
Themenheft Nr. 48: Digitalisierung als Katalysator für Diversität an Hochschulen
et vice versa. Herausgegeben von Natalia Reich-Stiebert, Jennifer Raimann, Carsten
Thorbrügge und Len Ole Schäfer

Kein ‹normales› Review

Shepherding-Verfahren als Baustein akademischer Sozialisation

Ricarda Bolten-Bühler¹ und Angelika Thielsch² 

¹ Europäische Fernhochschule Hamburg

² Georg-August-Universität Göttingen

Zusammenfassung

Der Prozess des Hineinfindens in das System Hochschule kann herausfordernd sein – und das nicht nur für angehende Forscher:innen, sondern auch für neue Mitarbeitende im Bereich des Third Space, der zwischen Wissenschaft und Administration verortet ist. Um der Gruppe der Wissenschaftler:innen in der Qualifizierungs- und Orientierungsphase, die thematisch an der Schnittstelle von Medien und Bildung arbeiten, diesen Prozess zu erleichtern, haben vier deutschsprachige Fachgesellschaften das «Junge Forum für Medien und Hochschulentwicklung», kurz JFMH initiiert. Ein besonderes Element dieser jährlich stattfindenden Veranstaltung ist, dass in der Entstehung des Tagungsbandes statt eines Review-Verfahrens auf den mit dem Mentoring verwandten Shepherding-Prozess zurückgegriffen wird, in dem erfahrene Mentor:innen die Finalisierung der Veröffentlichung in einem offenen und dialogischen Vorgehen begleiten. Der vorliegende Beitrag stellt eine Interviewstudie vor, in der Mentorierende zu ihren Erfahrungen mit dem JFMH-Shepherding befragt werden und Qualitätsmerkmale, aber auch Verbesserungsmöglichkeiten dieses Vorgehens skizzieren. Die so entstandenen Einblicke bieten erstmals einen systematisch ausgewerteten Zugang, um das Besondere und die Chancen dieser Variante eines wissenschaftlichen Reviews greifbar zu machen. Das Shepherding, wie es im JFMH seit zehn Jahren realisiert wird, wird so als wertvolles Instrument der akademischen Sozialisation erkennbar.

Not a ‹Common› Review. Shepherding Processes as Means to Foster Academic Socialisation

Abstract

It is a challenging process to become an academic and this is equally true for emerging researchers as it is for new members of the so-called third space in higher education. In the German-speaking context, this group of early career people that work in the field of

media and education can find support during their first years in academia by participating in a special conference called the JFMH, which seeks to introduce them to possible networks and supports their first publishing experiences with a special form of review: the shepherding process. This article presents an interview study in which shepherding mentors are asked about their experiences with the JFMH shepherding process. The analysed data help to portray the elements of meaningful shepherding processes and to highlight ways to improve its organisation. Thereby, they make tangible what this variant of a scientific review offers: a way to foster academic socialization.

1. Einleitung

Den eigenen Weg in die Wissenschaft zu starten, bedeutet oft, sich in einem neuen System zurechtfinden zu müssen, das doch ganz anders ist als viele, die man bereits kennt. Sich dieses System anzueignen, ist eine der zahlreichen Aufgaben, denen Wissenschaftler:innen in der Orientierungs- und Qualifikationsphase¹ gegenüberstehen. Das Junge Forum für Medien und Hochschulentwicklung (JFMH) möchte als Nachwuchstagung diese Gruppe Menschen dabei unterstützen, ebendiesen wichtigen Schritt zu gehen.

Das JFMH ist eine Nachwuchstagung, die das erste Mal 2012 an der Universität Hamburg stattgefunden hat und seitdem jährlich an wechselnden Orten veranstaltet wird. Das Besondere an dieser Tagung ist, dass sie von Wissenschaftler:innen in der Orientierungs- und Qualifikationsphase für Wissenschaftler:innen in der Orientierungs- und Qualifikationsphase organisiert wird. Dabei wird sie als interdisziplinäre Tagung von vier Fachgesellschaften unterstützt: der Deutschen Gesellschaft für Hochschuldidaktik (dghd), der Gesellschaft für Medien in der Wissenschaft (GMW), der Fachgruppe für Bildungstechnologien der Gesellschaft für Informatik (GI) sowie der Sektion Medienpädagogik der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE). Das JFMH bietet ein Forum für den Austausch zwischen Forschenden, Lehrenden und Praktiker:innen aus den Bereichen der Hochschuldidaktik, Medienpädagogik, Bildungstechnologie sowie der Mediendidaktik.

1 Im Beitrag wird von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Orientierungs- und Qualifikationsphase gesprochen. Gemeint sind hiermit alle, die sich am Beginn ihrer wissenschaftlichen Karriere befinden, die entweder promovieren oder als neue Mitarbeitende in einem wissenschaftsnahen Bereich wie der Lehrentwicklung – und meist in Projektkontexten – tätig sind. Ihnen allen gemein ist, dass sie sich in einer Phase befinden, in der sie sich in einem professionellen Kontext zu orientieren beginnen. Im Falle des JFMH ist diese vielfältige Gruppe verbunden durch den geteilten Fokus auf Themen, die sich mit der Schnittstelle von Medien und (Hochschul-)Bildung befassen.

1.1 Grundgedanken, Entstehung und Organisation des JFMH

Das JFMH startete 2012 mit dem Ziel, einen Austausch unter den vielen neuen Aktiven im «wachsenden Bereich» der Hochschuldidaktik und -entwicklung herzustellen (Barnat u. a. 2013, 5). Darüber hinaus sollte das Format die Promovierenden der beteiligten Fachgesellschaften bei ihrer Arbeit unterstützen (ebd.). In den letzten Jahren hat sich das JFMH immer weiterentwickelt, die grundlegenden Ziele sind aber gleichgeblieben. Auf der Tagung selbst gibt es Beiträge zu wissenschaftlichen und auch praxisorientierten Themen der Wissenschaftler:innen in der Orientierungs- und Qualifikationsphase sowie Keynotes von zum Teil schon erfahreneren Kolleg:innen oder auch Workshops, die besonders zu der weiteren Vernetzung beitragen sollen. Schon im Vorfeld der Tagung werden die Einreichenden durch eine:n Mentor:in dabei unterstützt, das Thema ihres Beitrages zu finalisieren und das passende Format (Poster, Vortrag, Flipped-Vortrag, etc.) für sich zu wählen.

Im Anschluss an die Tagung werden die Beiträge in eine wissenschaftliche Publikationsform übertragen und in einem Tagungsband veröffentlicht. Im Prozess der Entwicklung des JFMH hat die Erstellung dieser verschriftlichten Beiträge eine besondere Form der Nachwuchsförderung angenommen. Dieser Form der Nachwuchsförderung widmet sich der vorliegende Artikel. Denn die Erstellung der Tagungsbandbeiträge findet innerhalb eines sogenannten Shepherding-Prozesses statt. Hierbei werden die Beitragenden als Mentees von Mentor:innen, den sogenannten Shepherds, begleitet und dabei unterstützt, ihren Beitrag – der meist einen der ersten selbstständig erstellten wissenschaftlichen Beiträge darstellt – zu finalisieren. Das Ziel hierbei ist eine kooperative Unterstützung, um einen gelungenen Beitrag bis zur Veröffentlichung zu bringen und zudem die akademische Sozialisation in den Wissenschaftsbetrieb zu fördern.

1.2 Unterstützung des «Nachwuchses» in den Fachgesellschaften

Mit der Nachwuchsförderung im deutschsprachigen Raum² soll auch auf die oft prekäre Situation der Wissenschaftler:innen in der Orientierungs- und Qualifikationsphase in diesem Gebiet reagiert werden. Die Prekarisierung dieser Zielgruppe, die im Jahr 2021 durch die #IchbinHanna-Debatte³ auch in der öffentlichen Berichterstattung einen Platz gefunden hat, betrifft nicht nur die mangelnde finanzielle und zukunftsgerichtete Sicherheit dieser Gruppe, sondern auch die fehlende Unterstützung auf dem Weg in und durch den Wissenschaftsbetrieb. Dass diese Debatte auch die Zielgruppe des JFMH betrifft, ist keine neue Erkenntnis. Zwei Umfragen zeigen,

2 Nicht nur die Anstellungswege, auch Dauer und Phasen im Promotionsprozess sowie Grundlagen der Betreuung unterscheiden sich in verschiedenen Länderkontexten erheblich. Somit sind die hier besprochenen Rahmenbedingungen und Forschungsergebnisse explizit mit Blick auf die Situation im deutschsprachigen Kontext zu verstehen und erheben keinen Anspruch, international (in Gänze) übertragbar zu sein.

