

Marius Herzog:

Additiv promovieren

Projekt-Aktivitäten für den promovierenden
wissenschaftlichen Nachwuchs
der Universität Rostock

Abschlussbericht



Marius Herzog:

„Additiv promovieren“

Aktivitäten für den promovierenden wissenschaftlichen Nachwuchs der Universität Rostock

ein Projekt gefördert vom
Ministerium für Bildung, Wissenschaft und
Kultur des Landes Mecklenburg-Vorpommern

Förderzeichen: 19110008/191100/2005-09
Projektleitung: Universität Rostock Zentrum für Qualitätssicherung
in Studium und Weiterbildung
Prorektor für Studium und Lehre/
Dr. Sabine Teichmann
Berichtszeitraum: 01.11. 2005 - 30.04.2009

Impressum und Kontakt:

Herausgeber:

Universität Rostock
Zentrum für Qualitätssicherung in Studium und Weiterbildung
18051 Rostock

Tel.: (0381) - 498 1242

Fax: (0381) - 498 1241

E-Mail: sabine.teichmann@uni-rostock.de

www.zqs.uni-rostock.de

Autor:

Marius Herzog

Inhaltsverzeichnis

1	Abstract/Kurzfassung.....	7
2	Einführung und Aufgabenstellung	10
2.1	Einführung in das Thema	10
2.2	Aufgabenstellung.....	20
2.2.1	Zielstellung des Projekts.....	20
2.2.2	Ausgangssituation für das Projekt „Koordination strukturierte Promotionsstudiengänge“	21
3	Projektergebnisse	25
3.1	Allgemeine Bewertung der Ergebnisse	25
3.2	Einrichtung von Promotionsstudiengängen	27
3.3	Additiv promovieren: Drei Wege einer struktur-orientierten Doktorandenausbildung an der Universität Rostock	32
3.4	Informationsmanagement für ein attraktives Promotionsumfeld.....	39
3.5	Fakultäten-Service.....	46
3.6	Kompetenzentwicklung Lehre und Promotion	47
4	Zusammenfassung und Ausblick.....	52
5	Literatur, Links, Anlagen	58
5.1	Literatur.....	58
5.2	Übersicht zu empirischen Studien (Promovierende und Promovierte)	61
5.3	Links	62
5.4	Anlagen.....	63

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Das Promotionsdreieck: Hauptfaktoren komplexer Herausforderungen im Promotions-	14
Abbildung 2: Konzept der Rostocker Doktorandenausbildung „additive Promotion“ (Entwurf:	36
Abbildung 3: Informationsbedarf Rostocker Promovierender im Rahmen des Promotionsprozesses	67

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Projektausgaben	22
Tabelle 2: Wesentliche Unterschiede zwischen Individual- und strukturierter Promotion	33
Tabelle 3: erste Modulangebote im Baustein-System der additiven Promotion an der Universität Rostock	49
Tabelle 4: Übersicht zu empirischen Studien	62
Tabelle 5: Abgeschlossene Promotionen an der Universität Rostock nach Fächergruppen und Fakultäten (1995-2008)	63
Tabelle 6: Varianten der strukturierten Promotion	64
Tabelle 7: Erfahrungen und Erwartungen Rostocker Promovierender	66
Tabelle 8: Modellvarianten zum Konzept der strukturierten Promotion an der Universität Rostock	68

Abstract/
Kurzfassung

1 Abstract/Kurzfassung

The aim of the project “Koordination stukturierte Promotion” was to improve the situation of the graduate students at the University Rostock. Problems like a very long duration of doctoral studies, old age graduate students and a lack of systematic training in key competences and scientific skills had to be solved.

There were five ways to improve the education of the graduate students: 1) PhD-Programmes were established. 2) A concept for the education of the graduated students was developed (“Konzept der additiven Promotion”). 3) A special information-management created an attractive area for attaining a doctorate (e.g. workshops, newsletters and an internet-portal). 4) A central service gave the faculties informations about the possibilities to get a more structured doctoral studies. 5) A first general programme for graduate students started to give competences in teaching and doing a doctorate („Kompetenzentwicklung Lehre und Promotion“).

The concept “Additive Promotion” is concentrated on a central office (“Graduierten-Service“) to support all graduated students of the university. Besides the traditional way to attain a doctorate without any central support (“Individualpromotion“) there are two more structured ways. On the one hand there are doctoral programmes with own rules. On the other hand there is a way called “additive Promotion“. In this case all courses are conceptualized as optional. These subject-independend courses are open for all graduated students (regardless of whether graduated students are embedded in a programme or not). Successful courses are certificated. To improve the employability certificates of special moduls can be issued. These confirm excellent transparent education standards of a professional-scientific doctoral training. It facilitates graduate students to do a doctorate in a efficient way by increasing their general academic qualifications.

The project „Koordination strukturierte Promotion“ supplied some important contributions and experiences in conceptional and practical ways to improve the situation for graduate students in Rostock. There are some more continuous efforts necessary to show the potential of young researchers getting their doctorate in a more structured and efficient way. Getting this profile the University Rostock will exist in times of an increasing competition between the universities worldwide.

Ziel des hier beschriebenen Projekts war die Verbesserung der Promovierendensituation an der Universität Rostock. Dabei ging es darum, Probleme wie eine zu lange Promotionsdauer, ein zu hohes Alter bei Abschluss der Promotion oder eine Doktorandenausbildung, die unsystematisch fachübergreifende Schlüsselqualifikationen und Fertigkeiten der Wissenschaftspraxis vermittelt, aufzugreifen.

Insgesamt wurde in fünf unterschiedlichen Bereichen an der Verbesserung der Doktorandenausbildung gearbeitet: Es wurden zwei Promotionsstudiengänge eingerichtet und weitere geplant. Außerdem wurde ein Konzept zur Doktorandenausbildung an der Universität Rostock entwickelt. Weiter sorgte ein gezieltes Informationsmanagement (z.B. durch Workshops, ein Promotionsportal im Internet und eine Doktoranden-Newsletter) für ein attraktives Promotionsumfeld. Neben einem universitätsweiten Service, der die Fakultäten in Fragen zur strukturierten Promotion informierte, startete im Rahmen der „Kompetenzentwicklung Lehre und Promotion“ ein erstes fachübergreifendes Programm für Doktoranden.

Das Konzept zur Doktorandenausbildung umfasst diese Aktivitäten und geht im Kern von einer zentralen Stelle aus, die als „Graduierten-Service“ im Sinne eines Graduiertenzentrums universitätsweit Promotionen fördert. Neben dem Erhalt der Individualpromotion sind zwei weitere Wege konzipiert, die unter dem Begriff der strukturierten Promotion gefasst werden können. Dabei handelt es sich einerseits um Promotionsstudiengänge, die über eine eigene Studienordnung verfügen, andererseits um die additive Promotion. Hierbei wird die Kritik an einer „verschulten Promotion“ aufgegriffen. Additiv ist diese Promotionsphase deshalb, weil prinzipiell alle Angebote freiwillig und optional wahrgenommen werden können. Da fachübergreifende Veranstaltungen im Mittelpunkt stehen, sind die Angebote der additiven Promotion für alle Doktoranden (in Individualpromotion, Promotionsstudiengängen, Graduiertenkollegs oder Doktorandenkolloquien) offen. Nach erfolgreich absolvierter Veranstaltung sind Teilnahmenachweise erhältlich. Wünschen Doktoranden ein Zertifikat, das sie auf dem Arbeitsmarkt qualifiziert, wird dieses nach erfolgreicher Teilnahme bestimmter Modulgruppen ausgestellt. Diese bescheinigen qualitativ hochwertige und transparente Leistungsstandards einer professionell-wissenschaftlichen Doktorandenausbildung. Sie ermöglicht Doktoranden der Universität Rostock, effizient zu promovieren und sich systematisch fachübergreifend zu qualifizieren.

Das Projekt „Koordination strukturierte Promotion“ konnte in konzeptioneller und praktischer Hinsicht wichtige Beiträge und Erfahrungen liefern, welche die Situation für Doktoranden verbessern. Es bedarf kontinuierlicher Anstrengungen, um das Potential von Nachwuchswissenschaftlern und strukturierter Promotion künftig noch deutlicher zu einem Profil der Universität Rostock im universitären Wettbewerb werden zu lassen.

Einführung und Aufgabenstellung

2 Einführung und Aufgabenstellung

2.1 Einführung in das Thema

Im Zuge der Globalisierung haben sich auch in der Hochschullandschaft verschiedene Parameter verändert und zeugen von den Auswirkungen eines zunehmenden Wettbewerbs, in dem sich Universitäten und andere Bildungseinrichtungen befinden.

In diesem Zusammenhang, aber auch dadurch, dass die Ressource Wissen im weltweiten Datentransfer über enorme Informationsgeschwindigkeiten verfügt, problemlos kopiert und verbreitet werden kann, steigt der Bedarf an qualitativ hochwertigen und optimiert eingesetzten Informationen. Gerade in Forschung und Lehre spielen diese Aspekte eine besonders wichtige Rolle. Vor diesem Hintergrund sind die Anforderungen an effizientes Arbeiten in der Wissenschaft enorm gestiegen, aber auch die Möglichkeiten, diesem gerecht zu werden.

Inmitten dieser Bedingungen ist die Promotion vor neue Herausforderungen gestellt. Sie ist ein entscheidendes Element in ganz unterschiedlichen Bereichen: als Lebensabschnitt in einer persönlichen Erwerbsbiographie, als mitunter recht belastendes Prozedere im Privatleben, als umfangreiche Erfahrung zu Beginn einer Forscher-Karriere, als innovatives Produkt junger Nachwuchswissenschaft, als Herausforderung für Forschung und Lehre oder als qualifizierter Einstieg in Wirtschaft und Verwaltung mit Führungsanspruch und nicht zuletzt fungieren Doktoranden als Botschafter der „eigenen“ Universität (vgl. Hüttl 2005, 12, Moes 2006a, 225).¹ Die Bedeutung des Themas kann in fünf Punkten zusammengefasst werden (vgl. Berning/Falk 2004, 54):

- Internationalisierung und Globalisierung von Hochschulen und Wissenschaft,
- weltweiter Wettbewerb um die besten Köpfe für Wissenschaft und Wirtschaft verbunden mit dem in Deutschland beklagten „brain drain“,
- Herausforderungen bei der Einrichtung des Europäischen Forschungs- und Hochschulraumes,
- internationale Attraktivität des deutschen Arbeitsmarktes Hochschule und Wissenschaft für Ausländer sowie
- in der Folge die internationale Konkurrenz der Ausbildungs- und Fördersysteme.

