

Trajektorien im akademischen Feld

Organisationspädagogische Analysen des Lernens im Prozess des Promovierens

Julia Elven, Jörg Schwarz & Susanne Maria Weber

Abstract: This article examines learning in the doctoral phase from the perspective of organizational education. It draws on results from the research project "Trajectories in the Academic Field", which used a multi-method and multi-perspective qualitative research design to investigate how fitting relations between habitual orientation patterns of emerging researchers and organizational structures of the academic field emerge. The results demonstrate the importance of gaining autonomy for the course of academic careers. But while the concept of autonomy remains blurred in public discourse, the results enable an empirical differentiation into four types of academic autonomy that can be brought together with four types of organizational practices. This enables a complex analysis of the production of fitting relations as a challenge in the doctoral phase. From this perspective, however, it is also important to ask what the organizations gain by promoting emerging researchers: While academic organizations acquire a wide range of specialized knowledge through their doctoral researchers, they paradoxically don't preserve and use this for themselves. We argue, that this is rather an effect of the academic field, and that this could fundamentally change with the university becoming an organization, hence contributing to a substantial change in the career paths for emerging researchers that has long been demanded from other sides.

Einleitung

In ihrem Band „Die Erben“ haben sich Bourdieu und Passeron (2007) mit ihrer Akzentuierung auf „Studenten, Bildung und Kultur“ mit der ungleichen Verteilung von Bildungschancen befasst. In ihrer Untersuchung der gesellschaftlich ungleichen Zugangswahrscheinlichkeiten zur universitären Bildung konnten sie bereits in den 1960er Jahren deutlich zeigen, dass soziale, kulturelle und ökonomische Kapitalien im hochschulischen Kontext zu symbolischem Kapital amalgamieren und im hochschulischen Feld in einen meritokratischen Mythos überführt werden. Welche Relevanz entfalten diese Mechanismen sozialer Reproduktion für heutige Promovierende und ihre universitären Lernkontexte? Dieser Frage ging das Projekt „Trajektorien im akademischen Feld“ nach. Im Folgenden werden knapp zentrale Ergebnisse der Analyse habitueller und institutioneller Strategien vorgestellt. Der Beitrag schließt mit organisationspäda-

gogischen Reflexionen im Horizont der „Organisationswerdung“ von Wissenschaftsorganisationen ab (Weber 2020; Kehm 2012, S. 17).

Wie Wissenschaftsorganisationen das Erlernen von Wissenschaft ermöglichen: empirische Erkenntnisse über „Trajektorien im akademischen Feld“

Das Verbundforschungsprojekt „Trajektorien im akademischen Feld“ galt der Erforschung des Zusammenspiels individueller und institutioneller – insbesondere organisationaler – Faktoren bei der Hervorbringung wissenschaftlicher Laufbahnen in der Promotionsphase.¹ Die wissenschaftliche Laufbahn wurde dabei im Rekurs auf den praxeologischen Begriff der Trajektorie konzeptualisiert, um die systematische Erforschung erfolgskritischer *Passungsverhältnisse* zu ermöglichen. In diesem konzeptionellen Rahmen tritt die sukzessive Herstellung und Veränderung von Kongruenzen und Homologien zwischen DoktorandIn bzw. Doktorand und Wissenschaftsfeld im Zuge der Habitualisierung wissenschaftlicher Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmuster und der Feldpositionierung durch Arbeitsbereich und Promotionsbetreuung in den Fokus (Bourdieu 1993; vgl. Schwarz/Teichmann/Weber 2015; Schwarz/Elven/Burger 2019; Burger/Elven 2016). Zwei Forschungsfelder (kognitive Neurowissenschaften und empirische Bildungsforschung) wurden vergleichend untersucht, indem insgesamt 34 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der frühen Postdoc-Phase (erstes Jahr nach der Einreichung) ausführlich zu ihren biographischen Erfahrungen vor und insbesondere in der Promotionsphase interviewt wurden. Für acht dieser Fälle erfolgte eine umfangreiche Untersuchung der Promotionskontexte (Arbeitsbereich und Wissenschaftsorganisation), in deren Zuge leitfadengestützte Interviews mit den jeweiligen Betreuenden, Gruppendiskussionen mit statusgleichen bzw. -ähnlichen Peers sowie Dokumentenanalysen (Arbeitspapiere, Websites) verknüpft wurden. Das gemeinsame Sampling differenzierte systematisch nach Forschungsfeld, Art der wissenschaftsorganisationalen Einbindung (Universität, außeruniversitäre Forschungseinrichtung, Graduiertenkolleg), Geschlecht und Bildungsgrad der Eltern (akademisch/nicht-akademisch). Die Auswertung erfolgte sowohl teilprojektspezifisch als auch übergreifend triangulativ (Brake 2018) und unter Nutzung der dokumentarischen Methode (Bohnsack/Nentwig-Gesemann/Nohl 2013).