3 <https://ichbinhanna.wordpress.com/>.

dass auch Qualifikand:innen aus dem Bereich der Medienpädagogik von der zunehmenden Prekarisierung betroffen sind (Dander u. a. 2016; Bellinger u. a. 2019). In der ersten quantitativen Fragebogenuntersuchung mit qualitativen Anteilen zeigte sich, dass es Problemlagen gibt, die kritisch betrachtet und auf die reagiert werden muss. Diese beziehen sich vor allem auf die unsicheren Arbeitsbedingungen (vgl. Dander u. a. 2016).

Auf die prekären Anstellungsverhältnisse kann das JFMH keinen wirklichen Einfluss nehmen. Allerdings kann es einen Beitrag dazu leisten, den Start in die (wissenschaftliche) Karriere zu unterstützen. Damit kann dazu beigetragen werden, dass trotz anderer Hindernisse der Karriereweg in Wissenschaft und Hochschule dennoch attraktiv bleibt. Es ist somit nicht verwunderlich, dass in den hier beteiligten Fachgesellschaften ein dezidierter Fokus darauf liegt, den «Nachwuchs» in dieser Phase zu fördern. So gibt es beispielsweise in der *dghd* seit 2010 das Promovierendennetzwerk, das innerhalb der Fachgesellschaft selbstverwaltet (und finanziell gefördert) Massnahmen zur Förderung dieser Gruppe im Feld der Hochschuldidaktik organisiert und inhaltlich von Mitgliedern der *dghd*-Forschungskommission unterstützt wird. Auch in der *Sektion Medienpädagogik* der *DGfE* wird die Verzahnung unter den promovierenden Mitgliedern der Fachgesellschaft gefördert, indem sie dem *Jungen Netzwerk Medienpädagogik* beitreten können, das auch eigene Tagungen für seine Mitglieder ausrichtet. Einen ähnlichen Ansatz nutzt die *Fachgruppe Bildungstechnologien* der *GI* und bietet ihren Mitgliedern in der Qualifikationsphase die Möglichkeit zur Teilnahme am hochschulübergreifenden Promovierendenkolloquium. Schliesslich führten die gemeinsamen Bedarfe von *GMW* und *dghd* und ihren Mitgliedern, die nicht immer in der Forschung, sondern auch in wissenschaftsnahen Bereichen agieren und sich hier in einer Phase der Orientierung befinden dazu, dass das JFMH 2012 ins Leben gerufen wurde und sowohl Menschen in der Qualifikations- als auch in der Orientierungsphase einen sicheren Raum für das wissenschaftliche Ankommen im professionellen Feld bietet.

Wie relevant derartige Angebote sind, wird in einer weiteren Umfrage aus dem Feld der Medienpädagogik von 2018 unterstrichen, in der die Betreuungssituation durch die Betreuungsperson der Qualifikationsarbeit zwar durchaus positiv eingeschätzt wird, bei weiteren Unterstützungsangeboten wie Kolloquien die Befragten jedoch eher zu einer etwas geringeren Zufriedenheit tendieren (Bellinger u. a. 2019, 185). Derlei fehlende Austauschformate können und sollen durch das JFMH ergänzt werden. Dies wird vor allem dadurch noch einmal unterstrichen, dass die Vernetzung mit anderen Wissenschaftler:innen, vor allem auch über die eigene Institution hinaus, als wichtig eingeschätzt wird (vgl. ebd., 187).

1.3 Vom *Writers Workshop* hin zum *JFMH-Shepherding*

Um den zum Teil prekären Situationen des wissenschaftlichen *«Nachwuchses»* zu begegnen, setzt das JFMH im Rahmen seiner Nachwuchsförderung auf einen kollektionalen Austausch im Rahmen eines Peer-Reviews, das auch als Peer-Feedback verstanden werden kann. Die Idee stammt dabei aus Forschungskolloquien für Promovierende an der Universität der Bundeswehr München sowie den Universitäten Graz, Klagenfurt und Krems, die sich an dem didaktischen Format von sogenannten *«Writers Workshops»* orientiert haben (vgl. Bauer und Reinmann 2010, 1):

«Vor der Konferenz wird der Autor (*«sheep»*) von einem anderen, erfahrenen Autor (*«shepherd»*) intensiv betreut und iterativ unterstützt. Dieser Prozess wird als *Shepherding* bezeichnet und verfolgt das Ziel, den Schreibprozess eines Autors mit intensivem Feedback zu begleiten. Das *Shepherding* besteht in der Regel aus drei Feedbackrunden, in deren Zentrum Lob und Verbesserungsvorschläge stehen. Der *Shepherd* startet mit allgemeinen Kritikpunkten und endet mit Detailfragen.» (ebd., 2)

In den *Writers Workshops* wird anschliessend in Schreibwerkstätten gemeinsam weiter an den Texten gearbeitet. Das Ziel ist es, den Text gemeinsam auf eine konstruktive Art und Weise zu verbessern. Dadurch werden sowohl der Text, der behandelt wird, als auch die allgemeine Schreibqualität verbessert.

Diese Kernidee der gemeinsamen Arbeit mit einer positiven Feedbackkultur wurde aus dem Format *Promovierendenkolloquien* aufgegriffen und weiterentwickelt. An diese Form des Feedbacks wurde im Rahmen der Erstellung der Beiträge beim JFMH angeknüpft, da die Potenziale der Verbesserung der Schreibkompetenz erkannt wurden. Das Format wurde allerdings etwas abgeändert und an die Rahmenbedingungen des JFMH angepasst. So wird im Rahmen des *JFMH-Shepherding* auf die Präsenzphase der Schreibwerkstatt verzichtet, da die am JFMH Beteiligten in der Regel aus dem gesamten deutschsprachigen Raum kommen. Der Schwerpunkt beim *Shepherding*, wie es beim JFMH stattfindet, liegt auf einer kollektionalen Feedbackkultur zwischen einem erfahreneren Wissenschaftler /einer erfahreneren Wissenschaftlerin (*Shepherd/* im Weiteren als *Mentor:in* bezeichnet) aus den beteiligten Fachgesellschaften, der/die Feedback gibt, und dem weniger erfahreneren Wissenschaftler bzw. der weniger erfahrenen Wissenschaftlerin (*Sheep*, im Weiteren als *Mentee* bezeichnet), der/die durch dieses Feedback die eigene wissenschaftliche Schreibkompetenz verbessern, einen gelungenen Beitrag entwickeln und zusätzlich durch die Erfahrung der *Mentor:innen* Einblicke in die Regeln des Wissenschaftsbetriebs erhalten kann.

Der *Shepherding*-Prozess wird von der jeweiligen Tagungsorganisation des JFMH angestoßen, indem die *Mentoring-Tandems* miteinander in Verbindung gebracht werden. Es wird versucht, möglichst eine inhaltliche Schnittstelle als Ausgangspunkt zu nehmen, damit das Feedback neben den formalen Kriterien guter

wissenschaftlicher Praxis im Schreiben auch eine entsprechende inhaltliche Tiefe aufweisen kann. Die Ausgestaltung des Shepherding-Prozesses selbst wird dabei weitgehend den einzelnen Tandems selbst überlassen.

Dadurch, dass das JFMH nun schon seit knapp zehn Jahren regelmässig stattfindet, kommt es heute immer wieder vor, dass die nunmehr erfahreneren Wissenschaftler:innen selbst schon als Mentees zu Beginn ihrer wissenschaftlichen Karriere im Rahmen des JFMHs beteiligt waren. Sie wollen ihre gesammelten Erfahrungen an dieser Stelle weitergeben.

1.4 Erkenntnisinteresse und Aufbau des Beitrags

Durch die wechselnden Organisationsteams des JFMH und die bis auf die Grundgedanken weitgehend selbstgestalteten Prozesse des Shepherding stellt sich die Frage, wie sich dieses Format in den vergangenen Jahren weiterentwickelt hat und was seine Qualität auszeichnet. Welchen Mehrwert und auch welche Herausforderungen sind mit einem solchen Prozess verbunden? Und was konkret sind die Gelingensbedingungen hinter einem funktionierenden Shepherding? Nicht nur aufgrund des einzigartigen Kontextes des JFMH, sondern auch wegen der neuartigen Form der Shepherding-Umsetzung, kann hier auf keine entsprechenden Erfahrungen oder Daten aus anderen Bereichen zurückgegriffen werden. Folglich besteht der Bedarf, das bisherige Wissen zur Umsetzung des Shepherding-Prozesses im Rahmen des JFMH zu erheben und systematisch aufzubereiten. Diese Forschungslücke zu schliessen und den Shepherding-Prozess als Möglichkeit der Nachwuchsförderung auch für andere Bereiche zugänglich zu machen, ist Ziel dieses Beitrages. Im Rahmen einer qualitativen Interviewstudie wurden hierfür Beteiligte aus verschiedenen Phasen des JFMH interviewt.