Die Auseinandersetzung mit dem Thema Promotion ist sowohl aus individueller Perspektive möglich, als auch unter dem hochschulstrategischen Blickwinkel relevant. Auf der einen Seite, der individuellen Ebene, sind Nachwuchswissenschaftler den verschiedensten Anforderungen ausgesetzt, von denen in dieser Darstellung besonders die Promotionssituation relevant ist.

¹ Aus Gründen der Lesbarkeit wird in den folgenden Abschnitten des Berichts der geschlechtsneutrale Plural bzw. die männliche Form der Substantive verwendet; dabei sind die weiblichen Termini stets mitgedacht.

Auf der anderen Seite ist die Nachwuchsförderung für die Universitäten hochschulstrategisch ein wichtiges Steuerungsinstrument der Profilbildung. In diesem Zusammenhang muss die Bedeutung und Rolle der Doktoranden und Postdocs hervorgehoben werden (vgl. Krempkow 2006). Während in puncto Drittmittelaquise und Forschung die Nachwuchswissenschaftler einen wichtigen Beitrag für die Universitäten leisten, verfügen die Hochschulen durch das Promotionsrecht über ein zentrales Alleinstellungsmerkmal gegenüber den restlichen wissenschaftlichen Institutionen.

Diese Einsichten waren nicht immer selbstverständlich. Vor wenigen Jahren noch wurde allein der Wissensstand über die Nachwuchsförderung bis Ende der 1990er Jahre als „sehr unbefriedigend“ angesehen (Enders 2005, 36). So wurde das Potenzial junger Wissenschaftler wenig berücksichtigt. Dennoch ist der wissenschaftliche Nachwuchs ein „großes Kapital der deutschen Universitäten“, der in der Bundesrepublik jedoch über Jahrzehnte hinweg „völlig unzureichend“ gefördert wurde (Prömel 2005, 6).

Auch die Doktorandenausbildung wurde von der Hochschulpolitik lange Zeit kaum beachtet, während mittlerweile durch neue Gestaltungen der Promotion, etwa durch Graduiertenkollegs, ein wachsendes Bewusstsein für viel versprechende Nachwuchswissenschaftler zu verzeichnen ist (vgl. Stock et al 2009, 24 f.). So kann insgesamt eine zunehmende empirische Forschung zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses festgestellt werden (vgl. Webler 2003, BuWin 2008, 230/Anhang Tab. 3).

Auch von hochschulpolitischer Seite wird die Nachwuchsförderung in den Handlungskatalogen aufgeführt. So verweist die Hochschulrektorenkonferenz (HRK 2003) auf die Äußerung des Wissenschaftsrats, wonach langfristig auch erwogen werden sollte, „Planstellen für wissenschaftliche Mitarbeiter überwiegend an diejenigen Hochschullehrer zu vergeben, die durch wissenschaftliche Exzellenz und Engagement in der Nachwuchsförderung - nicht zuletzt in Promotionskollegs - ausgewiesen sind.“

Insgesamt wird diesem Thema in Zukunft eine noch stärkere Bedeutung beigemessen, auch weil es verstärkt als „Wettbewerbsfaktor im Innovationswettbewerb“ gesehen wird (Enders 2005, 42). In kaum einem anderen Bereich schlägt sich die mangelhafte Auseinandersetzung mit der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung, wie sie in Deutschland seit langem zu verzeichnen ist, so sehr nieder wie bei der Promotion.

Daher sollen die Probleme, Ursachen und Wirkungen im Folgenden kurz erläutert werden, obwohl Schwierigkeiten bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses kein spezifisch deutsches Phänomen sind: „Phasen der Vergreisung des Professoriats und des Karrierestaus für jüngere Wissenschaftler sind international verbreitet.“ (Enders 1999, 2). Vielmehr sind die deutschen Verhältnisse differenziert zu sehen. Während in Deutschland den Promovierten relativ viele Stellenangebote zu Verfügung stehen, ist die wissenschaftliche

Karriere auch von einem starken Status-Denken und einer gewissen Scheu geprägt, den Nachwuchs zu unterstützen (vgl. ders.).

Diese lange Zeit festzustellende Haltung schlägt sich auch in den vielen und unterschiedlichen Mängeln der Doktorandenausbildung nieder und wird an deren Herausforderungen deutlich (vgl. HRK 1996, WR 2002, HRK 2003, THESIS 2004, Berning/Falk 2004, Arnold 2005, Kehm 2005a/b, Hüttl 2005, Berning 2005, Berning/Falk 2005/2006, Sadowsky 2005, Dzwonnek 2005, vgl. Fiedler/Hebecker 2006), die seit etwa zehn Jahren zu einem Wandel des Promotionswesens führen (vgl. Löwer 2004, Bering/Falk 2005, Enders 2005). Die wesentlichen Probleme können wie folgt zusammengefasst werden:

Fehlender Doktorandenstatus und unklare Promotions- und Betreuungssituation führen zu überlangen oder scheiternden Promotionsvorhaben

Es gibt kein dem Studentenstatus entsprechenden Doktorandenstatus. Sofern Landeshochschulgesetz Regelungen treffen, werden Promovierende entweder als Studierende eingeschrieben oder als wissenschaftliche Mitarbeiter beschäftigt. Der hochschulrechtliche Status eines Doktoranden ist weder in den Hochschulgesetzen noch in den Grund- und Immatrikulationsordnungen der Universitäten vorgesehen.

Daher ist oft auch der Beginn des Promotionsvorhabens unklar; Themenvergabe und Betreuungsverpflichtung sind unzureichend geklärt. Hierin werden wesentliche Ursachen für überlange, ggf. auch scheiternde Promotionsvorhaben gesehen.

Überspezialisierung durch besonders spezifische Forschungsprojekte und mangelhafte Betreuung

Die Erstellung der Dissertation erfordert eine thematische Spezialisierung zur exemplarischen Lösung einer Forschungsaufgabe mit der Gefahr, dass Doktoranden überspezialisiert werden.

Dies ist vor allem dann der Fall, wenn sie bei unzureichender Betreuung in einem größeren Forschungsprojekt eine spezielle, thematisch randständige Teilaufgabe zur Bearbeitung überantwortet bekommen.

Isolation v.a. in drittmittelunabhängigen Promotionsprojekten durch mangelnde Betreuung, Organisation und unprofessionelle Darstellung

In weniger drittmittelintensiven Fächern, besonders in den Kulturwissenschaften, arbeiten die Doktoranden oft allein gelassen bei unzureichender Betreuung. Der wissenschaftliche Meinungs austausch ist (dadurch) unzureichend entwickelt. Dies kann dazu führen, dass die Themenstellung verfehlt, unangemessene Forschungsmethoden gewählt, der erreichte Ar-

beitsstand falsch eingeschätzt und Ergebnisse im ersten Anlauf nicht professionell präsentiert werden.

Herkömmliche Betreuung nicht umfangreich und unstrukturiert: postgraduale Ausbildung auch für ausländische Studierende unattraktiv

Klassische Formen der Betreuung wie Doktorandenkolloquien und Oberseminare reichen oft nicht aus, weil diese in der Summe zu selten, zu unverbindlich oder zu unstrukturiert angeboten werden und weil sie kaum die fachübergreifende, interdisziplinäre Bearbeitung größerer Themenbereiche fördern. Da die Betreuung eines Doktoranden durch mehrere Wissenschaftler aus unterschiedlichen Fächern eher selten ist, kommen der Vermittlung einer breiten Methodenkenntnis (die im Hinblick auf den Arbeitsmarkt und eine spätere wissenschaftliche Tätigkeit von besonderer Bedeutung ist), die Gelegenheit zur Sammlung von Publikationserfahrungen und einer vertieften fachübergreifenden Orientierung, etwa durch Kongressteilnahmen, zu kurz. Diese Unzulänglichkeiten werden als Ursachen einer nachlassenden Attraktivität deutscher Hochschulen für die postgraduale Ausbildung ausländischer Studierender gesehen.

Promotionsdauer zu lang: Zusätzlich zu erbringende Dienstleistungen verzögern die Promotionsdauer unqualifizierend

Der Umfang der von Promovierenden zu erbringenden Dienstleistungen ist oft übermäßig hoch, verursacht durch die - nach Fächern unterschiedlich - unzureichende Personalausstattung der Universitäten. Während die Einbeziehung des Doktoranden in einen größeren Projektkontext und ein größeres Team hilft, das Qualifizierungsprofil in Ergänzung zur Dissertation abzurunden, werden Doktoranden doch vielfach auch mit qualifizierungsfremden Dienstleistungen belastet, wodurch die Promotionsdauer verlängert wird, ohne die Einsatzmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Dieses Problem verschärft sich bei abnehmender Promovierendenzahl, da die Hochschullehrer ihre Forschungsaufgaben weiter erbringen wollen oder müssen.

Das Abhängigkeitsverhältnis zum Betreuer ist besonders ausgeprägt

Im Zusammenhang mit einer abhängigen Beschäftigung, wie z.B. an Universitäten, sind die Betreuer oft auch gleichzeitig die Vorgesetzten. Auch insgesamt ist die Abhängigkeit der Doktoranden von den Betreuern gerade durch deren Beurteilungsfunktion bis zuletzt sehr groß. Probleme innerhalb der Betreuung (z.B. durch mangelnde Absprache, Unzuverlässigkeit, Zeitmangel etc.) wirken sich daher besonders schwerwiegend aus.

