Funktionen in Organisationen – Einwände gegen die Indikatoren

* Position an prestigereichen Einrichtungen (Oxford)

Research Assessment Exercise 2008

Psychiatry, Neuroscience and Clinical Psychology	World- leading	internationally excellent	recognised internationally	recognised nationally
University of Oxford	15	45	30	10
University of Sheffield	10	30	50	10

3. ‚Karriereindikatoren‘ und die Tücken des Einzelfalls

III Positionen und Funktionen in Organisationen – Einwände gegen die Indikatoren

* Mobilität zwischen prestigereichen Einrichtungen

- “Man kann doch seine Kinder nicht in den USA aufwachsen lassen.”
- “Ich bin Pazifist, und in den USA kommt die gesamte Drittmittelförderung in meinem Gebiet vom Verteidigungsministerium.”
- “Die Universität hat nicht nur mir, sondern auch meinem Partner eine feste Stelle angeboten.”

* Prestigereiche Positionen in Universitäten

Die interne Entscheidungslogik von Universitäten berücksichtigt neben Forschungsleistungen andere Kriterien

4. Zwischenbilanz

Es gibt Karriere-Indikatoren für Exzellenz, die jedoch im Einzelfall immer falsch sein können

Nur eine Häufung von Hinweisen, die alle in dieselbe Richtung weisen, scheint vertrauenswürdig.