Der folgende Beitrag gibt zunächst einen detaillierten Einblick in die methodischen Schritte der Datengewinnung und -analyse, bevor in Kapitel drei die Ergebnisse der Interviewstudie vorgestellt werden. In der anschliessenden Diskussion liegt der Fokus darauf, zentrale Aspekte des Shepherding-Verfahrens im Kontext der Nachwuchsförderung einzuordnen und abschliessend – in den Implikationen – konkrete Hinweise zur weiteren Umsetzung dieses auf Transparenz ausgerichteten Verfahrens zu geben.

2. Methodisches Vorgehen: Datenerhebung und Datenanalyse

Die Datenerhebung erfolgte anhand von leitfadengestützten semistrukturierten Interviews⁴, die jeweils von einer der beiden beteiligten Forscherinnen durchgeführt wurden. Die Entscheidung für diese Erhebungsmethode war davon geleitet, dass

4 (vgl. Döring und Bortz 2016; Roulston und Choi 2018).

semistrukturierte Interviews einerseits dem Wissen der Befragten Raum geben und andererseits den Interviewenden erlauben, sich diskursiv an der Wissensproduktion zu beteiligen und die Richtung des Gespräches (mit Blick auf das übergeordnete Thema) zu lenken (vgl. Brinkmann 2014, 286).

Bei der Entwicklung des Interviewleitfadens wurde eine dreiteilige Struktur gewählt (vgl. Bearman 2019). Nach einer Hinführung zu Thema und Kontext des JFMH wurden im Hauptteil des Interviews die Erfahrungen mit dem Shepherding-Prozess erfragt, bevor im dritten Teil zur abschliessenden Reflexion eingeladen wurde. Die Leitfadenerstellung war davon geprägt, dass im Forschungsteam die eigene Nähe zum Thema, zur Veranstaltung und auch zur interviewenden Zielgruppe bereits in der Vorbereitung der Studie reflektiert wurde. Insbesondere die eigenen Erfahrungen mit dem JFMH und dem Shepherding sowie die unterschiedlichen Fachgruppenperspektiven wurden genutzt, um Struktur und Ausrichtung der Interviewfragen zu überprüfen. Das eigene Wissen zum Thema sollte kritisch in die Entwicklung des Leitfadens eingebunden und dadurch dem eigenen forschungsethischen Anspruch Genüge getan werden (vgl. Roulston und Choi 2018). Der finale Interviewleitfaden gliederte sich in drei inhaltliche Blöcke:

1. Hinführung (offene und geschlossene Fragen zur individuellen Erfahrung mit dem JFMH und der Wahrnehmung des JFMH-Konzeptes),
2. Hauptteil (offene Fragen zu individuellen Shepherding-Erfahrungen, wahrgenommenen Prozessmerkmalen und/oder wiederkehrenden Elementen, Qualitätsmerkmalen und relevanten Rahmenbedingungen),
3. Abschluss (offene Fragen, um eine persönliche Bewertung des Shepherdings zu formulieren und um die eigenen Erfahrungen erneut zu fokussieren).

Ein weiterer Teil der Interviewvorbereitung war, einen entsprechenden Passus zum Datenschutz zu formulieren, mithilfe dessen zu Gesprächsbeginn alle relevanten Informationen zu den Aufzeichnungsmodalitäten, zur lokalen Speicherung sowie zur Nutzungsintention gegeben und das Einverständnis zur Aufzeichnung und der pseudonymisierten Verwendung der Daten eingeholt werden konnte.⁵

Ausgehend vom Ziel, Perspektiven aller beteiligten Fachgesellschaften sowie die dort gelebten Ansprüche an das Shepherding zu erfassen, sollten jeweils zwei Personen pro Fachgesellschaft als Interviewpartner:innen gefunden werden. Voraussetzung zur Teilnahme war, dass die Personen in der Vergangenheit aktiv in einen Mentoring-Prozess und/oder seine Organisation involviert waren. Die Anfrage an mögliche Beteiligte wurde per E-Mail verschickt. Nach positiver Rückmeldung hatten die zu Interviewenden Gelegenheit, sich aus einer Liste möglicher Zeitfenster einen passenden Termin auszusuchen, um die Interviewsituation für sie zeitlich möglichst angenehm zu gestalten.

⁵ Ziel war, eine möglichst informierte Zustimmung der Interviewten zu ermöglichen («informed consent») (Cousin 2009; Marzano 2012).

Die schlussendlich gefundene Gruppe der Interviewten zeichnet sich durch vielfältige Erfahrungen mit dem JFMH als Veranstaltung sowie dem Prozess des Mentorings aus.⁶ Von den acht Personen haben fünf selbst bei der Organisation eines Jungen Forums mitgewirkt. Sieben von ihnen haben an einer oder mehr Nachwuchstagen teilgenommen, fünf davon in Rollen jenseits der Mentor:in (z. B. als Nachwuchsk keynote, Moderation oder Workshopleitung). Im Durchschnitt haben die Befragten drei Mal als Mentor:in die Entstehung einer Nachwuchsveröffentlichung begleitet. Hervorzuheben ist, dass zwei von ihnen im Verlauf ihrer Verbindung zum JFMH selbst als Einreichende Erfahrungen gemacht haben und so auch mit der Mentee-Perspektive vertraut sind.

Die Datenaufbereitung und -analyse erfolgte in einem mehrstufigen Prozess, der sich grob an den bei Schreier (2014) beschriebenen Schritten inhaltlich-strukturierender Analysen orientierte. Zunächst wurde das Datenmaterial grob erschlossen, indem die Interviewaufnahmen der jeweils anderen Interviewerin kennengelernt wurden. Dabei wurden alle Interviews hinsichtlich der in ihnen enthaltenen zentralen Themen und Passagen bearbeitet und das Ergebnis wurde im Forschungsteam besprochen. Anhand dieser Abstimmung im Prozess wurde überprüft, welche Themen im Material vorhanden waren und in das System der Oberkategorien aufgenommen werden sollten. Neben den drei gezielt im Leitfaden adressierten Themen – den Gelingensbedingungen des Shepherding-Prozesses, der Abgrenzung zu anderen Review-Verfahren und seinem Wert für den wissenschaftlichen «Nachwuchs» – wurde hierbei eine vierte Oberkategorie ermittelt: die Möglichkeiten zur Optimierung des Shepherding. Ausgehend von diesen Schritten der Datenaufbereitung und den vier Oberkategorien wurden zentrale Passagen im Material paraphrasiert und zum Teil transkribiert und den einzelnen Oberkategorien zugeordnet. Aus dem so verdichteten Material wurden Unterkategorien ermittelt. Diese wurden im Verlauf der Analyse im Forschungsteam besprochen und hinsichtlich ihrer Sinnhaftigkeit überprüft, um anschliessend das gesamte Material zu codieren. Die Ergebnisse des so inhaltlich analysierten und strukturierten Materials werden im nächsten Abschnitt des Beitrags vorgestellt. Zuvor dient Tabelle 1 dazu, die einzelnen Schritte der Datenaufbereitung und -analyse sowie ihre Umsetzung im Team zu veranschaulichen.

⁶ Darunter vier Professorinnen und Professoren, zwei Postdocs, drei Personen aus dem Bereich Hochschul- und Mediendidaktik; es wurden jeweils vier Frauen und vier Männer interviewt.

Prozessschritt		Verwendetes Datenmaterial	Bearbeitung
1	Grobes Erschließen des Materials entlang der im Interviewleitfaden fokussierten Themen	Jeweils die Hälfte; nicht-selbst-durchgeführte Interviews	anteilig
2	Bestimmung der (ggf. zu erweitern- den) Oberkategorien	Gesamtes Datenmaterial	kollaborativ
3	Aufbereitung zentraler Passagen und Zuordnung zu Oberkategorien	Jeweils die Hälfte; nicht-selbst-durchgeführte Interviews	anteilig
4	Entwicklung von Unterkategorien und Kategoriendefinitionen	Jeweils das verdichtete Material zu zwei der vier Oberkategorien	anteilig
5	Überprüfung und ggf. Anpassung des Kategoriensystems	Gesamtes verdichtetes Datenmaterial	kollaborativ
6	Codieren des Materials mit dem überarbeiteten Kategoriensystem	Jeweils das verdichtete Material zu zwei der vier Oberkategorien	anteilig
7	Ergebnisdarstellung, Interpretation mit Bezug auf das Erkenntnisinteresse	Gesamtes verdichtetes und codiertes Material	kollaborativ

Tab. 1: Schritte der Datenaufbereitung und -analyse.

