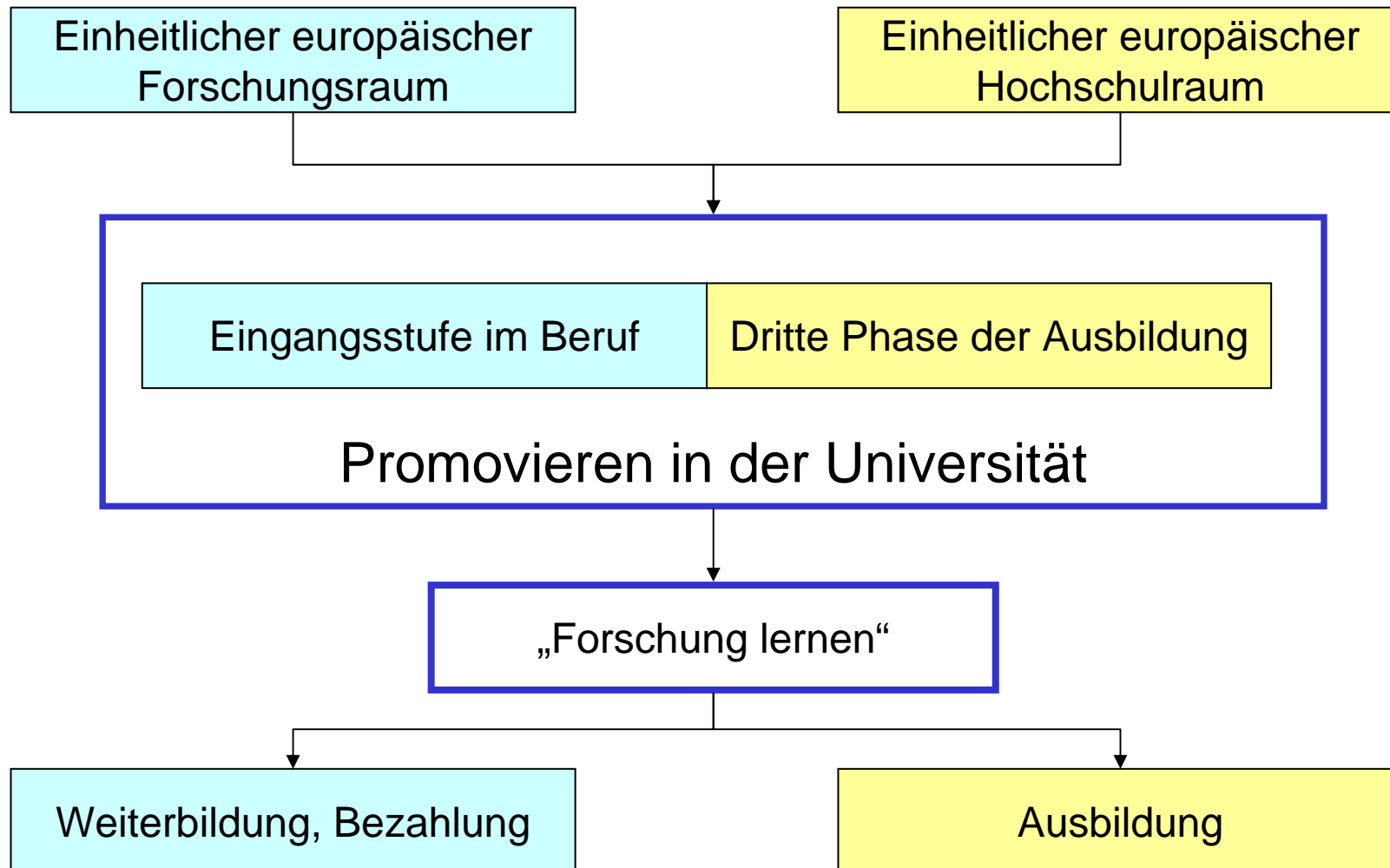

Personalentwicklung für Promovierende an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz

PD Dr. Manfred Herzer

Zentrum für Qualitätssicherung und –entwicklung
Johannes Gutenberg-Universität Mainz

1. Veränderung der Promotionsphase
2. PE und Doktorand/-innen (Thesen)
3. „Promotionsstudien an der Universität Mainz“
4. Die Gutenberg-Akademie
5. Zusammenfassung



Die größte Zahl der Promovierenden ist kein Teil des Personals der Universität

„Doktorand/-in“ ist kein Status, sondern ein vielgestaltiger Sammelbegriff

Qualifikationen und Kompetenzen sind Mittel und Ziele zugleich

Das „Unternehmens“-Interesse ist im Falle von Doktorand/-innen diffus und differenziert

Wiss. Karrieren sehen den Wechsel der Universität vor, daher ist die Nutzung der Investition (entwickelte Kompetenzen) zeitlich oft begrenzt

Die Vorbereitung auf eine Karriere außerhalb der Wissenschaft ist ein Ziel, das innerhalb der Universität kontrovers diskutiert wird