Promotionsstadium fungiert als Warteschleife hinsichtlich des Arbeitsmarktes

Je weniger Berufs- und Karrierechancen der Arbeitsmarkt eröffnet, desto größer ist die Tendenz der Doktoranden, die Laufzeiten von Stellen und Stipendien zu akkumulieren, um somit ihre Einkünfte zu sichern. Dies hat vielfach sehr umfangreiche Dissertationen zur Folge. Mit zunehmender Promotionsdauer sinken jedoch die Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Promotionsalter zu hoch

Das Promotionsabschlussalter ist mit z.T. weit über 30 Jahren im internationalen Vergleich recht hoch. Die aus den genannten Gründen regelmäßig überlangen Promotionsdauern sind hierfür allerdings nur eine von mehreren Ursachen. In diesem Zusammenhang sind das in der Bundesrepublik relativ hohe Einschulungsalter, das 13. Schuljahr, überlange Studienzeiten bis zum ersten Studienabschluss sowie der Abschluss einer Berufsausbildung im dualen System bei rund einem Viertel aller Studienanfänger an Universitäten zu nennen.

Komplexe Herausforderungen im Rahmen des Promotionsprozesses

Insgesamt muss der Promotionsprozess einschließlich der damit verbundenen Problematiken, wie er in einigen Facetten bereits angedeutet wurde, als *besonders umfangreicher akademischer Komplex* verstanden und behandelt werden.

Als Ausdruck dieser Komplexität kann auch die dritte Stufe im Bologna-Prozess verstanden werden, die im Gegensatz zur Umstellung auf Bachelor- und Masterstudiengänge den Universitäten einen umfangreichen Spielraum zur Reformierung der Promotionsphase einräumt und bei der die Promotion als Studienphase bzw. Studiengang deutlich umstritten ist. Diese Vielschichtigkeit beinhaltet neben den mannigfaltigen Ursachen und Wirkungen vor allem die Tatsache, dass es sich bei Promotionsprozessen um immer ganz unterschiedliche zu differenzierende Einzelfälle handelt. Kernpunkte dieser Beziehungsgefüge können als „Promotionsdreieck“ dargestellt werden (vgl. Abb. 1).

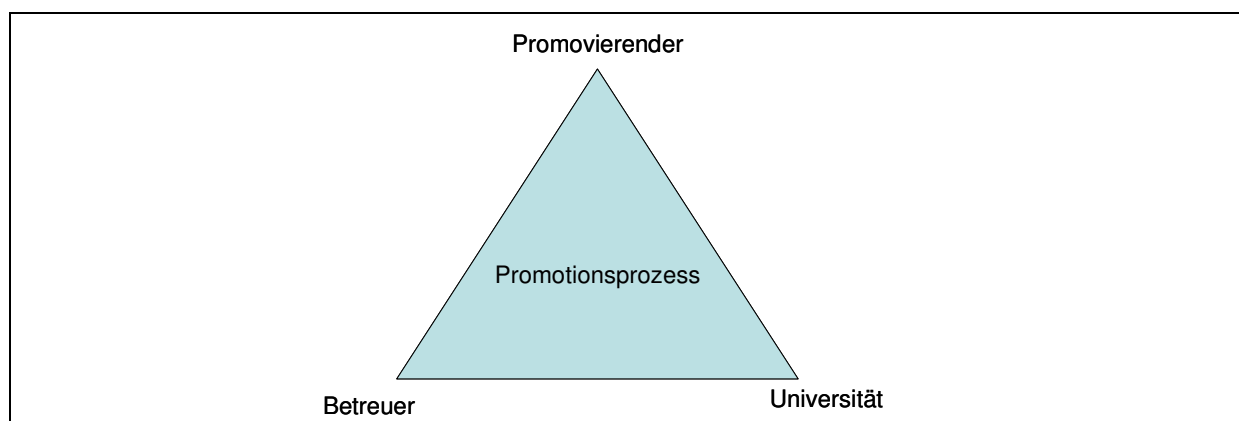


Abbildung 1: Das Promotionsdreieck: Hauptfaktoren komplexer Herausforderungen im Promotionsprozess

Drei wesentlich erscheinende Faktoren müssen in diesem Rahmen genannt werden: Informationen über das Promovierendenbild, die Problematik von Schlüsselqualifikationen sowie der Aspekt der Qualitätssicherung.

Das Promovierendenbild

Systematische Untersuchungen zum Promovieren und über die Promovierenden sind heute nicht gerade zahlreich vorhanden. Die Ursachen dafür sind in der bereits angesprochenen geringen Bereitschaft zur Nachwuchsförderung zu sehen.

Bezeichnenderweise waren es die Promovierenden selbst, die mit einer Doktorandenbefragung erste bundesweite Ergebnisse zum Thema vorgestellt haben (vgl. THESIS 2004). Zuvor gab es lediglich spezielle Studien über erfolgreich Promovierte und ihren Weg zur Promotion (vgl. Enders/Bornmann 2001, vgl. auch Moes/Tiefel 2006). So sind Untersuchungen zu Doktoranden bestimmter Fächer, Universitäten und Bundesländer, Studien über die Geförderten der DFG-Graduiertenkollegs (DFG 2001, 2002) oder über die Teilnehmer bestimmter Förderprogramme (Robbecke/Simon 2001) zu nennen (vgl. Gerhardt/Briede/Mues 2005, 74, Berning/Falk 2006, 9 ff.).

Neben der immer wieder zitierten THESIS-Umfrage gibt auch die Studie von Berning/Falk (2006) Auskunft über das Promovieren, allerdings nur für Bayern. Doch unabhängig von der unterschiedlichen Datenlage ergänzen sich die Studien eher als dass sie sich doppelten würden. Die THESIS-Studie geht beispielsweise auf die Lebens- und Arbeitssituation der Doktoranden ein (zentrale Themen sind die finanziellen Rahmenbedingungen der Promotion, die Betreuung sowie die Mobilität der Doktoranden), während die Studie des Bayerischen Staatsinstituts für Hochschulforschung und -planung (IHF) den Prozess der Promotion und seine wesentlichen Elemente in den Mittelpunkt rückt und etwa auf die Wege der Entdeckung und Förderung von (angehenden) Doktoranden, die Intensität der Qualifizierung für Forschung und Lehre sowie den Stellenwert von formellen Studien- und Betreuungsangeboten eingeht (vgl. Berning/Falk 2004).

Doch auch wenn hier aus unterschiedlichen Perspektiven zum Promovieren Erhebungen vorliegen, darf die Datenlage insgesamt noch immer als unzureichend bezeichnet werden (vgl. Köhler 2006). In diesem Zusammenhang spielt der unzureichende Doktorandenstatus eine wichtige Rolle. Zwar gibt es im gegenwärtig noch nicht außer-Kraft-getretenen Hochschulrahmengesetz (HRG) Festlegungen zur Einschreibung von Promovierenden, diese würden jedoch in den einzelnen Bundesländern nur teilweise oder gar nicht umgesetzt. Demzufolge würden wichtige Informationen über Promotionsabbruch oder Hochschulwechsel fehlen (vgl. Krempkow 2006, 3). Unabhängig davon ist die Praxis in den Universitäten. Nur wenn dort die Immatrikulation der Doktoranden auch systematisch vorgenommen bzw. vorausgesetzt wird, können diese Angaben auch effektiv genutzt werden.

Trotz oder wegen dieser bundesweit noch recht schwierigen Ausgangslage kann insbesondere für die letzten Jahre ein wachsendes Interesse seitens der Hochschulforschung und der Hochschulpolitik festgestellt werden. In diesem Zusammenhang sind nicht nur die neueren Studien zur Situation der Doktoranden zu nennen sondern auch der erste, viel beachtete und umfangreich informierende Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (vgl. BuWiN 2008, Grünh et al 2009).

Schlüsselqualifikationen

Insbesondere in Deutschland genießt der Promoviertenstatus ein hohes soziales Ansehen. Die konkreten Gründe dafür sind unterschiedlich und zum Teil an Erwartungen geknüpft, die diffus - bezogen auf die Kompetenzen - erscheinen. Generell kann zwischen Fachkompetenzen, Methodenkompetenzen sowie Sozial- und Selbstkompetenzen unterschieden werden (vgl. Wildt/Szczyrba 2006). Von Promovierten werden demnach Qualifikationen erwartet, die sich nicht nur auf die fachliche Ebene beziehen (vgl. aus internationaler Perspektive auch Senger 2003, Sadlak 2004).

Vor dem Hintergrund, dass nicht alle der ca. 25.000 Doktoranden, die pro Jahr in Deutschland promoviert werden, die Wissenschaftskarriere einschlagen, wird auf die Bedeutung der Möglichkeiten zusätzlicher Ausbildungsangebote hingewiesen. Die damit verbundene Qualitätsverbesserung der Dissertation wird auch im Zusammenhang einer Berufsbefähigung und der Vorbereitung auf verantwortliche Positionen in der Gesellschaft gesehen (vgl. Arnold 2005). Auch im Rahmen der „Überspezialisierung“ - Moes (2006b, 421) schlägt hier den Begriff der „Fehlspezialisierung“ bzw. „Fehlqualifizierung“ vor - haben Schlüsselqualifikationen eine besondere Bedeutung.

Diese fachübergreifenden bzw. allgemeinen Fähigkeiten erfordern das Denken in Zusammenhängen, die verantwortliche und kooperative Bewältigung von Arbeitsaufgaben in Gruppen ebenso wie kreative Problemlösungen und eine kritische Ergebnisbeurteilung. In diesem Zusammenhang werden Schlüsselqualifikationen mit „lebenslangem Lernen“ verbunden und es wird auf die notwendige aber auch schwierige Unterscheidung von allgemeinen Schlüsselqualifikationen akademischen Schlüsselqualifikationen bzw. -kompetenzen hingewiesen (vgl. Koepernik/Warner 2006), so dass der Promotionsprozess zwar die Dissertation zum Ziel hat, aber auch als Fortbildung verstanden wird (vgl. Arnold 2005).