3. Ergebnisse der Analyse

In diesem Teil des Beitrags werden die Ergebnisse zusammengefasst, die basierend auf der Inhaltsanalyse aus dem Datenmaterial herausgefiltert werden konnten. Vorgelegt werden sie entlang der vier Oberkategorien der Analyse: Gelingensbedingungen, Abgrenzung zu anderen Review-Verfahren, Wert für den «Nachwuchs», Optimierungsmöglichkeiten.⁷

3.1 Gelingensbedingungen im *Shepherding*

Das Gelingen eines *Shepherding*-Prozesses kann auf unterschiedlichen Ebenen gefördert werden. Zunächst kann dies auf der Ebene des Prozesses geschehen. In den Interviews wurde vermehrt darauf hingewiesen, dass ein erfolgreicher *Shepherding*-Prozess iterativ verläuft und in der Regel nicht bei einem einmaligen Kontakt zwischen Mentee und Mentor:in bleibt. Ein Qualitätsmerkmal hier ist, dass die Art und Weise sowie Intensität dieses «Ping-Pong-Spiels» (Interview 2, 10:45) in Relation zu den Bedarfen der Beteiligten entstehen (können) sollen und dass ein *Shepherding* sich somit durch ein hohes Mass an Flexibilität und Individualität auszeichnet. Die Beteiligten bestimmen selbst, wann und wie oft sie in Austausch gehen, wie gross der zeitliche Abstand zwischen Feedback und Überarbeitung ist und über welche Kanäle Fragen zum Text oder zum Feedback kommuniziert werden (Interview 4; Interview 2). Voraussetzung dafür ist, dass zu Beginn des Prozesses offen darüber kommuniziert

⁷ Vgl. ergänzend die Übersicht zum entstandenen Kategoriensystem in Anhang 1.

wurde, welche Vorstellungen und Bedarfe, aber auch welche zeitlichen Ressourcen beide in den Prozess einbringen können. Diese gegenseitige «Bereitschaft zur Kommunikation» (Interview 1, 10:15) verdeutlicht, dass auch die Gestaltung der Beziehungsebene für das Gelingen eines Shepherding-Verfahrens einen hohen Stellenwert hat.

In dieser besonderen Form der Textrückmeldung geht es «um den Menschen» und um seine Entwicklung, statt um eine Bewertung (Interview 1, 19:15). So erzählt eine Person: «[M]an bemüht sich besonders, ein konstruktives Feedback zu geben; man gibt nicht einfach nur ein Urteil ab, sondern es sitzt einem quasi eine Person gegenüber, die beim wissenschaftlichen Schreiben noch nicht so viel Erfahrung hat und noch am Anfang ihrer wissenschaftlichen Karriere steht» (Interview 8, 15:10). Sich diesen Fokus und die damit verbundenen Ansprüche an sich als Mentor:in zu verdeutlichen, kann herausfordernd sein und braucht bei allen Beteiligten ein klares Rollenverständnis. Im Shepherding agiert man als «Gleicher unter Gleichen» (Interview 4, 21:20), man begegnet sich als Personen, die zwar unterschiedliche Erfahrungen haben, aber die mit- und voneinander lernen wollen. Dazu braucht es zum einen Offenheit (Interview 6), um sich auf die jeweiligen Fachhintergründe und die damit zusammenhängenden Grundannahmen einzulassen. Zum anderen ist es hierfür wichtig, dass man als Mentor:in zunächst klärt, wer genau einem gegenüber sitzt, auf Basis welcher disziplinären Bezüge und ausgestattet mit welchen Erfahrungen das zu besprechende Schreibprojekt angefertigt wurde.⁸

Die Gründe, wieso ein Shepherding-Prozess scheitern kann, können sowohl organisatorischer als auch inhaltlicher Natur sein. Beispielsweise kann es herausfordernd sein, wenn man als Mentor:in nicht ausreichend Informationen zum Shepherding-Ansatz bekommt, um in die Rolle hineinzufinden und den Prozess entsprechend gestalten zu können. Wurden hierfür klare Vorgaben kommuniziert oder ein Leitfaden als Orientierung übermittelt (Interview 8), konnte das Mentoring gut starten. Als gleichermaßen relevant wurde in verschiedenen Interviews betont, dass für den gesamten Shepherding-Prozess ausreichend Zeit eingeplant wurde und so ein mehrstufiges Feedback zeitlich überhaupt möglich war (Interview 3). Denn es braucht Zeit, um sich im Shepherding im (Schreib-)Gespräch begegnen zu können und so nicht in den Modus eines unidirektionalen Bewertens wie in anderen Review-Prozessen zu verfallen. Zur Qualität dieses Unterschieds zu anderen Review-Verfahren konnten im Datenmaterial zahlreiche Einblicke gewonnen werden, wie im nächsten Abschnitt vorgestellt wird.

⁸ Im Kontext des JFMH ist das besonders relevant, da hier sowohl Arbeiten von Nachwuchsforschenden besprochen werden als auch die Arbeiten von Personen, die als Projektmitarbeitende neu in ein Thema eintauchen. Im Shepherding können entsprechend sowohl Forschungsarbeiten als auch Projektarbeiten begutachtet werden.

3.2 Abgrenzung zu anderen Review-Verfahren

Alle Interviewten betonen, inwiefern sich der auf Offenheit und Mehrstufigkeit basierende Shepherding-Prozess zu klassischen Review-Verfahren unterscheidet. Dieser Unterschied beruht in einem ersten Schritt darauf, dass der oder die Mentee und die begleitende Person voneinander wissen und es ein gemeinsames, konstruktives Arbeiten am Beitrag geben soll: «Wir lassen keinen zurück» (Interview 2, 14:45). Es geht um einen Dialog, der nicht durch hierarchische Verhältnisse geprägt ist (Interview 6). Im klassischen Review-Verfahren geht es um einen punktuellen Stand eines Beitrages, der von meist unbekanntem Personen hinsichtlich seiner Qualität bewertet wird. Das Shepherding hingegen kann vielmehr als eine Einführung in den Entstehungsprozess eines Gutachtens betrachtet werden, als eine Begutachtung selbst (Interview 5). Neben einer fachlichen Beratung geht es auch darum, zu lernen, wie man eine Brücke vom eigenen Forschungs-/Projekthandeln zu seiner Verschriftlichung schlagen kann, beispielsweise indem ein bzw. eine Mentee dabei begleitet wird, eine Forschungsfrage wissenschaftlich argumentierend im Text zu behandeln. Das Shepherding bietet die Chance, diese Art des Verschriftlichens in einem konstruktiven Umfeld begleitet zu erlernen.

Schon bei Einreichung des Beitrages ist beiden Seiten bewusst, dass es das Ziel des Verfahrens ist, dass der Beitrag in einer hohen Qualität veröffentlicht werden soll. Es geht demnach nicht um ein Zustimmung oder ein Ablehnen des Beitrages, sondern vielmehr um eine gemeinsame Arbeit mit ein und demselben Ziel. Die Erreichung dieses Ziels hängt vor allem auch von der jeweiligen Eingebundenheit und bisherigen akademischen Sozialisation der Mentees ab (Interview 5). Einige von ihnen haben auch über das JFMH hinaus viel Unterstützung, andere sind schon weiter in ihrem wissenschaftlichen Werdegang und bringen mehr eigene Erfahrung mit. So wird der Mehrwert selbst nicht in der Veröffentlichung allein gesehen, sondern vielmehr im Prozess der gemeinsamen Arbeit (Interview 2). Ob sich der Prozess der Erstellung des Reviews aufseiten der Begleitung stark unterscheidet, hängt sehr von der Qualität des Textes ab. So berichten die meisten Interviewten, dass die eingereichten Beiträge, die sie betreut haben, schon bei Einreichung eine gute Qualität aufwiesen und es vielmehr darum geht, Wissenschaft auf Augenhöhe schon in einer frühen Phase der wissenschaftlichen Laufbahn zu erleben (Interview 1). Im Mittelpunkt des gesamten Prozesses steht das Fördern und das gemeinsame Arbeiten, im Gegensatz zur sonst häufigen Konkurrenz (ebd.). Und genau hier, so zeigt sich aufgrund der Analyse des Datenmaterials, verbirgt sich die grösste Chance für den wissenschaftlichen «Nachwuchs».