Als zentraler Fluchtpunkt der Analyse der wissenschaftsorganisationalen Ermöglichung des Erlernens von Wissenschaft stellte sich die wissenschaftliche Eigenständigkeit bzw. Autonomie heraus, die einen wesentlichen Kern der

1 Gefördert wurde das Verbundforschungsprojekt zwischen den Universitäten Marburg (Leitung Susanne M. Weber) und Augsburg (Leitung Anna Brake) im Rahmen des BMBF-Programms „Forschung zum Wissenschaftlichen Nachwuchs“ (FoWiN) von 2013 bis 2016 (FKZ 16FWN006 & 16FWN007).

Logik des wissenschaftlichen Felds bildet (Bourdieu 1992): Bereits in der griechischen Antike diskutiert, ist *akademische Freiheit* zentraler Topos der Humboldt'schen Universität, markanter Aspekt des Weber'schen „*Berufs zur Wissenschaft*“ und wird heute grundgesetzlich garantiert. Dementsprechend soll die Promotion die „Befähigung zu vertiefter selbstständiger wissenschaftlicher Arbeit“ ermöglichen und zugleich als „Beleg einer eigenständigen Forschungsleistung“ dienen (HRK 2012, Abs. 3). Die eingeforderte Verselbstständigung erweist sich jedoch in mehrfacher Hinsicht als herausfordernd: Praxis, Semantik und Bedeutung wissenschaftlicher Autonomie haben sich mit der Zeit ausdifferenziert und in verschiedenen, sich teilweise überschneidenden Praxisensembles und Diskursräumen entfaltet (Kaldewey 2014). Die Rede von der Freiheit *der* Wissenschaft rekurriert also auf ein Abstraktes, das kaum Anhaltspunkte für eine praktische Aneignung bietet. Zudem ist das Wissenschaftsfeld durchzogen von Alltagszwängen, institutionellen bzw. positionalen Abhängigkeiten und anderen spezifischen Machtrelationen, die die Hervorbringung wissenschaftlicher Autonomiepraxis positiv wie negativ bestimmen (Schimank 2016; Böschen 2018; Özmen 2021). Finanzierungslogiken und politische Programme, knappe Zeitressourcen und arbeitsbürokratische Verpflichtungen, epistemische Trends und Wissenschaftskonventionen begrenzen den Möglichkeitsraum freien Forschens und Lehrens und wirken mit an der Erzeugung unterschiedlicher – aber keineswegs beliebiger – an das wissenschaftliche Feld anschlussfähiger Modi autonomer Wissenschaftspraxis.

Wissenschaftlerin oder Wissenschaftler werden: Promotion als Phase der Feldkonversion und des Erlernens wissenschaftlicher Autonomie

Die im Rahmen des Forschungsprojekts „Trajektorien“ durchgeführten qualitativen Interviews mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der frühen Postdoc-Phase dokumentieren das Erlernen autonomer Wissensproduktion und mithin die Herausbildung und zugleich Verinnerlichung wissenschaftlicher Eigenständigkeit als anspruchsvolle und bisweilen belastende „Entwicklungsaufgabe“, auf die sich alle Interviewten (unbefragt) beziehen und die sie in unterschiedlicher Form aufgreifen. Empirisch ließen sich dabei vier Typen wissenschaftlicher Verselbstständigung und Autonomieorientierung differenzieren (Burger/Elven 2016; Brake/Burger/Elven 2017; Elven et al. 2018):

- *Entwicklungsautonomie*: hohe Relevanzierung der Eigenlogik inhaltlicher und persönlicher Entwicklungsprozesse, Betonung eigenständiger Aneignungs- und Entfaltungsprozesse (*aneignungsbezogene Eigenständigkeit*)
- *Projektautonomie*: hohe Relevanzierung selbstständig gestalteter Entscheidungs- bzw. Steuerungsprozesse; Orientierung auf klar definierte

und umgrenzte Projekte mit eindeutigen, positionsbezogenen Aufgaben- und Kompetenzbereichen, in deren Rahmen autonom gehandelt werden kann (*operationale Eigenständigkeit*)