Auch wenn sich die Ansprüche im Detail unterscheiden können, werden insgesamt immer wieder ähnliche akademische Schlüsselqualifikationen genannt. Wildt fasst wesentliche Anforderungen an qualifizierte Promovierte zusammen (vgl. Wildt 2002, 21, Wildt/Szczyrba 2006, 62):

- hohe wissenschaftliche, theoretisch und methodisch fundierte Fachkompetenz
- ausgeprägte Kompetenz im Umgang mit Fachwissen
- Fähigkeit, in interdisziplinären arbeitsteiligen Teams zu arbeiten
- Wissen und Erkenntnisse angemessen präsentieren/Vermittlungskompetenzen
- Projektmanagementkompetenzen und Erfahrungen in Mitarbeiterführung
- Kommunikationsprozesse moderieren
- eigene Arbeit organisieren
- verfügbare Informations- und Kommunikationsmittel effizient nutzen
- Grundmuster mündlicher und schriftlicher Rhetorik beherrschen
- sichere Bewegung im internationalen Raum

Dass die Schlüsselqualifikationen nicht abschließend und verbindlich formuliert werden können, hat auch damit zu tun, dass sie aus unterschiedlichen Blickwinkeln beschrieben werden. So ist zwischen den Promovierenden, den Betreuern, den Hochschulstrategen und den (zukünftigen) Arbeitgebern zu unterscheiden.

Während sich die Promovierenden mit eigentlich allen Aspekten ihrer akademisch-beruflichen Qualifikation befassen, um ihre „Employability“ zu optimieren (vgl. Koepernik/Warner 2006), steht auf professoraler Seite die wissenschaftliche Exzellenz und da insbesondere die Forschung im Mittelpunkt (vgl. z.B. Stellungnahmen 4ING, 2007 und TU9, o.J.). Dabei soll es sich weder um ein Studium noch um eine Ausbildung im Sinne einer gesellschaftlichen Rolle oder Persönlichkeitsentwicklung handeln (vgl. Steinheimer/THESIS 2004, 26). Aus hochschulstrategischer Sicht oder im Sinne eines guten Wissenschaftsmanagements sind fundierte Erfahrungen im Antrags- und Förderwesen, sowie bei der Finanz-, Termin-, und Arbeitsplanung entscheidend, die für den universitären Forschungsbetrieb zwar existenziell sind, jedoch oft als forschungsfern und mit geringerer Priorität behandelt werden (vgl. Wildt/Szczyrba 2006, 62). Zukünftigen Arbeitgebern ist - vergleichbar mit der Promovierenden-Perspektive - wichtig, möglichst umfangreich ausgebildete Nachwuchskräfte einzustellen, deren universitäre Ausbildung effizient und möglichst kurz ist, jedoch gleichzeitig eine „berufliche Reife“ ermöglicht (vgl. VDMA-Position (o.J.), Heymann 2008, 89).

Neben der Verantwortung der Hochschulen, den Erwerb von Schlüsselqualifikationen als Bestandteil der Promotion anzubieten, sind auch die Promovierenden in der Pflicht, entsprechende Angebote einzufordern (vgl. Koepernik/Warner 2006). Laut Qualifikationsrahmen für Deutsche Hochschulabschlüsse gelten für die Doktoratsebene Kriterien der Wissensverbreiterung, Wissensvertiefung sowie instrumentale, systemische und kommunikative Kompetenzen (vgl. KMK 2005, 6).

Ungeachtet dessen, bilden sich im Promotionsprozess auch Qualifikationen heraus, die von den Promovierenden nicht bewusst anvisiert werden. So kann neben Zähigkeit, Kommissbereitschaft oder Institutionenerfahrung auch der Umgang mit sich selbst, als Feind oder härtester Zensor der eigenen Arbeit gesehen werden (vgl. Moes 2006a).

In diesem Rahmen muss der Erwerb von Schlüsselqualifikationen als Bestandteil des eigenen Promotionsprozesses verstanden werden. Auch wenn strukturierte Qualifizierungsangebote eine große Hilfe darstellen und die Promotionsphase zu verkürzen helfen, werden Schlüsselqualifikationen nicht „automatisch“ erlangt und „lassen sich auch nicht abstrakt in Kursen vermitteln, sondern müssen gezielt für die Promotion durch Erfahrungslernen erworben werden - welches dann sinnvoll in entsprechenden Kursen reflektiert werden kann“ (Moes 2006a, 214). Gerade für die hier dokumentierten Projektarbeiten gilt daher, dass die Integration der individuellen Promotionsituation zentraler Bestandteil sämtlicher fachübergreifender Qualifikationsangebote sein sollte.

Qualitätssicherung

Während in Großbritannien das „UK Council for Graduate Education“ regelmäßige Studien zur Situation der Nachwuchsforscher des Landes veröffentlicht, sind in Deutschland solche Studien nur vereinzelt zu finden und bieten keinen systematischen Überblick auf die deutsche Gesamtsituation (vgl. Himmelrath 2004) bzw. befinden sich noch in den Anfängen (vgl. zusammenfassend: BuWin 2008, 230/Anhang, Tab. 3).

Erst recht mangelt es an einer einheitlichen Regelung zur Evaluierung und Qualitätssicherung der Promotion in Deutschland. Dabei spielen neben der unzulänglichen Erfassung der Promotionsvorhaben an sich auch die Probleme einer Qualitätsbestimmung von Promotionen bzw. Promotionsprozessen eine Rolle. Während diese Diskussion besonders in Skandinavien engagiert und qualifiziert geführt wird, spielt sie in Deutschland noch keine wesentliche Rolle. Insofern steht die Anerkennung akkreditierter Graduate Schools als besonders erfolgsträchtige Einrichtungen, wie sie in den Niederlanden und Finnland gezollt werden, noch aus (vgl. Bondre-Beil 2006, 33 f.).

Nach Ansicht der Hochschulrektorenkonferenz ist die Akkreditierung als Sicherung von Mindeststandards „in der global orientierten forschungsbezogenen Ausbildung im Einzelfall diskussionswürdig; hingegen sind Evaluierungsmaßnahmen zur permanenten Optimierung von Forschung und Lehre unverzichtbar.“ (HRK 2003). So verwundert es kaum, dass Vertreter der Akkreditierungsgesellschaften auf derartige Maßnahmen der Qualitätssicherung hinweisen und diese einfordern (vgl. Künzel 2004, Arnold 2005). Doch auch unabhängig davon, werden Evaluationsmaßnahmen - trotz kritischer Einwände - als notwendiges Mittel gesehen, die Attraktivität der Wissenschaftsstandorte nachhaltig zu erhöhen. Dabei wird auf die Eigenverantwortung der Universitäten verwiesen. Die Promotionsphase eröffnet einen „Weg zur Qualitätskultur“ (Körner 2008, 81). Erste Schritte sind bereits zu erkennen. Evaluationen im Peer-Group-Verfahren sollen etwa im Elitenetzwerk Bayern (ENB) nachweisen, ob und wenn ja wie die Internationalen Doktorandenkollegs im Rahmen einer Verstetigung optimiert werden können (vgl. Gebhardt 2005). Nicht zuletzt im Rahmen der For-

schungsevaluation, die in Zukunft an Bedeutung gewinnen wird, spielt die Effektivität der Nachwuchsförderung z.B. in Graduiertenkollegs und Promotionsstudiengängen neben Lehrforschungen, Forschergruppen und Sonderforschungsbereichen oder Berufungschancen und Berufungen von Mitarbeitern eine wichtige Rolle (vgl. Ebel-Gabriel 2003).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass das Interesse an Nachwuchswissenschaftlern, der Reformierung oder Modifizierung der Promotion wie auch den Informationen darüber, unter welchen Bedingungen promoviert wird, in den letzten Jahren deutlich gestiegen ist (vgl. Übersicht zu empirischen Studien im Anhang).

Die strukturierte Promotion gewinnt dabei bundes- und europaweit eine immer größere Bedeutung, um die Schwächen vieler bisheriger Promotionsphasen wie

- mangelnde Betreuung,
- zu lange Dauer,
- hohe Abbruchquoten,
- hohes Durchschnittsalter bei Promotionsabschluss
- geringe Vernetzung oder
- mangelnde Schlüsselqualifikationen nach der Promotion

zu vermeiden. Die Entwicklung der strukturierten Promotion hat sich in den letzten Jahren entsprechend stark verändert. Dabei sind drei Trends im Zusammenhang mit der Promotion zu unterscheiden:

- der Ausbau ganz verschiedener Promotionswege im Rahmen des 3. Zyklus im Bologna-Prozess,
- die gleichzeitig zunehmende Auseinandersetzung mit der Promotionsphase in der Hochschulforschung sowie
- die wachsende Bedeutung durch Förderung und Ausbau der strukturierten Promotion als strategische „Marke im universitären Wettbewerb“.

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung hat das Projekt „Koordination strukturierte Promotion“ seine Aufgabenstellung wahrgenommen, reflektiert und bearbeitet.

2.2 Aufgabenstellung

2.2.1 Zielstellung des Projekts

Laut Projektantrag stand als zentrales Alleinstellungsmerkmal für Universitäten eine über alle Fächer geltende institutionelle Verantwortung für die Qualifizierung der Doktoranden im Mittelpunkt.² Es sollten Vorschläge, Anregungen und Lösungswege erarbeitet werden, wie die Doktorandenausbildung Profilierungsmöglichkeiten der Universität Rostock - über den Fokus des Bachelor-Studiums hinaus - in Richtung Master- und Doktorandenausbildung richten kann.

Dabei sollten, im Rahmen der Studienreform, die folgenden Perspektiven berücksichtigt und kommuniziert werden:

- Nicht alle für die Forschung Ausgebildeten werden in der Wissenschaft bleiben. Ein Teil der Doktoranden braucht die Möglichkeit zur Wissenschafts- und Forschungskarriere, der andere benötigt (zusätzlich) weitere Qualifikationen und Kompetenzen für die Arbeitswelt.
- Der wettbewerbliche Faktor innerhalb Europas und zwischen Universitäten in Deutschland muss beachtet werden.
- Qualifizierte Doktorandenausbildung bedarf zunehmend der Interdisziplinarität in Organisation und Betreuung.