3.3 Wert für den wissenschaftlichen «Nachwuchs»

Der Einsatz eines Shepherding-Verfahrens zu Beginn der Qualifikationsphase oder der akademischen Projektarbeit kann als ein Werkzeug der Chancengleichheit verstanden werden (Interview 7). Noch unerfahrene Wissenschaftler:innen sowie Third-Space-Personen erhalten hier die Unterstützung und den Austausch, die möglicherweise im eigenen Promotions- oder Projektkontext fehlen – insbesondere, wenn sie in ihrer Arbeit nicht unmittelbar einem Institut oder einer Arbeitsgruppe zugeordnet sind (wie es bei externen Promovierenden oft der Fall ist). Hier können zwei Aspekte ermittelt werden, die sich als besonders wertvoll für den wissenschaftlichen «Nachwuchs» herausgestellt haben: der Fokus auf die akademische Sozialisation sowie die Förderung des professionellen Netzwerks der Mentees.

«Das Heranführen ist für mich immer das grosse Ziel gewesen» (Interview 1, 27:20), sagt eine interviewte Person und verweist damit auf die Vielschichtigkeit und Individualität, in der im Shepherding gearbeitet wird. Das Heranführen kann so gleichermassen heissen, dass man lernt, sorgsam mit wissenschaftlichen Begriffen umzugehen (Interview 5) und entsprechend dafür sensibilisiert zu werden, welche Begriffe man definieren sollte und welche nicht (Interview 3), als auch, dass man in die Praktiken einer wissenschaftlichen Gemeinschaft eingeführt wird (Interview 4). Die Tatsache, dass es beim Shepherding «nicht nur um eine inhaltliche Rückmeldung [geht], sondern auch darum, zu sehen, was ist das eigentlich für ein Spielfeld und welche Regeln gelten da» (Interview 5, 12:00), unterstreicht diesen Fokus auf die individuelle akademische Sozialisation, die im Shepherding gelebt wird. Diese Teilhabe am Erfahrungsschatz der Mentor:innen, ebenso wie der Einblick, wie Review-Prozesse gestaltet werden können, können zudem das Wissenschaftssystem aus einer anderen Perspektive erfahrbar machen. Durch die Mentoring-Beziehung wird erkennbar, inwiefern das System «Wissenschaft» von und durch Menschen und ihre Erfahrungen entsteht und dass man lernen kann, sich darin zurechtzufinden (Interview 4).

Schliesslich kann – getragen durch die persönliche Ebene, die für ein gelingendes Shepherding als relevant bezeichnet wird (vgl. Kapitel 3.1) – diese besondere Form des wissenschaftlichen Reviews auch netzwerkbildend wirken. Durch den Austausch zwischen Mentee und Mentor:in entsteht eine persönliche Ebene (Interview 2) mit einem Mitglied der eigenen (oder zukünftigen) Fachgesellschaft und dies kann ein Schritt sein, um das eigene Netzwerk zu erweitern. Unterstützt wird dies dadurch, dass im Shepherding eine «Umwertung professioneller Beziehungen» (Interview 4, 35:10) auf Ebene des Reviews stattfinden kann und dass im Zuge dieser Umwertung Aspekte wie «Gemeinschaftlichkeit, Solidarität, wechselseitige Unterstützung» (ebd.) in den Vordergrund treten. Es entsteht der Raum, sich auf zwischenmenschlicher Ebene auszutauschen, statt ausschliesslich über die hierarchische Beziehung des Bewertens und Bewertet-Werdens in Kontakt zu kommen. Der hierbei eröffnete

Begegnungsraum, so hebt eine interviewte Person hervor, könne als eine Ausprägung von Wissenschaftskommunikation verstanden werden, die beiden Beteiligten neue Impulse zu offerieren vermag (Interview 7).

3.4 Optimierungsmöglichkeiten

Der Prozess des Shepherding hat sich in den vergangenen Jahren stetig weiterentwickelt. Es ist erkennbar, dass die Textarbeit selbst in den frühen Phasen des JFMH noch stärker im Fokus stand, als dies in den letzten Jahren der Fall war. So zeigt sich, dass neben der gemeinsamen Arbeit am Text die Unterstützung des «Nachwuchses» und die Sozialisation in die Wissenschaftscommunity in den Fokus gerückt ist. Dies war von Anfang an das Ziel des JFMH und begleitet dieses seit jeher. Durch die positiven Erfahrungen nahm der Stellenwert weiter zu.

Optimierungsbereiche zeigen sich durch Anregungen dazu, die persönliche Verbindung und das Netzwerken weiter auszubauen. So gibt es die Idee, dass die überwiegend per E-Mail und schriftlich erfolgenden Rückmeldungen verstärkt per Video-Call organisiert werden könnten (Interview 2) – vor allem auch durch die zunehmende Selbstverständlichkeit von Video-Calls. Verbunden mit den Erfahrungen im Zuge der vergangenen Coronamonate, könnte dies dazu beitragen, dass sich die Mentees und die Mentorierenden so besser vernetzen und die Rückmeldungen noch persönlicher ausfallen. Eine andere Idee ist es, dass die Rückmeldung per Video-Statement erfolgt. So könne Mentor:in visuell gestützt durch den Text gehen, ihn mündlich kommentieren und dies aufzeichnen (Interview 1). Ein solches Vorgehen könnte wie folgt aussehen: Die Rückmeldungen zum Text werden direkt im Dokument markiert und anschliessend werden per Screen-Recording die Stellen kommentiert. Die Mentees bekommen sowohl das markierte Textdokument als auch eine 10- bis 15-minütige Videorückmeldung. Dieses Vorgehen sei für beide Seiten zeitökonomisch, da es zum einen das zeitaufwendige Aufschreiben der Rückmeldung erspart und zum anderen die Mentees direkt jene Textstellen vor Augen haben, um die es gerade geht. Durch eine Einblendung der Mentor:in per Video wird die Rückmeldung zusätzlich persönlicher. Bei Rückfragen kann sich ein persönliches Gespräch anschliessen (ebd.). Solche Möglichkeiten der Rückmeldungen sollten präserter gemacht werden und auch den Mentor:innen an die Hand gegeben werden, damit die Shepherding-Prozesse sich noch mehr von denen des normalen Reviews unterscheiden. Auch eine Vernetzung auf der JFMH-Tagung selbst wäre wünschenswert, insofern die Mentor:innen anwesend sind. Auch wenn dies nicht immer der Fall ist, könnten die Mentees im Rahmen der Veranstaltung darüber informiert werden, welche Personen ein Mentoring übernehmen, und in Verbindung dazu mögliche Bedarfe bereits vor der Tandembildung adressieren.

Eine Verbesserungsmöglichkeit der Vernetzung wird nicht nur zwischen den Mitgliedern der Tandems, sondern auch unter den Mentor:innen gesehen. Beispielsweise könnte eine grössere Einbindung und stärkere Bekanntmachung des JFMH auf den Jahrestagungen der Fachgesellschaften dazu beitragen, dass noch mehr erfahrene Mitglieder dieses Format der Nachwuchsförderung kennen (Interview 8). Auch kann durch Vernetzung der Mentor:innen untereinander erreicht werden, dass diese voneinander über das Shepherding und ihren Erfahrungen damit lernen (Interview 3; Interview 8). Ein Austausch auf dieser Ebene, z. B. über Kriterien und Ansprüche innerhalb der eigenen Community, könne darüber hinaus zur Reflexion der eigenen Schreibroutinen anregen. Auch für die Rückmeldungen an die Mentees kann ein Austausch unter den Mentor:innen hilfreich sein. Es zeigt sich, wie wichtig es ist, die eigene Rolle immer wieder zu reflektieren, und es wird vermutet, dass solche Austauschrunden unter den Mentorierenden dazu beitragen können. Ein solcher Austausch müsse aber sehr niedrigschwellig sein und nicht zu (zeit-) aufwendig, wie zum Beispiel per Video-Call (ebd.).