- *Beteiligungsautonomie*: hohe Relevanzierung der eigenständigen Beteiligung an der wissenschaftlichen Produktionsgemeinschaft; Betonung der Möglichkeit, einen eigenständigen Beitrag für die Scientific Community zu leisten (*kollegiale Eigenständigkeit*)
- *Bewertungsautonomie*: hohe Relevanzierung überzeugungs- und wertegeleiteten Handelns in der Wissenschaft; Orientierung an konsistenten und eindeutigen Handlungsgrundsätzen und Betonung eigenständiger Priorisierungen und Entscheidungen auf deren Basis (*positionale Eigenständigkeit*).

Die Typen der Verselbstständigung knüpfen an unterschiedliche Topoi, aber auch an feldspezifische und feldtransversale Praktiken an, die das wissenschaftliche Arbeiten bestimmen: Der Typus *Entwicklungsautonomie* schließt deutlich an die klassischen Humboldt'schen Ideale der Bildungsorganisation („Einsamkeit und Freiheit“) an (Schelsky 1963; Engler 2001), während der Typus *Beteiligungsautonomie* Expertise, Kooperation und Arbeitsteilung als jene Grundsätze des wissenschaftlichen Arbeitens betont, die Eigenständigkeit notwendig machen. Der Typus *Projektautonomie* zeigt wiederum – ebenso wie der Typus *Bewertungsautonomie* – Muster spätmoderner Arbeitspraktiken, die Autonomie im Rahmen von projektiertem Handeln und Identitätsarbeit hervorbringen. Nicht nur verinnerlichen Promovierende durch die Aneignung und die im Laufe der Zeit immer selbstverständlichere eigenständige Ausübung wissenschaftlicher Praktiken eine spezifische, kontextuell und zeitlich gebundene Form autonomer wissenschaftlicher Produktion (Elven et al. 2018; Elven 2020), sie beteiligen sich auch an deren Reproduktion bzw. Transformation und zwar sowohl in Form eines alltagspraktischen *doing science* als auch durch die spezifische Laufbahn (Trajektorie), die sie (auf-)nehmen und die einen bestimmten Modus des Werdens und Seins von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern konventionalisiert und subjektiviert (Burger/Elven 2016; Schwarz/Weber/Wieners 2018, Schwarz/Elven/Burger 2019; Wieners/Weber 2020).

Wissenschaftliche Bildung organisieren: Arbeitsbereiche als organisationale Kontexte wissenschaftlicher Sozialisation und Laufbahnerzeugung

Der sozialisatorische Prozess, in dessen Zuge die Bedingungen andauernder wissenschaftlicher Praxis durch die Herausbildung einer neuen Wissenschaftsgeneration erzeugt werden, verläuft maßgeblich in wissenschaftsorganisationalen Kontexten – seien dies Lehrstühle, Forschungsprojekte, Kollegs oder außeruniversitäre Forschungsinstitute (Schwarz/Teichmann/Weber 2015; Burger et al.

2016; Elven/Schwarz 2016). In der Variationsbreite organisationaler Promotionskontexte und vor allem in der relativen Unabhängigkeit wissenschaftlicher Arbeitsbereiche zeigt sich, dass Autonomie als wesentliches Merkmal auch in die Organisation des Feldes eingelassen ist und durch dieses in je spezifischer Weise reproduziert wird: Nicht nur unterscheiden sich die Arbeitsbereichskulturen (jenseits üblicher fachkultureller Differenzen, vgl. Liebau/Huber 1985; Alheit 2016), sondern auch die hierin eingebetteten Praktiken der Betreuung. Diese sind gerade nicht ausschließlich auf den Habitus der Betreuenden zurückzuführen, sondern werden stets durch organisationale Bedingungen geprägt und in arbeitsbereichsspezifischer Form als komplexe pädagogische Praxisarrangements hervorgebracht. Auch hier ließen sich vier Typen der Betreuungspraxis empirisch ausdifferenzieren (Elven et al. 2018; Schwarz/Weber 2022):