Als weiteres Studienangebot neben der traditionellen Doktorandenausbildung und den bestehenden bzw. einzurichtenden Graduiertenkollegs sollten strukturierte Promotionsstudiengänge das universitäre Profil bestimmen und damit folgende Problemfelder bearbeitet werden:

- Struktur und Ziele von Promotionsstudiengängen
- Zulassungsfragen (u.a. Qualifikationsgrad, FH-Absolventen)
- Status der Doktoranden
- Verknüpfung von Master- und Doktorandenausbildung
- Doktorandenausbildung für besonders qualifizierte Bachelorabsolventen

Zu diesen Schwerpunkten war die Auseinandersetzung mit Finanzierungsfragen geplant, die sich u.a. mit den Investitionsmöglichkeiten in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Promotionsstudiengängen befassen sollte, aber auch die Auskunft über Optionen zur Selbstfinanzierung der Studierenden einschloss.

Zusätzlich sollten Fragen der Dauer der Doktorandenausbildung sowie Kapazitätsfragen ebenso berücksichtigt werden wie die Erarbeitung von Informationen zu Umfang und Art der interdisziplinären Studien, Einbindung der Doktoranden in die Forschungsgemeinschaft, Vermittlungskompetenzen und dem Erwerb didaktischer Qualifikationen.

² Vgl. Projektantrag vom 8.7.2005, S. 2 ff..

Die Durchsetzung dieser strategischen Ziele sollte durch die zentrale Erstellung eines universitären Gesamtkonzepts einschließlich der zentralen Begleitung bei der Umsetzung der ersten wichtigen Schritte der Einführung untermauert und strukturiert werden.

2.2.2 Ausgangssituation für das Projekt „Koordination strukturierte Promotionsstudiengänge“

Das Projekt war nicht nur eingebettet an einer Universität, deren bald 600-jährige Universitätsgeschichte Wissensvermittlung in ihrem Siegel durch den Akt der Promotion symbolisiert, sondern auch an einer Universität, die bereits über neue Promotionsformen im Rahmen verschiedener DFG-geförderter Graduiertenkollegs verfügte.

Dennoch standen zu Projektbeginn nur individuelle Kenntnisse zu strukturierten Promotionsformen zur Verfügung. Insbesondere mangelte es an Kenntnissen zum dritten Zyklus im Bologna-Prozess, bei dem weniger Graduiertenkollegs sondern vielmehr Promotionsstudiengänge und weitere Formen zentraler, fachübergreifender universitärer Promotionsstrukturierung im Mittelpunkt standen:

- Empfehlungen aus bildungs-, wirtschafts-, gesellschaftspolitischen Debatten über Zukunfts- und Entwicklungsperspektiven von Promovierenden,
- Evaluationsergebnisse der vorhandenen Studien,
- Expertenbefragungen zu einzelnen Themenkomplexen,
- Internetrecherchen und (internationale) Vergleiche zu bestehenden Promotionsangeboten, die sowohl Bedarfe bestätigten als auch Angebotslücken erkennbar werden ließen sowie
- Tagungsbesuche und Expertenworkshops zur strukturierten Promotion

Auf dieser Grundlage entwickelte sich die Projektarbeit, die zunächst von einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin begonnen wurde. Der Beginn des Projekts - geplant für den 1.11.2005 - verzögerte sich im Rahmen der Stellenbesetzung, so dass die Arbeit erst am 15.12.2005 aufgenommen werden konnte. Da die Konditionen der einzigen Projektstelle (1,0 BAT-O IIa) - aufgrund der Rahmenbedingungen im Land - nicht ausreichend erschienen, verlief die kontinuierliche Projektarbeit nicht reibungslos, konnte jedoch außer einer damit verbundenen (zweimonatigen) Unterbrechung mit einem neuen Projektmitarbeiter problemlos fortgeführt werden.

Das Finanzvolumen belief sich über die Laufzeit des Projektes, die sich in diesem Fall kostenneutral verlängern lies (3,5 Jahre/42 Monate) - auf 152.511,14 Euro; davon entfielen 142.514,95 Euro auf Personalausgaben (1,0 BAT- O IIa) und 9.996,19 Euro auf sächliche Verwaltungsausgaben.

Haushaltsjahr	Personalausgaben	sächl. Verw.ausgaben	Gesamtausgaben
2005 (01.12.2004-31.12.2005)	-	4.877,76	4877,76
2006 (01.12.2005-31.12.2006)	38.532,56	1.258,61	39.791,17
2007 (01.12.2006-31.12.2007)	44.462,54	826,58	45.289,12
2008 (01.12.2007-31.12.2008)	42.298,11	2.943,24	45.241,35
2009 (01.12.2008-31.12.2009)	17.221,74	90,00	17.311,74
2005-2009 (Projektlaufzeit insg.)	142.514,95	9.996,19	152.511,14

Tabelle 1: Projektausgaben

Vor diesem Hintergrund konnten dann auch (seit Dezember 2005) folgende Fragestellungen während der Arbeit im Projekt (mittelbar und unmittelbar) aufgeworfen und während der Laufzeit des Projektes beantwortet werden:

1. Welche Voraussetzungen müssen vorhanden sein, um erfolgreich Promotionsstudiengänge an der Universität Rostock etablieren zu können? In welchem Spannungsfeld werden Promotionsstudiengänge einschließlich Studienordnung entwickelt? Welche Kernelemente sollten Promotionsstudiengänge enthalten, um den entwickelten Anforderungen an das hohe Qualifikationsniveau gerecht zu werden? Was sollte ein (fachübergreifendes) Basis-Curriculum enthalten und wie könnte der Entwurf einer Rahmenpromotionsordnung für Promotionsstudiengänge aussehen?
2. Wie sehen die Stärken und Schwächen des klassischen Promovierens aus und welche Unterschiede können in den Fachkulturen festgestellt werden? Wie werden im Kontext des universitären Wettbewerbs die Promotionskonditionen gestaltet? Welche Chancen bieten Formen der strukturierten Promotion im Rahmen der dritten Stufe des Bologna-Prozesses über Promotionsstudiengänge hinaus? Gibt es „best-practice-Beispiele“ an anderen Universitäten und wie sehen diese aus?
3. Wie könnte ein Konzept zur Doktorandenausbildung in Rostock aussehen, das kostenbewusst, nachhaltig und möglichst effektiv die Promotionsphase des wissenschaftlichen Nachwuchses profilbildend Rostock fördert? Worin liegen mögliche Synergieeffekte einer strukturierten Promotion? In welchem Spannungsfeld arbeiten Betreuer und Doktoranden? Welche Voraussetzungen sind nötig, um strukturiertes Promovieren in Rostock erfolgreich zu etablieren?
4. Inwieweit lässt sich die Unterstützung Rostocker Promovierender als „bottom-up-Prozess“ gestalten? Unter welchen Konditionen lässt sich ein unterstützendes Promotionsumfeld aufbauen? Wie sehen die Doktoranden der Universität Rostock ihre Promotionsbedingungen selbst?

Zu Projektbeginn gestaltete sich die Informationslage als äußerst disparat und teilweise problematisch. So war eine direkte Kontaktaufnahme mit den Promovierenden nicht mög-

lich und die Ausgangslage für Doktoranden war - und ist - fachbezogen äußerst unterschiedlich. Außerdem gab es Widerstände in den Fakultäten, die sich durch den Kampf um die begrenzten Mittel, Kapazitätsprobleme, den vermeintlichen Angriff auf die Autonomie der Hochschullehrer sowie fehlende Erfahrung mit strukturierten Formen der Promotion kennzeichnen lassen.³ Aber auch das Gegenteil charakterisierte das Bild: Vor dem Hintergrund der Promotionsgestaltung vor 1989 erschien so manchem das Thema strukturierte Promotion wie die Neuerfindung des Rades.

³ So gab und gibt es Unklarheiten bzgl. der Begrifflichkeiten. Diese sind auch entwicklungsbedingt zu begründen. So wurde und wird von „*strukturierten* Promotionsstudiengängen“ gesprochen, auch wenn Studiengänge einen Strukturierungsgrad bereits implizieren. Hintergrund ist schlicht und einfach die Betonung und Abgrenzung im Rahmen der herkömmlichen Individualpromotion. Außerdem wird der Begriff „strukturierte Promotion“ unterschiedlich verstanden, was die Auseinandersetzung mit dem Thema nicht gerade erleichtert.

Projektergebnisse

3 Projektergebnisse

3.1 Allgemeine Bewertung der Ergebnisse

Das Projekt verlief erfolgreich und konnte insgesamt die Verbesserung der Promotionsbedingungen an der Universität Rostock erreichen. Personalschwierigkeiten, die Mitte 2006 entstanden, weil die wissenschaftliche Mitarbeiterin das Projekt zugunsten einer unbefristeten Stelle zur Helmholtz-Gemeinschaft wechselte, wurden bis zum Ende des Projektes 04/09 überwunden. Das hohe zusätzliche Engagement der Projektleitung und des zum 1. 10. 2006 neu eingestellten wissenschaftlichen Mitarbeiters sowie die Einbindung in den Bereich Weiterbildung und Fernstudium (ZQS) trugen zusätzlich zum Gelingen des Projektergebnisses bei.

Bereits Ende des Jahres 2006 verlief die Projektarbeit so erfolgreich, dass wesentliche Ziele, die Einrichtung von Promotionsstudiengängen an der Universität Rostock, zum größten Teil umgesetzt waren. Damit konnten die Anforderungen für diese Form der strukturierten Doktorandenausbildung in Rostock identifiziert werden und umfangreiches Wissen zum Themenfeld der strukturierten Promotion stand zur Verfügung.