Eine weitere Idee ist, dass man die Mentor:innen in den Prozess der Auswahl der zu betreuenden Beiträge miteinbeziehen könnte. Je grösser das Interesse und die Schnittstelle zum Beitragsthema sind, desto grösser ist die Motivation während des Mentorings an der gemeinsamen Bearbeitung (Interview 3). Um den Gedanken des Netzwerkers zu stärken, könnten die Mentees darüber hinaus weiter ins Netzwerk der Mentor:in eingebunden werden. Als Beispiel wird hier die Präsentation des Beitrages am Lehrstuhl, an dem die Mentor:in tätig ist, vorgeschlagen (Interview 6).

Die Mehrzahl der Ideen zur weiteren Optimierung des Shepherding-Prozesses hebt hervor, dass es vor allem um eine Stärkung des Netzwerkers und des persönlichen Bezuges geht und dass die Notwendigkeit des Netzwerkes und des Austausches nicht nur aufseiten der Mentees zu bestehen scheint; auch die Mentor:innen könnten von einem Austausch untereinander profitieren.

Neben diesen weiterführenden Ideen wird noch einmal betont, dass es wichtig ist, dass alle Beteiligten eine gute Anleitung an die Hand bekommen, damit sie wissen, wie ein Shepherding aussehen kann, welche Kriterien es gibt und wie der zeitliche Ablauf zu gestalten ist (Interview 4; Interview 8). Dennoch bleibt ein Shepherding immer auch ein individueller Ablauf, den Mentee und Mentor:in für sich gemeinsam mehrwertbringend gestalten.

4. Diskussion

Es lässt sich festhalten, dass das im JFMH realisierte Shepherding die Charakteristika aufweist, die Felten und Lambert (2020, 135ff.) als zentral für bedeutungsvolle Mentoring-Prozesse ermittelt haben.⁹ Das Shepherding erlaubt den Mentees als Individuen in ihren jeweiligen (Schreib-, Arbeits-, Forschungs-) Projekten gesehen zu werden, es offeriert ihnen Einblick in jene impliziten Aspekte wissenschaftlichen Schreibens, die in ihrem institutionellen Umfeld als Selbstverständlichkeiten oft nicht kommuniziert werden, und es bietet den Mentees den Zugang zu einem grösseren Netzwerk innerhalb ihrer möglichen (zukünftigen) Fachcommunitys. Zudem erlaubt es als offene und auf Unterstützung ausgerichtete Variante von Review-Prozessen, dass man in der Orientierungs- oder Qualifizierungsphase den oftmals herausfordernden Moment, erstmals einen Beitrag für ein Fachjournal zu schreiben und dazu ein Gutachten zu erhalten, nicht alleine und «in Stille» erlebt. Denn Feedback zum Text wird hier nicht unidirektional übermittelt, sondern erklärend, offen für Rückfragen und dialogisch.

Die präsentierte Studie verdeutlicht, wieso das Shepherding im Rahmen der Nachwuchsförderung eine sinnvolle Alternative zu den sonst gängigen Review-Verfahren ist. Dies soll kurz und mit Fokus auf den sichtbar gewordenen Mehrwert für die akademische Sozialisation der Beteiligten diskutiert werden.

Das oben vorgestellte Beispiel der Schreibwerkstatt, aus dem der Grundgedanke hinter dem Shepherding im JFMH entstammt, verdeutlicht bereits, wie sehr die Entwicklung akademischer Schreibkompetenzen grundlegend für all jene ist, die sich im Wissenschaftssystem bewegen wollen. Dies unterstreichen auch Forschungen im Bereich der Ausbildung von Doktorand:innen, die seit Jahren darauf verweisen, wie wertvoll die Entwicklung dieser Kompetenzen für die akademische Sozialisation ist (Inouye und McAlpine 2019; Ivanič 1998). So ist es nicht verwunderlich, dass auch die Erkenntnisse zum Shepherding im JFMH aufzeigen, dass diese Art der gemeinsamen Arbeit an einem konkreten Schreibprojekt die akademische Sozialisation zu fördern vermag.

An dieser Stelle soll der Begriff der akademischen Sozialisation noch einmal näher betrachtet werden. Der Terminus «Sozialisation» allgemein verweist auf den kontinuierlichen Aushandlungsprozess, bei dem sich ein handelndes Subjekt die Werte aneignet, die in einem sozialen Kontext gelebt werden. Was für die Teilhabe an jeder sozialen Gemeinschaft als grundlegend angesehen werden kann (vgl. Berger und Luckmann 1966), ist auch auf das System «Wissenschaft» übertragbar. Hier beginnt der Prozess der Aushandlung und des Aneignens bereits mit Eintritt in

⁹ Die vier Charakteristika bedeutungsvoller Mentoring-Prozesse: 1) sie erschaffen den Raum, um Mentees als Individuen zu sehen, 2) sie geben Orientierung und Hintergrundwissen zu den Selbstverständlichkeiten des wissenschaftlichen Handelns, 3) sie ermöglichen Zugang zu weiteren Netzwerkverbindungen, 4) sie sind in herausfordernden Situationen besonders relevant und 5) sie wirken nicht nur kurzzeitig, sondern auch dann noch, wenn die Mentoring-Beziehung bereits beendet ist (vgl. Felten, und Lambert 2020, 135ff.).

das Hochschulstudium (vgl. Huber 1991). Die akademische Sozialisation bedeutet, schriftliche ebenso wie mündliche Handlungsmodi wissenschaftlichen Handelns, insbesondere des (schreibenden) Denkens und Argumentierens, für sich zu erschließen und sich in ihrer Anwendung von den Regeln und Werten des sozialen Systems «Wissenschaft» leiten zu lassen. Angestrebt wird, Wissenschaft als Praxis des Erklärens und Verstehens (vgl. Rhein 2015) zu begreifen und das eigene Handeln daran auszurichten. So ist es für die akademische Sozialisation – wie für alle Sozialisationsprozesse – grundlegend, dass sie nicht allein auf Wahrnehmen und Verstehen abzielt, sondern vielmehr auf die aktive Teilhabe als Mitglied einer sozialen Gemeinschaft.

Diese aktive Teilhabe ergibt sich im hier präsentierten Setting durch die konkrete Ausrichtung auf das Verfassen und Überarbeiten eines wissenschaftlichen Textes. Das Shepherding im JFMH nimmt somit eine disziplin- und arbeitsfeldübergreifende wissenschaftliche Tätigkeit als Grundlage, um den Prozess des Hineinfindens in das System «Wissenschaft» zu begleiten und die Aneignung der als relevant betrachteten Regeln zu ermöglichen. Zudem wird durch den auf Offenheit und Dialog ausgerichteten Ansatz des Shepherdings gefördert, dass die aktive Auseinandersetzung mit den Grundlagen wissenschaftlichen Arbeitens nicht allein, sondern im Austausch mit einer anderen Person erfolgt. Die Ergebnisse unserer Studie unterstreichen, dass diese Ebene des sozialen Miteinanders, deren Bedeutung für die Entwicklung der eigenen Forschungspersönlichkeit für das Feld der Promovierenden bereits erforscht wurde (vgl. Mantai 2015), allgemein eine grosse Rolle im Prozess der akademischen Sozialisation zu spielen scheint – auch für die akademische Sozialisation von Third-Space-Tätigen. Trotz der eindeutigen Einschätzung der interviewten Personen, sind weitere Erhebungen notwendig, um hierzu umfangreichere Einblicke zu bekommen, insbesondere direkt bei der Zielgruppe der nicht forschenden Personen in akademischen Orientierungsphasen. Zu überprüfen wäre beispielsweise, welche Aspekte des Shepherdings für das Hineinfinden in den Third Space besonders hilfreich waren¹⁰ und inwiefern sich hier Unterschiede zur Einschätzung der ehemaligen promovierenden Mentees ergeben.

Ergänzend zu diesen Einblicken in den Bereich der akademischen Sozialisation zeigt unsere Forschung die steigende Bedeutung des Netzwerkes und des Austausches im Rahmen des gesamten JFMH und besonders auch im Rahmen des Shepherdings. Der Stellenwert der Community-Bildung und des Netzwerkes auf dem JFMH sowie später im Shepherding-Prozess wird als zunehmend bedeutsamer eingeschätzt und gerade deswegen auch aufseiten der Mentor:innen sehr unterstützt. Der beschriebene Wunsch, dass sich auch die Mentor:innen untereinander weiter austauschen und gemeinsam reflektieren könnten, zeigt, dass es eben nicht nur um

¹⁰ Insb. als Ergänzung zu bisherigen Erkenntnissen darüber, wann, wie und wodurch die notwendigen Kompetenzen für eine Tätigkeit im Third Space erworben werden können (vgl. Schneijderberg, und Hinzmann 2013).

die Vernetzung des wissenschaftlichen «Nachwuchses» geht, sondern dass auch diejenigen, die in der Karriere schon weiter sind, einen Austausch auf Augenhöhe zu schätzen wissen. Deswegen wird an vielen Stellen betont, dass eine Optimierung vor allem die Stärkung des Netzwerkers und des Austausches betreffen kann. An dieser Stelle bleibt es spannend zu beobachten, wie sich das JFMH und die Prozesse um dieses herum noch weiter in diese Richtung entwickeln.