- *Bildung*: orientiert am „klassischen“ Wissenschaftsverständnis mit hoher Autonomie in der Gestaltung der Alltagspraxis des Promovierens, Vertrauen in intrinsische Motivation und in die steuernde Wirkung des wissenschaftlichen Erkenntnisprozesses
- *Erziehung*: Betonung kleinschrittiger Anleitung und Kontrolle; Kompetenzen herausstellendes, geradezu handwerklichen Wissenschaftsverständnis, das die Notwendigkeit eines aktiven und angeleiteten Erlernens mit sich bringt
- *Training*: Orientierung an wissenschaftlicher Performanz, einem hohen Leistungsethos und Erfolg, Begabung, Eignung und Exzellenz entfalten hohe Relevanz, Bildungs- oder Erziehungsprozesse stehen weniger stark im Vordergrund
- *Lernarrangement*: Betonung der Aufgabe, eine lernhaltige Umgebung für Doktorandinnen und Doktoranden zu gestalten, Wissensaustausch erhält eine hohe Bedeutung und wird systematisch durch die gezielte Gestaltung der Arbeitsabläufe und das Einbinden externer Wissensressourcen (z. B. durch Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler) erzeugt.

Die Ergebnisse verdeutlichen, wie unterschiedlich die (erziehungswissenschaftlich bislang erstaunlich wenig diskutierten) pädagogischen Praxisarrangements der (Aus-)Bildung zukünftiger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ausgestaltet sind und lenken den Blick zugleich auf die Frage, was diese differenten Reproduktionsbedingungen wiederum für die Zukunft der jeweiligen Arbeitsbereiche, der Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie letztlich des wissenschaftlichen Feldes insgesamt bedeuten. Aus einer organisationspädagogischen Perspektive betrachtet, wirft dies die Frage auf, was eigentlich die Wissenschaftsorganisationen lernen, wenn ihre Promovierenden promovieren.

Was die Organisation lernt, wenn ihre Promovierenden promovieren: ein Ausblick

Die Leistung der Hervorbringung wissenschaftlicher Praxis wird gemeinhin stärker auf die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als auf die Wissenschaftsorganisationen attribuiert. Die hohe Autonomie wissenschaftlicher Berufsausübung legt eine Einordnung von Universitäten, Hochschulen und Forschungseinrichtungen als *professional bureaucracies* (Mintzberg 1992) nahe, als *loosely coupled systems* (Weick 1976) oder sogar als *organized anarchies* (Cohen/March/Olsen 1972). Die seit Beginn des Jahrhunderts sich vollziehenden Transformationsprozesse des Wissenschaftssystems befördern jedoch eine Konstitution von Universitäten, Hochschulen und Forschungseinrichtungen als eigenständige Akteure (Meier 2009). Im Rahmen dieser „Organisationswerdung“ (Kehm 2012, S. 17) wird auch die (Aus-)Bildung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu einem Gegenstand organisationaler Steuerungsbemühungen.

Mit großem Aufwand wird dabei nicht nur die Aneignung hoch spezialisierter wissenschaftlichen Fachwissens v. a. im Bereich methodischer Kompetenzen unterstützt, auch die langwierige autodidaktische Aneignung von Erfahrungswissen im Bereich der Lehre tragen die Wissenschaftsorganisationen, begleiten sie aber zunehmend durch Weiterbildungsangebote. Schließlich werden administrativ-manageriale Fähigkeiten im Promotionsprozess als (organisationsspezifisches) Erfahrungswissen angeeignet. Doch wie können Wissenschaftsorganisationen diese umfangreiche Aneignung differenter Wissensformen im Promotionsprozess organisational verfügbar machen, wenn hoch spezialisiertes wissenschaftliches Fachwissen² ebenso wie umfangreiches berufliches Erfahrungswissen immer zunächst personal gebunden sind?

Eine klassische organisationale Strategie besteht darin, aufwendig erworbenes Wissen langfristig in der Organisation zu halten. Im wissenschaftlichen Feld gilt das gegenläufige Prinzip: Institutionalisiert im Wissenschaftszeitvertragsgesetz und organisational zum Ausdruck kommend in vergleichsweise flachen Hierarchien beim wissenschaftlichen Personal (Mittelbau – Professorium) sind organisationsinterne Laufbahnen in Deutschland ausgeschlossen.³ Der Fokus liegt auf einer stetigen Wissenszirkulation im Feld, die durch eine Personenzirkulation erreicht wird. In der Binnenperspektive der Organisation gilt es daher aber erstens, das personal gebundene Wissen in die Organisation hinein diffundieren zu lassen. Dies vollzieht sich maßgeblich auf der Ebene der Arbeitsbereiche, indem z. B. durch Promovierende angeregt neue Gegenstände aufgegriffen und weitere Forschungsmethoden ins Repertoire aufgenommen werden. Zweitens ist eine möglichst schnelle outputförmige Verwer-

2 Im Rahmen unserer Untersuchung zeigte sich zudem auch die Bedeutung körperlichen, handwerklichen Könnens v. a. im Zusammenhang mit der Durchführung bestimmter Untersuchungsmethoden.