Mit der Auswertung des Standes der Projektarbeiten im Januar 2007 wurde allerdings zusätzlich deutlich, dass die Realisierung und Konzeption der strukturierten Promotion sich nicht auf die Form strukturierter Promotionsstudiengänge beschränken darf und muss. In diesem Zusammenhang wurde ein Konzept zur strukturierten Doktorandenausbildung in Rostock entwickelt, das im Kern alle Promovierenden der Universität berücksichtigt.

Mit einem universitätsweiten Workshop wurden im Juni 2008 „Wege zur strukturierten Promotion“ vorgestellt, die Studierenden, Doktoranden und Professoren sowohl einen Einblick in die internationale und bundesweite Entwicklung zur strukturierten Promotion gaben, aber auch „best practice“-Beispiele der Universitäten Göttingen, Mainz, Wuppertal sowie der Humboldt-Universität zu Berlin vorstellten.

Am Ende der Projektlaufzeit (04/2009) - nach objektiv 38 Monaten Projektlaufzeit - lagen folgende Ergebnisse vor, die in folgende fünf Tätigkeitssegmente unterteilt werden können:

1. Einrichtung von Promotionsstudiengängen

- Begleitung und Unterstützung bei der Entwicklung und Einrichtung des Promotionsstudienganges „Physics, Chemistry, Biology and Technology of New Materials (Science and Engineering of New Materials)“ (Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät)
- Begleitung und Unterstützung bei der Entwicklung und Einrichtung des Promotionsstudienganges „Demographischer Wandel“ (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät)
- Beratung und Unterstützung bei der Planung und Entwicklung von Promotionsstudiengängen („Management of Natural Resources“) zusammen mit der Agrar- und Umweltwissenschaftlichen Fakultät

- Unterstützung bei der Entwicklung der Studienordnung zum internationalen Doppelpromotionsstudium (PhD) „Automation and Systems Engineering“ (Fakultät für Informatik und Elektrotechnik)

2. Konzepterstellung für eine strukturierte Doktorandenausbildung an der Universität Rostock

- Systematische Sichtung und Auswertung der Informationen zu Promotionsstudiengängen, zur strukturierten Promotion und Angeboten innerhalb eines attraktiven Promotionsumfelds unter konzeptionellen, strategischen und strukturellen Gesichtspunkten
- Identifizierung wesentlicher Aspekte und Bestandteile von Promotionsstudiengängen und Angeboten im Rahmen einer strukturierten Promotion
- Entwicklung verschiedener Konzeptentwürfe für ein universitätsweites und fachübergreifendes Unterstützungsangebot im Rahmen einer strukturierten Doktorandenausbildung in Rostock
- Kommunikation und Präsentation der Konzeptentwürfe in universitären Gremien, bei einzelnen Entscheidungsträgern, möglichen Kooperationspartnern und Promovierenden

3. Kompetenzentwicklung Lehre und Promotion

- Entwurf „Leitfaden für Promovierende und Promotionsinteressierte“
- Entwurf „Leitfaden Promotionspromotoren“
- Entwicklung und Planung von fachübergreifenden Modulen für Doktoranden (soft und scientific skills) zur Entlastung der Fakultäten
- „Promotionskreis Rostock“ (Workshop zur Bedarfsermittlung)
- Workshops zur Promotion u.a.
 - „Hallo Doc! - Promovieren mit Plan“ (in Kooperation mit dem Careers Service)
 - „Veranstaltungsmanagement“
 - „Graduiertennetzwerke“
 - „Graduiertennetzwerk Rostock“
 - „Projektmanagement für Promovierende“

4. Fakultäten-Service Promotion

- Beratung im Auf- und Ausbau von Promotionsstudiengängen
- Ansprechpartner für Fragen der strukturierten Promotion
- Unterstützung beim Aufbau des Graduiertenzentrums Geisteswissenschaften (Philosophische Fakultät)
- Projektvorstellungen und zusammenfassende Berichte von Tagungsbesuchen in den Fakultäten
- Beratung und Informationen rund um die strukturierte Promotion
- Unterstützung in der Öffentlichkeitsarbeit und bei der Einwerbung von Doktoranden im Rahmen von Promotionsstudiengängen

5. Informationsmanagement für ein attraktives Promotionsumfeld

- Workshop „Wege zur strukturierten Promotion“
- Promovierendenpanel „ProFile“: Vorbereitung einer Teilnahme der Universität Rostock an einer Längsschnittuntersuchung zur Erfassung der Promotionsituation in deutschen Universitäten
- Implementierung von Fragen zum Promotionsvorhaben bzw. zur Promotionsituation in eine Befragung von wissenschaftlich Beschäftigten der Universität Rostock

- Konzeptionierung, Einrichtung und Weiterentwicklung des Internet-Promovierendenportals „Promotionen fördern“
- Aufbau eines umfangreichen E-mail-Verteilers zur Versorgung mit Informationen zur Promotion, zu Veranstaltungshinweisen und Möglichkeiten der Forschungs- und Nachwuchsförderung
- E-Mail-Formular auf Internet-Präsenz zur praktischen unkomplizierten Kontaktaufnahme
- Anlaufstelle und Beratung zu fachübergreifenden Fragen im Rahmen des Promotionsprozesses
- Zuarbeiten für Universitätsleitung, Fakultäten und Verwaltung zum Themenfeld Promotion
- Mitarbeit an der zweiten Auflage des Promotionsratgebers „Erfolgreich Promovieren“

Die regelmäßigen Projektbesprechungen im ZQS, die Rücksprachen mit der Universitätsleitung, die Kontakte in die Fakultäten sowie zu den Mitarbeitern aus der Verwaltung, den zentralen Einrichtungen der Universität aber auch die Außenkontakte in Wissenschaft und Wirtschaft ermöglichten, etwa durch den Besuch von Tagungen, insgesamt das Einbeziehen der Expertensicht und trugen maßgeblich zur Qualitätssicherung und -steigerung der gesamten Arbeit bei. Nicht zuletzt die intensive Rückkopplung zu den Promovierenden selbst ermöglichte eine genaue Analyse der Potentiale und Schwachstellen einer Doktoranden-ausbildung in Rostock.

In den folgenden Ausführungen soll die Komplexität und die Intensität des Arbeitens im Projekt dargestellt werden. Anhand der für den Projekterfolg insgesamt wichtigsten Arbeiten sollen exemplarisch sowohl die Bedeutung, Durchführung und Kommunikation beschrieben als auch die Ganzheitlichkeit des Unterstützungsprozesses für den wissenschaftlichen Nachwuchs hervorgehoben und dokumentiert werden.

Aufgrund der Tatsache, dass innerhalb der Projektlaufzeit ein zweimalig (!) stattgefundener Wechsel der Universitätsleitung stattgefunden hat, konnten einige Arbeiten allerdings nicht in der geplanten und gewünschten Arbeitsabfolge durchgeführt werden, so dass Verzögerungen an einigen Stellen, insbesondere im Entscheidungsprozess, unvermeidlich waren.

Der - unter diesen Voraussetzungen - beeindruckende Aufschwung in der Service-Leistung für Promotionsinteressierte, Doktoranden aber auch Fakultäten wurde aufgrund der universitätstypischen Verzögerungseffekte zu Projektende besonders deutlich.

3.2 Einrichtung von Promotionsstudiengängen

Im Rahmen der vorgestellten Tätigkeiten wurden insgesamt zwei Promotionsstudiengänge entwickelt und eingerichtet.⁴

⁴ Vgl. die Studienordnungen „Physics, Chemistry, Biology and Technology of New Materials (Science and Engineering of New Materials)“ bzw. „Demographischer Wandel“. Ein Link befindet sich jeweils im Anhang.

Im Rahmen der Projektarbeit wurden die Studienordnungen von der Idee über die Antragstellung bis hin zur Beendigung des Genehmigungsverfahrens und anschließender Ausfertigung begleitet und unterstützt. Dieses war in einem relativ kurzen Zeitraum auch deshalb möglich, weil die Akteure über das beteiligte Projekt hinaus mit äußerstem Engagement, hoher Motivation und genauen zeitlichen Vorstellungen wesentlich zum Erfolg beigetragen haben. Diese große Aktivitäts- und Durchführungsbereitschaft kann auch mit der ideellen, fachlichen und kapazitären zentralen Unterstützung durch das Zentrum für Qualitätssicherung bzw. die Hochschulleitung begründet werden, wie sie dieses Projekt ermöglicht hat.

Bereits vor der Projektlaufzeit ergab sich im Falle des interdisziplinären Studienganges „Physics, Chemistry, Biology and Technology of New Materials (Science and Engineering of New Materials)“ die Finanzierungsmöglichkeit des Vorhabens im Rahmen einer Förderung als IPP-Programm (International Postgraduate Programme), durch DFG und DAAD. So wurde der Promotionsstudiengang unter Mitwirkung der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät (MNF), der Fakultät für Maschinenbau und Schiffstechnik (MSF) sowie der Fakultät für Informatik und Elektrotechnik (IEF) als eines von mehreren bundesweit geförderten Projekten unterstützt. Damit waren günstige Voraussetzungen gegeben, die sich allerdings auch auf die Finanzierungsbedingungen des Mittelgebers beziehen lassen mussten. In diesem Zusammenhang waren Planung, Entwicklung und Durchführung von einer relativ zügigen Umsetzung geprägt. Aber auch gewisse formal-inhaltliche Kriterien und Maßgaben mussten eingehalten werden.

Wesentliche Merkmale dieses Studienganges liegen nicht zuletzt aufgrund der unterschiedlichen Fachbereiche in einem relativ großen Modulangebot (fünf Modulgruppen enthalten Module), einem vergleichsweise stark strukturierten Studienplan und entsprechend hohen zeitlichen Anforderungen an die Promovierenden. Der Umfang für ein erfolgreiches Promotionsstudium wird dabei mit mindestens 900 Stunden pro Semester veranschlagt. Das entspricht 30 Leistungspunkten pro Semester, so dass im Laufe des Promotionsstudiums 180 Leistungspunkte erworben werden können. Für ein Modul wird dabei einschließlich der direkten Teilnahme an den Lehrveranstaltungen (6 Semesterwochenstunden) ein Zeitumfang von 240 Stunden Selbststudium zur behandelten Thematik vorausgesetzt. Während des gesamten Studiums wird den Doktoranden Gelegenheit gegeben, erreichte Forschungsergebnisse in Arbeitsseminaren, auf Tagungen oder in Zeitschriften zu veröffentlichen, sofern keine triftigen Gründe dagegen stehen.