5. Implikationen

Es zeigt sich, dass das Shepherding, wie es im Rahmen der Beitragserstellung des JFMH stattfindet, vor allem aufgrund der kommunikativen Vorgehensweise sowohl für die Mentees als auch für die Mentor:innen einen grossen Mehrwert bietet. Hierbei wird vor allem das iterative Vorgehen betont, das als Besonderheit dieser Form des Peer-to-Peer-Feedbacks auf Augenhöhe stattfindet und ein hohes Mass an Flexibilität und Individualität ermöglicht. Um sich in diesen – für viele ungewohnten – Prozess hineinzufinden, bedarf es der Unterstützung der JFMH-Organisation. Und so ist der Wunsch nach Handreichungen für eine erste Orientierung in der (neuen) Rolle nachvollziehbar. Handreichungen zur Gestaltung eines gelungenen Shepherding, Vorschläge zur Vorbereitung und vor allem zeitliche Vorgaben, innerhalb derer die Mentorierenden und Mentees dann individuell «ihren» Shepherding-Prozess gestalten, können die Beteiligten unterstützen. Insbesondere die Mentor:innen können mit diesen unterstützenden Handreichungen von Anfang an erkennen, dass es um Offenheit und ein mehrstufiges System geht, das nicht mit einem klassischen Review vergleichbar ist – wie in Abbildung 1 verdeutlicht wird, die das Shepherding im JFMH-Kontext darstellt.

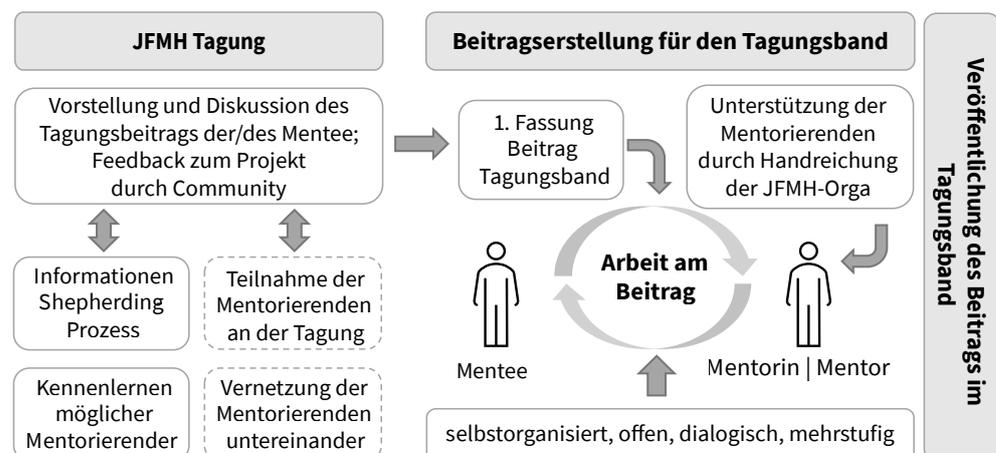


Abb. 1: Shepherding im JFMH.

Ein weiteres Element, das konkret in die Gestaltung zukünftiger JFMH-Veranstaltungen übernommen werden sollte, ist die Möglichkeit des Austausches zwischen den Mentor:innen. So könnten sie nicht nur voneinander lernen und gemeinsam ihre Erfahrungen reflektieren, sondern auch das Shepherding als weiteren Baustein im eigenen professionellen Alltag etablieren.

Diese Umwertung braucht es, um den Grundgedanken des Shepherding – Miteinander statt Konkurrenz – kontinuierlich zu verinnerlichen. Hilfreich wird hier sicherlich sein, wenn die Mentorierenden bereits auf dem JFMH anwesend sind und somit den gesamten Entstehungsprozess des Beitrages vom Vortrag aus erleben und unterstützen könnten – ein Wunsch, der sicher in virtuellen oder hybriden Veranstaltungsvarianten zukünftig leichter zu organisieren sein wird als in ausschliesslichen Präsenzsettings. Hierdurch könnte zudem bereits auf dem JFMH die eigene Nähe zum Vortragsthema erkannt werden, was den Prozess des Shepherdings noch fruchtbarer machen kann. In erster Linie sollten die hier präsentierten Einblicke dazu genutzt werden, um das Hineinfinden in die Rollen im Shepherding zu fördern, z. B. durch eine Liste vorbereitender Reflexionsimpulse für die Beteiligten (siehe Anhang 2).

6. Fazit

Dieser Beitrag stellt den ersten Baustein dar, um die Potenziale des Shepherdings im Kontext des Jungen Forums Medien und Hochschulentwicklung wissenschaftlich zu greifen. Die hier besprochene Interviewstudie mit JFMH-Mentorierenden, die ihre Erfahrungen und Einschätzungen zum Shepherding-Prozess geteilt haben, hat in der Analyse den Wert dieses Vorgehens für die akademische Sozialisation sowie die soziale Einbindung in das Netzwerk der Fachgesellschaften gezeigt und zudem verdeutlicht, dass es Zeit und ausreichend Informationen braucht, damit sich die beteiligten Personen auf den meist ungewohnten Prozess dieser Review-Variante einlassen können. Hier für Transparenz zu sorgen, ist ein weiterführendes Anliegen unserer Forschung.

Perspektivisch gilt es nun, die auf Basis der Wahrnehmungen der Mentor:innen ermittelten Qualitätskriterien und Potenziale des Shepherdings auch auf der Ebene der Mentees zu erfassen und analytisch aufzubereiten. Schliesslich kann der Wert von Mentoring-Prozessen erst dadurch erfasst werden, wenn die beteiligten Mentees retrospektiv ihre Erfahrungen reflektieren und so einen Einblick ermöglichen, welche Rolle der gemeinsam durchlaufene Mentoring-Prozess für sie hatte (vgl. Johnson 2007, 190). Es ist somit sinnvoll, genau hier mit einer nächsten Erhebung anzusetzen und diese Erfahrungen in Verbindung zum besonderen Setting des JFMH – das fachgesellschaftsübergreifend, interdisziplinär und auf die Besprechung auch unausgereifter Projektstände ausgerichtet ist – zu beforschen.

Danksagung

Unser herzlicher Dank gilt den wunderbaren Kolleg:innen der JFMH-Community, die uns in den Interviews Einblick in ihre Erfahrungen mit dem Shepherding gegeben haben und zudem wertvolle Impulse für dessen Weiterentwicklung mit uns teilten. Dass sie sich dafür – trotz ihres pandemiebedingt intensiven Alltags – Zeit genommen haben, war für uns nicht nur beachtenswert, sondern ebenso ein Zeichen dafür, wie sehr das Shepherding inzwischen auch für die beteiligten Mentor:innen ein wertvoller Bestandteil des JFMH geworden ist.