3 Im internationalen Vergleich zeigen sich vielerorts tiefer gestaffelte Stellenhierarchien.

tung organisational rational: Vor allem im Zuge der Umstellung auf publikationsbasierte Promotionsformen ergeben sich deutlich bessere organisationale Verwertungschancen, indem die Publikationsaktivität Promovierender früher, häufiger und gemeinschaftlicher erfolgt und damit eher dem Arbeitsbereich und – v. a. in Form entsprechender Kennzahlen – letztlich auch der Universität zugerechnet werden kann.

Im Bereich der Lehre spielt der organisationale Wissenserwerb durch Zirkulation hingegen eine kleinere Rolle: Zwar können dadurch neue Themen Eingang in die Lehre finden, dass die Vermittlung aber regelmäßig durch unerfahrene und didaktisch ungeschulte Lehrende erfolgt, stellt für die Qualität der Lehre eine Herausforderung dar. Eine zusätzliche Belastung für die Organisation erwächst aus der mangelnden Vertrautheit mit organisationalen Strukturen und Prozessen. Quantitative Erwägungen scheinen diese qualitativen Bedenken aber bislang zu überlagern, für die Organisation steht zunächst v. a. im Vordergrund, die notwendigen Lehrkapazitäten überhaupt realisieren zu können.

Damit bleibt das gesamt-organisationale Interesse an den Lernprozessen der Promovierenden zunächst ein eingeschränktes: Doch angesichts der beständig wachsenden Komplexität gesellschaftlicher Herausforderungen ist eine zeitnahe Vernutzung bei hoher Zirkulation nur oberflächlich betrachtet eine effizientere Strategie als eine nachhaltige Verwertung der etablierten Potenziale innerhalb der Organisation, etwa durch Dauerstellen jenseits der Professur – eine strategische Option, die aktuell nicht nur durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, sondern auch wissenschaftskulturell noch verhindert wird. Eine Veränderung könnte sich hierbei aber nicht nur durch die anhaltenden Proteste des Mittelbaus ergeben, sondern auch durch die sich weiter verändernde Rolle der Wissenschaftsorganisation selbst. Mit neuen Aufgabenbereichen wie z. B. der politisch erwünschten Hinwendung zur *third mission* könnte sich für die Wissenschaftsorganisationen die Notwendigkeit einer Stabilisierung der Kopplung organisationaler Lernprozesse an das Lernen in der Promotionsphase ergeben.

Julia Elven, Dr., ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Pädagogik mit dem Schwerpunkt Organisationspädagogik an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.

Jörg Schwarz, Dr., ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Professur für Weiterbildung und lebenslanges Lernen an der Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg

Susanne Maria Weber, Prof. Dr., ist Professorin für gesellschaftliche, politische und kulturelle Rahmenbedingungen von Bildung und Erziehung unter Berücksichtigung internationaler Aspekte an der Philipps-Universität Marburg.