Zusammen mit den Doktoranden bildet das Wissenschaftliche Personal das „IPP-Kolleg“, eine Einrichtung, die den Studienablauf, also die Organisation und Durchführung des Promotionsstudienprogramms, gewährleistet. Das IPP-Lehrkollegium setzt sich auch Professo-

ren, Juniorprofessoren und habilitierten Mitarbeitern der beteiligten Fakultäten zusammen.

Wesentliche Entscheidungen sind dem Leitungsgremium vorbehalten. Es sorgt einerseits dafür, dass die Bestimmungen der Studienordnung sichergestellt werden, andererseits legt es in Absprache mit dem IPP-Lehrkollegium Inhalt und Umfang der Module fest und fertigt Leistungsnachweise für erfolgreich absolvierte Module aus. Außerdem entscheidet es über die fachliche Eignung eines Bewerbers und ordnet dessen Promotionsthema einer Thematik aus dem aktuellen Programm des IPP zu. Falls der Bewerber keinen Gebrauch von seinem Vorschlagsrecht hinsichtlich der Betreuung macht, spricht das Leitungsgremium Empfehlungen aus.

Das Promotionsstudium vermittelt den Lehrstoff in modularer Form von Vorlesungen, Seminaren und Kolloquien, wobei der Schwerpunkt in der Vermittlung der Lehrinhalte auf Vorlesungen liegt. Die Lehrveranstaltungen finden in englischer und deutscher Sprache statt. Die zu erbringenden Leistungsnachweise werden aufgrund der vorausgesetzten hohen Motivation und Leistungsbereitschaft nicht benotet, sondern mit dem Prädikat „erfolgreich teilgenommen“ bescheinigt.

Insgesamt beträgt die Regelstudienzeit sechs Semester (drei Jahre), wobei der Studienbeginn sowohl im Sommer- als auch im Wintersemester möglich ist.

Auch bei dem Promotionsstudiengang „Demographischer Wandel“ handelt es sich um einen interdisziplinären Studiengang. Es ist thematisch auf die Ursachen und Konsequenzen des Demographischen Wandels fokussiert und beinhaltet ein strukturiertes Studienprogramm in Demographie und Volkswirtschaftslehre. Seine Schubkraft erhielt er auch aus der Kooperation mit dem Rostocker Max-Planck-Institut für demografische Forschung (MPIDF).

Das Studienprogramm ist im Bereich Demographie eng an das Programm der European Doctoral School of Demography (EDSD)⁵ angelehnt und bezieht Teile des Lehrprogramms der International Max Planck Research School for Demography (IMPRSD)⁶ in Rostock mit ein. Die Doktoranden erhalten damit die Möglichkeit, von der hohen methodischen Kompetenz und Internationalität des MPIDF zu profitieren und gleichzeitig eine umfassende, systematische und interdisziplinäre Demographischen Wandels zu entwickeln. Der Promotionsstudiengang wird vom Rostocker Zentrum zur Erforschung des Demographischen Wandels⁷ unterstützt.

⁵ Die EDSD ist ein von fünf europäischen demographischen Instituten getragenes Kursprogramm für Doktoranden in Demographie, das im Wechsel an diesen Instituten angesiedelt ist. Weitere Informationen unter www.eds-demography.org.

⁶ Bei der IMPRSD handelt es sich um ein internationales, forschungsorientiertes, interdisziplinäres Ausbildungsprogramm in Demographie, das von einem Netzwerk ausgewiesener Wissenschaftler getragen wird. Es ist als ergänzendes Kursprogramm für (internationale) Studierenden gedacht und in Rostock angesiedelt. Weitere Informationen unter: <http://www.imprs-demogr.mpg.de/>.

⁷ Das Rostocker Zentrum zur Erforschung des Demografischen Wandels ist eine gemeinsame Einrichtung der Max-Planck-Gesellschaft und der Universität Rostock. Weitere Informationen unter:

Im Vergleich zum Studiengang „New Materials“ weist das Promotionsstudium zum demografischen Wandel einige Unterschiede auf. Obwohl sich beide Studiengänge sowohl in Studienumfang (6 Semester/drei Jahre) und der Zahl der zu erbringenden Leistungspunkte (180) nicht unterscheiden, ist hier auf einen geringeren Strukturierungsgrad zurückgegriffen worden. Zwar gleichen sich im Prinzip die Lehrveranstaltungsarten, auf die Strukturierung in Form von Modulen wurde jedoch verzichtet. Insgesamt sind weniger unterschiedliche Veranstaltungen zu besuchen wobei die Zahl der Kolloquien überwiegt. Es wird zwischen Pflichtveranstaltungen unterschieden, deren Teilnahme in der Studienordnung geregelt ist und freiwilliger Beteiligung an den Masterstudiengängen Demographie, Volkswirtschaftslehre und Soziologie.

Wesentliche Unterschiede zu „New Materials“ stellen die Aspekte „Wissenschaftliche Betreuung“ und „Auslandsaufenthalte“ dar, die jeweils eigens geregelt sind. Während sich bei „New Materials“ die „Studienberatung“ eher allgemeiner findet und als Unterstützung bei der „Bewältigung von persönlichen und fachlichen Problemen“ geregelt ist, geht es im Promotionsstudiengang „Demographischer Wandel“ neben „Mentoring“ auch um halbjährlich stattfindende Leistungsbeurteilungen im Rahmen einer Betreuerkonferenz.

Auslandsaufenthalte werden hier ausdrücklich ermöglicht und im Ausland erbrachte gleichwertige Leistungen werden anerkannt. Außerdem sind Veränderungen in der Reihenfolge des Studienplanes möglich, sofern sie in diesem Rahmen entstanden sind. Unterstützt werden ebenso Doppelbetreuungen (eines Rostocker und eines ausländischen Professors) inklusive entsprechender Auslandsaufenthalte.

Vor allem aber der frühzeitige Einstieg in die Promotionsphase, der es ermöglicht, über einen Masterstudiengang mit integriertem Promotionspfad, sich auf die Doktorarbeit vorzubereiten, trägt dem Umstand Rechnung, nach dem viele Promovierende wertvolle Zeit zwischen Studienabschluss und Aufnahme der Doktorarbeit verstreichen lassen. Diese Möglichkeit optimiert gleichzeitig die Effizienz hinsichtlich der Themenwahl.

Diese Beispiele zeigen wesentliche Kriterien verbunden mit entsprechenden Erkenntnissen, die auch im Rahmen der noch in der Entwicklung befindlichen Promotionsstudiengänge eine wichtige Rolle spielen:

Selektion von Exzellenz

Promotionsstudiengänge verfügen über die Möglichkeit, gezielt Bewerber auszusuchen, Qualitätskriterien an den Auswahlprozess zu knüpfen und unter transparenten Bedingungen für eine Doktorandenausbildung auf hohem Niveau zu sorgen. Die Auswahl von geeigneten Kandidaten erfordert jedoch entsprechende finanzielle Mittel, die das Budget durch die

Kosten von Anzeigen, Informationsveranstaltungen und sonstige Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit bis zu Auslandsaufenthalten bzw. Reisekostenerstattungen belasten können.

Interdisziplinarität

Promotionsstudiengänge ermöglichen und erfordern die Berücksichtigung interdisziplinärer Aspekte. Während diese Promotionsform sich anbietet, disziplinübergreifende Themen zu bearbeiten und damit auch Doktoranden unterschiedlicher Fachkulturen einzubeziehen, erfordern diese Chancen auch verstärkten fachübergreifenden Austausch etwa in Kolloquien oder Seminaren. Auch in der inhaltlichen Entwicklung der Studienpläne sind organisatorische Probleme und Auseinandersetzungen der formalen Studiengangseinrichtung vor unterschiedlichem fachlichen Hintergrund zu lösen.

Internationalität

Promotionsstudiengänge sind durch ihren interdisziplinären Bezug auch international attraktiv und können als Magnet für den wissenschaftlichen Nachwuchs der Universität Rostock fungieren. Das erhöht einerseits die kritische Masse an Doktoranden auf international hohem Niveau, verlangt gleichzeitig jedoch, verstärkt Kräfte sowohl für ein fachlich exzellentes Promotionsangebot als auch für einen international attraktiven Promotionsstandort zu mobilisieren. Dieses bedeutet gleichzeitig erhöhtes Engagement in der Betreuung.

Spezifität der Promotionsform

Promotionsstudiengänge bieten spezifische Vorteile im Rahmen ihres inhaltlich fokussierten Studienspektrums. Dadurch ist diese Promotionsform besonders gut in der Lage, fachspezifische Bedürfnisse und Themenkomplexe mit besonders qualifiziertem Hochschulpersonal und einem ausgewählt exzellenten Doktorandenkollegiat zusammen zu führen.

Der Strukturierungsgrad kann sich den Bedürfnissen der entsprechenden Fachkulturen anpassen und bietet unterschiedliche Gestaltungsmöglichkeiten des Studienganges. So sind z.B. spezielle Promotionsordnungen in Verbindung mit dem Studiengang möglich aber auch der Erwerb eines PhD-Abschlusses bzw. internationaler Doppelabschlüsse, wie sie sich an der Universität Rostock z.T. in Planung befinden. Außerdem können bei der Einrichtung von Promotionsstudiengängen gezielt forschungsstrategische Konstellationen geschaffen und spezifische Anforderungen und Unterstützungen formuliert werden. Hinsichtlich der Forschungsqualität, Fachkultur oder Betreuungsform sind so verbindliche und transparente Regelungen möglich, die durch eine große Planungssicherheit allen Beteiligten insbesondere aber den Doktoranden selbst zugute kommen.