Literatur

- Barnat, Miriam, Sandra Hofhues, Anne Cornelia Kenneweg, Marianne Merkt, Diana Urban, und Peter Salden. 2013. «Vorwort: Ein Austauschforum für junge Hochschul- und Mediendidaktik». In *Junge Hochschul- und Mediendidaktik. Forschung und Praxis im Dialog*, herausgegeben von Barnat, Miriam, Sandra Hofhues, Anne Cornelia Kenneweg, Marianne Merkt, Diana Urban, und Peter Salden, 5–8. <https://doi.org/10.25656/01:8279>.
- Bauer, Reinhard, und Gabi Reinmann. 2010. «Forschungsnotiz Nr. 4: Förderung wissenschaftlicher Schreibkompetenz durch Writers' Workshops». München: Universität der Bundeswehr München.
- Bearman, Margaret. 2019. «Focus on Methodology: Eliciting Rich Data: A Practical Approach to Writing Semi-Structured Interview Schedules». *Focus on Health Professional Education: A Multi-Professional Journal* 20 (3): 1–11. <https://doi.org/10.11157/fohpe.v20i3.387>.
- Bellinger, Franziska, Ricarda Bolten, Nina Grünberger, und Wolfgang B. Ruge. 2019. «Nach wie vor glücklich trotz Prekariat? Eine Umfragen-Neuaufgabe zur Lage von Qualifikandinnen und Qualifikanden in der Medienpädagogik». *MedienPädagogik: Zeitschrift für Theorie und Praxis der Medienbildung* 2019 (Occasional Papers): 174–92. <https://doi.org/10.21240/mpaed/00/2019.12.23.X>.
- Berger, Peter L., und Thomas Luckmann. 1966. *The social construction of reality: a treatise in the sociology of knowledge*. 1. Aufl. New York: Anchor Books.
- Brinkmann, Svend. 2014. «Unstructured and Semi-Structured Interviewing». In *The Oxford handbook of qualitative research*, herausgegeben von Patricia Leavy. Oxford library of psychology. Oxford; New York: Oxford University Press.
- Cousin, Glynis. 2009. *Researching Learning in Higher Education: An Introduction to Contemporary Methods and Approaches*. London; New York: Routledge.
- Dander, Valentin, Franco Rau, Patrick Bettinger, Sandra Aßmann, und Melanie Abendschein. 2016. «Prekär, aber glücklich? Wissenschaftlicher «Nachwuchs» in der Medienpädagogik». *MedienPädagogik: Zeitschrift für Theorie und Praxis der Medienbildung* 2016 (Occasional Papers): 1–19. <https://doi.org/10.21240/mpaed/26/2016.07.13.X>.

- Döring, Nicola, und Jürgen Bortz. 2016. «Datenerhebung». In *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften*, herausgegeben von Nicola Döring und Jürgen Bortz, 321–577. Springer-Lehrbuch. Berlin, Heidelberg: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-41089-5>.
- Felten, Peter, und Leo M. Lambert. 2020. *Relationship-rich education: how human connections drive success in college*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Huber, Ludwig. 1991. «Sozialisation in der Hochschule». In *Neues Handbuch der Sozialisationsforschung*, herausgegeben von Klaus Hurrelmann und Dieter Ulich, 417–41. Weinheim: Beltz. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0070-bipr-26364>.
- Inouye, Kelsey, und Lynn McAlpine. 2019. «Developing Academic Identity: A Review of the Literature on Doctoral Writing and Feedback». *International Journal of Doctoral Studies* 14: 001–031. <https://doi.org/10.28945/4168>.
- Ivanič, Roz. 1998. *Writing and Identity: The Discoursal Construction of Identity in Academic Writing*. Bd. 5. Studies in Written Language and Literacy. Amsterdam: John Benjamins Publishing Company. <https://doi.org/10.1075/swll.5>.
- Johnson, W. Brad. 2007. «Student-Faculty Mentorship Outcomes». In *Blackwell Handbook of Mentoring: A Multiple Perspectives Approach*, herausgegeben von Tammy D. Allen und Lillian T. Eby, 189–210. Oxford: Blackwell.
- Mantai, Lilia. 2015. «Feeling like a researcher: experiences of early doctoral students in Australia». *Studies in Higher Education*, 1–15. <https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1067603>.
- Marzano, Marco. 2012. «Informed Consent». In *The Sage handbook of interview research: the complexity of the craft*, herausgegeben von Jaber F. Gubrium, 2. Aufl., 443–56. Thousand Oaks: SAGE.
- Rhein, Rüdiger. 2015. «Hochschulisches Lernen – eine analytische Perspektive». *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung* 38 (3): 347–63. <https://doi.org/10.1007/s40955-015-0042-9>.
- Roulston, Kathryn, und Myungweon Choi. 2018. «Qualitative Interviews». In *The Sage handbook of qualitative data collection*, herausgegeben von Uwe Flick, 233–49. Los Angeles: Sage Reference.
- Schneijderberg, Christian, und Mandy Hinzmann. 2013. «Qualifikationen und Kompetenzen der Hochschulprofessionen». In *Verwaltung war gestern? Neue Hochschulprofessionen und die Gestaltung von Studium und Lehre*, herausgegeben von Christian Schneijderberg, Nadine Merkator, Ulrich Teichler, und Barbara M. Kehm, 119–60. Frankfurt a.M.: Campus Verlag.
- Schreier, Margrit. 2014. «Varianten qualitativer Inhaltsanalyse: Ein Wegweiser im Dickicht der Begrifflichkeiten». *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research* 15 (1). <https://doi.org/10.17169/fqs-15.1.2043>.

Anhang 1: Kategoriensystem der Inhaltsanalyse

Gelingens- bedingun- gen	Prozessebene	Aussagen zu Organisation und Durchführung des Shepherdings im Rahmen des JFMH
	Beziehungsebene	Aussagen zu den Rollen der Beteiligten, ihrem Miteinander und zur personenbezogenen Ausrichtung im Shepherding
	Inhaltsebene	Aussagen zu Zielen und Themen des Shepherdings
Abgrenzung Review	Dialogischer Ansatz	Aussagen zur Bedeutung des Austauschs und offenen Dialogs im Shepherding-Prozess
	Gemeinsames Ziel	Aussagen über die Bedeutung einer gemeinsamen Zielperspektive (der Veröffentlichung des Beitrags) im Shepherding
Wert für «Nachwuchs»	Akademische Sozialisation	Aussagen zum Heranführen an die wissenschaftliche Tätigkeit des Schreibens sowie zur Einführung in das System Wissenschaft als Ganzes
	Netzwerk- förderung	Aussagen zur Vernetzung von Mentor:in und Mentee sowie dem möglichen Zugang zur weiteren Fachcommunity durch das Shepherding
Optimie- rungsmög- lichkeiten	Orientierung erhalten	Aussagen zum Format des Shepherdings, den Besonderheiten, Rollenbildern und Good-Practice-Beispielen
	Vernetzung Mentor:innen	Aussagen zur Ergänzung von Austauschsituationen für die Mentor:innen (vorab und begleitend) in der JFMH-Shepherding-Gestaltung

Anhang 2: Handreichung für die individuelle Shepherding-Vorbereitung

Das Shepherding-Verfahren unterscheidet sich von anderen Review-Verfahren, indem es nicht auf anonyme Bewertung, sondern auf dialogische Textbesprechung und Textverbesserung ausgerichtet ist. Um sich in diese (möglicherweise ungewohnte) Form des wissenschaftlichen Austauschs einzufinden, sollten sowohl Mentees als auch Mentor:innen im Vorfeld gezielt die eigenen Erwartungen und Rollenvorstellungen hinterfragen. Anregungen für dieses Hinterfragen bieten die folgenden Reflexionsfragen.

Neben relevanten Aspekten für das Gelingen eines Shepherdings, zielt diese Handreichung in erster Linie darauf ab, dass man von Beginn an weiss, welche Informationen relevant sind, um gut in den Prozess starten zu können. Die folgenden Fragen sollen als Grundlage dafür dienen, die individuelle Ausgestaltung des Shepherding-Prozesses leichter organisieren und dadurch die gemeinsame Arbeit für beide Seiten sinnvoll gestalten zu können.

Welche Erfahrungen kann ich in den Prozess einbringen?

- Publikationserfahrung
- Review- und Feedbackerfahrung
- fachliche Expertise
- *Worauf kann die gemeinsame Arbeit am Text aufbauen?*

- **Was erhoffe ich mir von der gemeinsamen Arbeit am Tagungsbandbeitrag? Z. B.:**
- als Mentor:in: Einblick in mögliche Hürden beim Schreiben
- als Mentee: Einblick in Kriterien hinter einem Review
- Fertigstellung eines ‹guten› Beitrags
- *Welche Ansprüche werden an den fertigen Beitrag gestellt?*

- **Wie soll der Austausch zeitlich organisiert werden?**
- Wann liegt die (erste) Rückmeldung durch den:die Mentor:in vor?
- Bis wann erfolgt die Reaktion durch die bzw. den Mentee?
- Welche zeitlichen Puffer sind ggf. zu bedenken?
- *Wie kann ein mehrstufiger Rückmelde- und Austauschprozess ermöglicht werden?*

- **Wie soll der Austausch erfolgen?**
- schriftlich oder mündlich oder beides
- synchron oder asynchron (z. B. per Telefon, Videochat oder als Aufzeichnung)
- Wann wird wieso welche Form des Austauschs bevorzugt?
- *Wodurch kann der Erfahrungsunterschied genutzt werden, ohne den Austausch auf Augenhöhe zu verlieren?*