Literatur

- Alheit, Peter (2016): Der „universitäre Habitus“ im Bologna-Prozess. In: Lange-Vester, Andrea/Sander, Tobias (Hrsg.): *Soziale Ungleichheiten, Milieus und Habitus im Hochschulstudium*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, S. 25-57.
- Bohnsack, Ralf/Nentwig-Gesemann, Iris/Nohl, Arnd-Michael (Hrsg.) (2013): *Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis. Grundlagen qualitativer Sozialforschung*. 3. Auflage. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-19895-8>.
- Böschen, Stefan (2018): Wissenschaft und Autonomie: Wissenschaftliche Identitätspolitik auf dem Prüfstand partizipativer Wissensproduktion. In: Bohmann, Ulf/Börner, Stefanie/Lindner, Diana/Oberthür, Jörg/Stiegler, André (Hrsg.): *Praktiken der Selbstbestimmung*. Wiesbaden: Springer VS, S. 161-187. https://doi.org/10.1007/978-3-658-14987-1_7.
- Bourdieu, Pierre (1992): *Homo Academicus*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre (1993): *Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre/Passeron, Jean-Claude (2007): *Die Erben. Studenten, Bildung und Kultur*. München, Tübingen: UVK.
- Brake, Anna (2018): Kombinieren, mixen, verbinden? Integration als konstitutives Element methodentriangulierender Zugänge. In: Ecarius, Jutta/Miethe, Ingrid (Hrsg.): *Methodentriangulation in der qualitativen Bildungsforschung*. 2., überarbeitete Auflage. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, S. 45-65. <https://doi.org/10.2307/j.ctvddzffm.5>.
- Brake, Anna/Burger, Hannah/Elven, Julia (2017): *Trajektorien im akademischen Feld. Teilprojekt „Habituelle Ermöglichungsstrukturen wissenschaftlicher Nachwuchskarrieren“*. FoWiN-Projekt Schlussbericht. Universität Augsburg, Philosophisch-Sozialwissenschaftliche Fakultät. <https://www.tib.eu/suchen/id/TIBKAT:1016046146/> [Zugriff: 7. März 2023].
- Burger, Hannah/Elven, Julia (2016): Autonomie und Trajektorie. Zur Bedeutung von Verselbstständigung für die wissenschaftliche Laufbahn. In: Reuter, Julia/Berli, Oliver/Tischler, Manuela (Hrsg.): *Wissenschaftliche Karriere als Hasard*. Frankfurt and New York: Campus, S. 77-100.
- Burger, Hannah/Elven, Julia/Schwarz, Jörg/Teichmann, Franziska (2016): Organisierte Karrieren. Zur multiperspektivisch-multimethodischen Untersuchung akademischer Trajektorien. In: Göhlich, Michael/Weber, Susanne Maria/Schröer, Andreas/Schemmann, Michael (Hrsg.): *Organisation und Methode. Beiträge der Kommission Organisationspädagogik*. Wiesbaden: Springer VS, S. 143-151. https://doi.org/10.1007/978-3-658-13299-6_13.
- Cohen, Michael D./March, James G./Olsen, Johan P. (1972): A Garbage Can Model of Organizational Choice. In: *Administrative Science Quarterly* 17, 1, S. 1-25. <https://doi.org/10.2307/2392088>.

- Elven, Julia (2020): Sozialer Wandel als Wandel sozialer Praxis: Eine praxistheoretische Forschungsperspektive. Bielefeld: Transcript. <https://doi.org/10.1515/9783839452820>.
- Elven, Julia/Schwarz, Jörg (2016): Organisation, Lernen, Wandel: Konturierung einer praxeologischen Organisationspädagogik. In: Schröer, Andreas/Göhlich, Michael/Weber, Susanne Maria Weber/Pätzold, Henning (Hrsg.): Organisation und Theorie. Beiträge der Kommission Organisationspädagogik. Wiesbaden: Springer VS, S. 75-84. https://doi.org/10.1007/978-3-658-10086-5_8.
- Elven, Julia/Schwarz, Jörg/Weber, Susanne Maria Weber/Wieners, Sarah (2018): Organisation, Sozialisation und Passungsverhältnisse im wissenschaftlichen Feld. Potenziale qualitativer Mehrebenenanalysen für die rekonstruktive Laufbahnforschung. In: ZQF – Zeitschrift für Qualitative Forschung 19, 1, 2, S. 307-322. <https://doi.org/10.3224/zqf.v19i1-2.19>.
- Engler, Steffani (2001): „In Einsamkeit und Freiheit“? Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Konstanz: UVK.
- Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (2012): Zur Qualitätssicherung in Promotionsverfahren. Empfehlung des Präsidiums der HRK vom 23.4.2012 an die promotionsberechtigten Hochschulen. Bonn: HRK. <https://www.hr.k.de/positionen/beschluss/detail/zur-qualitaetssicherung-in-promotions-verfahren/> [Zugriff: 7. März 2023].
- Kaldewey, David (2014): Die Autonomie der Wissenschaft als semantischer Raum. Differenzierungsprozesse zwischen Antike und Renaissance. In: Franzen, Martina/Jung, Arlena/Kaldewey, David/Korte, Jasper (Hrsg.): Autonomie revisited. Beiträge zu einem umstrittenen Grundbegriff in Wissenschaft, Kunst und Politik. 2. Sonderband der Zeitschrift für Theoretische Soziologie. Weinheim: Beltz Juventa, S. 115-142.
- Kehm, Barbara M. (2012): Hochschulen als besondere und unvollständige Organisationen? – Neue Theorien zur „Organisation Hochschule“. In: Wilkesmann, Uwe/Schmid, Christian J. (Hrsg.): Hochschule als Organisation. Wiesbaden: Springer VS, S. 17-25. https://doi.org/10.1007/978-3-531-18770-9_1.
- Liebau, Eckart/Huber, Ludwig (1985): Die Kulturen der Fächer. In: Neue Sammlung 25, 3, S. 314-339.
- Meier, Frank (2009): Die Universität als Akteur. Zum institutionellen Wandel der Hochschulorganisation. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-91486-2>.
- Mintzberg, Henry (1992): Structure in Fives. Designing effective organizations. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Özmen, Elif (2021): Wissenschaftsfreiheit: Normative Grundlagen und aktuelle Herausforderungen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 71, 46, S. 4-8. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-62892-8>.