Fazit: Nur eine Beschäftigung an der Universität macht aus Doktorand/-innen Personal ! – Klassische PE-Instrumente findet man jedoch oft unter dem Etikett „Betreuung“

Die Ausgangslage

- Ca. 35.000 Studierende, Volluniversität mit Medizin, Akademie der Bildenden Künste und Hochschule für Musik - ohne Ingenieurwiss.
- Ca. 650 Promotionen/Jahr, knapp 50% davon in der Medizin
- Sehr unterschiedliche Fächerkulturen (Geistes-, Kultur-, Sozial-, Naturwissenschaften und Medizin)
- 2 Landesexzellenzschulen, 1 Bundesexzellenzschule, 7 DFG-Graduiertenkollegs, z.T. mit Abschluss Ph.D., IPP, 2 IMPRS, div. bilaterale Kollegs
- Pilotprojekte des ZQ im Bereich der Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaften sowie der Postdocs

Initialzündung: Landes- und Bundesexzellenzinitiative

Besonderheiten

- Die „Promotionsstudien“ stehen für ein universitäres Gesamtkonzept mit einem Senatsbeschluss zu Beginn
- Das Konzept verbindet Angebote für alle Promovierenden mit der expliziten Förderung exzellenter Promovierender und des Exzellenzgedankens
- Die Verantwortlichkeiten für dieses Konzept sind geteilt: Neben zentralen Angeboten setzt das Konzept auch auf dezentrale Strukturen. Autonome Einheiten wie Graduiertenschulen oder die Gutenberg-Akademie werden durch Kooperationen eingebunden.
- Ziele sind „Qualifikation“, „Austausch“ und „Vernetzung“
- Die „Promotionsstudien“ werden durch systematische hochschuldidaktische Angebote ergänzt; zudem existiert ein gesondertes Angebot des Frauenbüros für die weiblichen Angehörigen des Wiss. Nachwuchses



| | Allgemeines Promotionskolleg | Spezielle Promotionskollegs | Kollegs der Exzellenz | Gutenberg-Akademie |
|--------------------------|------------------------------|-----------------------------|----------------------------|------------------------------|
| Förderungsform | Breitenförderung | Breitenförderung | Exzellenzförderung | Exzellenzförderung |
| Angebot und Organisation | Zentral: ZQ | Dezentral: FB der Uni | Dezentral: GRK, Schulen | Eigene Leit. |
| Zentrale Thematik(en) | überfachlich | fachlich | thematisch | Wiss. Austausch Mentoring |
| Vernetzung | uniweit | Fächergruppen | GRK, GS, scient. community | Uni-Stadt-Land |

Kooperation, Synergie- und Ausstrahlungseffekte

Ziele:

- Förderung herausragender Doktorand/-innen durch wissenschaftlichen Austausch auf hohem Niveau
- Förderung durch individuelles Mentoring (inneruniversitär)
- Mentoring durch Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens
- Individuelle Förderung (Tagungs- und Recherchereisen, etc.)

Zielgruppe:

- Die besten (25) Doktorand/-innen der Mainzer Universität

Juniormitglieder (zur Zeit: 15)

- 1 Aufnahmetermine pro Jahr
- Antrag durch Betreuer/-in
- Würdigung durch Antragsteller/in, Lebenslauf, Exposé der Dissertation
- Auswahlgespräche durch zwei Senioremitglieder und ein Juniormitglied
- Entscheidung im Plenum der Gutenberg-Akademie

Kriterium:

Hervorragende Nachwuchswissenschaftler/-künstler

Aktivitäten

- Monatlicher „Round-Table“, Beiträge von Junior- und Seniormitgliedern
- Kooperation mit der Mainzer Akademie der Wissenschaften und der Literatur
- Eigene gemeinsame Projekte der Juniormitglieder (Besuch von Forschungseinrichtungen, kulturellen Institutionen, etc.)
- Thematischer Jahresworkshop von den Juniormitgliedern konzipiert

Zusammenfassung

- Der diffuse Status der „Doktorand/-innen“ steht einer systematischen PE-Programmatik entgegen
- Die Zeit, in der die Universität die entwickelten Kompetenzen nutzen kann, ist zudem begrenzt
- Auch wenn der PE-Ansatz m.E. nur bedingt auf die Gruppe der Promovierenden angewandt werden kann: er ist inhaltlich mit Reformkonzepten zur Neustrukturierung der Promotionsphase vereinbar
- Die „Promotionsstudien an der Universität Mainz“ bilden einen systematischen Ansatz, die Promotionskultur mittelfristig zu verändern
- Die Gutenberg-Akademie symbolisiert den Willen der Universität, exzellente junge Forscher/-innen und Künstler/-innen zu fördern; sie tut dies innerhalb einer Sozialform des direkten Kontaktes mit herausragenden Persönlichkeiten innerhalb und außerhalb der Universität.