- Schelsky, Helmut (1963): *Einsamkeit und Freiheit. Idee und Gestalt der deutschen Universität und ihrer Reformen*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Schimank, Uwe (2016): *Governance der Wissenschaft*. In: Dagmar Simon, Dagmar/Knie, Andreas/Hornbostel, Stefan/Zimmermann, Karin (Hrsg.): *Handbuch Wissenschaftspolitik*. Wiesbaden: SpringerVS, S. 39-57. https://doi.org/10.1007/978-3-658-05455-7_4.
- Schwarz, Jörg/Weber, Susanne Maria (2022): „Denen fehlen also auch bestimmte kulturelle Aspekte schlicht und ergreifend“. Zur symbolischen Ordnung der Beratung und Betreuung von Promovierenden. In: Elven, Julia/Weber, Susanne Maria (Hrsg.): *Beratung in symbolischen Ordnungen. Organisationspädagogische Analysen sozialer Beratungspraxis*. Wiesbaden: SpringerVS, S. 207-238. https://doi.org/10.1007/978-3-658-13090-9_12.
- Schwarz, Jörg/Teichmann, Franziska/Weber, Susanne Maria (2015): *Transitionen und Trajektorien*. In: Schmidt-Lauff, Sabine/Felden, Heide von/Pätzold, Henning (Hrsg.): *Transitionen in der Erwachsenenbildung. Gesellschaftliche, institutionelle und individuelle Übergänge*. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, S. 139-149. <https://doi.org/10.2307/j.ctvbkjvrk.12>.
- Schwarz, Jörg/Weber, Susanne Maria/Wieners, Sarah (2018): *Spacing Career Paths: Institutionalized positioning practices within the academic field*. In: Glaser, Edith/Koller, Hans-Christoph/Thole, Werner/Krumme, Salome (Hrsg.): *Räume für Bildung – Räume der Bildung. Beiträge zum 25. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft*. Opladen Berlin Toronto: Verlag Barbara Budrich, S. 88-95.
- Schwarz, Jörg/Elven, Julia/Burger, Hannah (2019): *Passungsverhältnisse in professionellen Feldern. Zur Bedeutung der praktischen Herstellung von Passung für Laufbahnen in Wissenschaft und Beratung*. In: Weckwerth, Jan/Tobias Sander, Tobias (Hrsg.): *Das Personal der Professionen*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, S. 82-106.
- Weick, Karl E. (1976): *Educational Organizations as Loosely Coupled Systems*. In: *Administrative Science Quarterly* 21, 1, S. 1-19. <https://doi.org/10.2307/2391875>.
- Wieners, Sarah/Weber, Susanne Maria (2020): *Athena's Claim in an Academic Regime of Performativity: Discursive organizing of excellence and gender at the intersection of heterotopia and heteronomia*. In: *Management Learning* 51, 4, S. 511-530. <https://doi.org/10.1177/1350507620915198>.
- Weber, Susanne Maria (2020): *Genese, Institutionalisierung und Proprium organisationspädagogischen Wissens: Zur Konstitution und Etablierung einer Diskursfigur im pädagogischen Feld*. In: Fahrenwald, Claudia/Engel, Nicolas/Schröer, Andreas (Hrsg.): *Organisation und Verantwortung. Jahrbuch der Sektion Organisationspädagogik*. Wiesbaden: Springer VS, S. 354-370. https://doi.org/10.1007/978-3-658-26248-8_25.