Damit werden, aus Sicht der gesamten Universität betrachtet, jedoch lediglich einer relativ kleinen Gruppe vielversprechender Nachwuchswissenschaftler attraktive Promotionsbedingungen angeboten und mögliche Synergieeffekte kaum genutzt.

Durchführbarkeit und Kosten

Vor dem Hintergrund dieser Aspekte müssen auch die Durchführbarkeit und die damit verbundenen Kosten betrachtet werden. Promotionsstudiengänge erfordern einen erhöhten Koordinierungsaufwand. Planung und Entwicklung sind zeitintensiv, auch weil die zur Qualitätssicherung erforderlichen inhaltlichen und formalen Anforderungen erarbeitet und eingehalten werden müssen. Das Durchlaufen des Genehmigungsverfahrens im Zusammenspiel verschiedener Institutionen und Gremien kann nur bedingt unter Anstrengung aller beteiligten Akteure minimiert werden. Nicht zuletzt unter dem Aspekt der Interdisziplinarität ist ein motiviertes, engagiertes und überzeugtes Team aus unterschiedlichen Fachbereichen und Fachkulturen nötig. Während so entstehenden Kosten unbedingt zu leisten sind, haben sich Promotionsstudiengänge im internationalen universitären Wettbewerb einem anspruchsvollen und vergleichenden Klientel zu stellen. Promotionsstudiengänge, die an ein Stipendium gekoppelt sind, erhöhen die internationale Attraktivität, sind aber nur Mithilfe entsprechender finanzieller Mittel zu leisten.

In diesem Spannungsfeld konnte eine Unterstützung, wie sie dieses Projekt zur Aufgabe hatte, nicht zuletzt wegen der Abhängigkeit von fachlich-motivierter Initiative seitens der Fakultäten, nur bedingt Einfluss ausüben. Die an dieser Stelle geleisteten Erfolge zeigen jedoch, dass und wie es möglich ist, attraktive internationale und interdisziplinäre Promotionsstudiengänge an der Universität Rostock einzuführen.

3.3 Additiv promovieren: Drei Wege einer struktur-orientierten Doktorandenausbildung an der Universität Rostock

Entsprechend der vielfältigen Kritik an der herkömmlichen Individualpromotion ist auch die Zahl der Alternativen zur klassischen Doktorandenbildung groß, so dass sich ein recht weites Spektrum der strukturierten Promotion entwickelt hat.

Nicht nur die relativ schwachen Vorgaben im Rahmen des Bologna-Prozesses, die es den Universitäten ermöglichen, mit eigenen und innovativen Lösungswegen die Ziele dieser Hochschulreform zu erreichen, auch die Kritik an Promotionsstudiengängen und nicht zuletzt die z.T. äußerst unterschiedlichen Ausgangssituationen der Promovierenden selbst führten im Laufe der Projektarbeit zu der Erkenntnis, sich über die Einrichtung von Promotionsstudiengängen hinaus mit Formen der strukturierten Promotion auseinanderzusetzen. Während sich das erste Tätigkeitssegment der Projektarbeit mit Promotionsstudiengängen -

und damit in erster Linie Aktivitäten mit starkem Fakultätsbezug - zuwendete, lag beim zweiten Tätigkeitssegment der Schwerpunkt auf universitätsstrategischer Seite.

Dabei reichen die Möglichkeiten von den Promotionsprozess regelnden Auflagen, die nichts an der herkömmlichen bilateralen Schüler-Meister-Konstellation ändern, bis hin zu vielen verschiedenen Akteuren, die im Laufe der Promotion eine Rolle spielen können, so dass die Betreuung aber auch die Begutachtung auf viele verschiedene Schultern verteilt wird.

Da zum gegenwärtigen Zeitpunkt unterschiedliche Vorstellungen, ungenaue und widersprüchliche Auffassungen sowie z.T. insgesamt eine unzureichende Kenntnis im Zusammenhang mit der strukturierten Promotion das Meinungsbild zum Thema bestimmen, soll an dieser Stelle eine Übersicht zu den Begrifflichkeiten gegeben werden.

Zusammenfassend wurde davon ausgegangen, dass eine strukturierte Promotion dann vorliegt, wenn eine betreuungsunabhängige Infrastruktur zur Unterstützung der Promotionsphase zur Verfügung steht.

Um die wesentlichen Unterschiede zwischen herkömmlicher und strukturierter Promotion zu verdeutlichen, sind in Tabelle 1 wichtige Merkmale zusammengestellt.

Kriterien	Individualpromotion	Strukturierte Promotion	
		additive Promotion	Promotionsstudium
Einstieg	individuell, oft Lehrstuhlbezogen	individuell, vorbereitend möglich	ab erfolgreicher Bewerbung
Qualifikation zur Promotion: Bewerbung und Selektion	individuell	modulbezogen	formal/wettbewerblich
Promovierendenstatus	Immatrikulation i.d.R. freiwillig	Immatrikulation i.d.R. freiwillig	Immatrikulation i.d.R. vorgesehen
Promotionsfinanzierung	individuell	individuell	i.d.R. finanziert
Institutsanbindung	individuell	individuell	i.d.R. vorgesehen
Rahmenbetreuung	i.d.R. nein	ja	i.d.R. ja
Fachbetreuung	ja	nein	ja
Promotionsordnungen	verbindlich	verbindlich	verbindlich ggf. Sonderregelungen
Promotionsvereinbarung	i.d.R. nein, aber möglich	nein, abhängig von der Individualpromotion	möglich
Begutachtung und Disputation	nach Promotionsordnung	nach Promotionsordnung	nach Promotionsordnung ggf. Sonderregelungen in Richtung externer Gutachter
Internationalität	möglich	unterstützend	grundsätzlich ja
Forschungs-/Wissenschaftseinbindung	individuell	unterstützend	grundsätzlich ja
Techniken und Methoden	individuell	unterstützend	grundsätzlich ja
Cross-over Promotion	individuell	unterstützend	Programmbezogen
Aufsatzpromotionen/kumulative Promotion	nach Promotionsordnung	abhängig von der Individualpromotion	Programmbezogen
Qualitätssicherung	nein	möglich	grundsätzlich ja

Tabelle 2: Wesentliche Unterschiede zwischen Individual- und strukturierter Promotion

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass derzeit drei Promotionsvarianten voneinander zu unterscheiden sind, die sich unterschiedlich auf die Doktorarbeit auswirken:

- die Individualpromotion, die oft auch als Meister-Schüler-Ausbildung bezeichnet wird,
- die additive (optional strukturierte) Promotion, die als Zusatzangebot die herkömmliche Betreuung ergänzt, nicht über eine eigene Studienordnung verfügt und in vielfältigen Formen organisiert sein kann (vom gezielten Qualifikationsmodul bis zum Doktorandennetzwerk) sowie
- das strukturierte Promotionsstudium, das oft in Form von Kollegs organisiert ist und über eine eigene Studienordnung verfügt, allerdings nicht völlig von der herkömmlichen Betreuung abgekoppelt ist.

Die Universität Rostock war im Rahmen des Projekts innerhalb des 3. Zyklus im Bologna-Prozess nicht nur aktiv am Aufbau von Promotionsstudiengängen beteiligt, sondern hat überdies ein Konzept entwickelt, das eine Alternative im Rahmen der strukturierten Doktorandenausbildung bietet. Schon jetzt fungiert die Doktorandenausbildung bundesweit an vielen Universitäten als strategisches Profilierungsinstrument und Marke im internationalen universitären Wettbewerb. Die wesentlichen Gründe dafür bestehen in den folgenden fünf Punkten:

Forschung

Promotionservices erleichtern die Forschung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Profilgebung

Markante Nachwuchsförderung prägt die universitäre Identität und Wahrnehmbarkeit.

Nachwuchsförderung

Attraktives Promotionsumfeld stärkt junge Wissenschaftler, ermöglicht eine verkürzte Promotionszeit und liefert Gründe, für den Universitätsstandort der Promotionsprozesse.

Internationalität

Support internationaler Doktoranden zieht exzellente und hochmotivierte Bewerber aus aller Welt an.

Image

Zentrale Graduiertenförderung und fachübergreifender Service für Nachwuchswissenschaftler sind öffentlichkeitswirksam gestaltbar und verbessern das Image der Universität auch in der scientific community.

Das vorliegende Konzept wurde unter kritischer Analyse der international vorhandenen Modelle und Möglichkeiten entwickelt und ist jedoch auf die Rostocker Verhältnisse zugeschnitten. Es geht von drei Wegen aus, die zur Promotion führen (vgl. Abb. 2).

Neben dem Erhalt der Individualpromotion geht das Konzept von zwei weiteren Wegen aus, die unter dem Begriff der strukturierten Promotion gefasst werden können. Dabei handelt es sich einerseits um die bereits deutlich gewordene Option von Promotionsstudiengängen, andererseits um die Alternative der additiven Promotion.

Kerngedanke ist hierbei, der Kritik an Promotionsstudiengängen Rechnung zu tragen, indem die Freiheit von Nachwuchswissenschaftlern nicht durch Studienordnungen und eine „Verschulung“ der Promotionsphase beschränkt wird. Da im Rahmen dieser Promotionsform keine spezielle Fachrichtung dominiert, sind Angebote der additiven Promotion für alle Doktoranden, auch Teilnehmer der Promotionsstudiengänge, Graduiertenkollegs oder Doktorandenseminare offen. Auch Doktoranden, die die Individualpromotion bevorzugen, können an Veranstaltungen im Rahmen der additiven Promotion teilnehmen, so dass diese Art der Doktorandenausbildung keinen ausschließenden Charakter hat.

Additiv ist diese Promotionsphase deshalb, weil prinzipiell alle Angebote freiwillig und optional sind. Nach erfolgreich absolvierter Veranstaltung sind Teilnahmenachweise erhältlich. Wünschen Doktoranden ein Zertifikat, das sie auf dem Arbeitsmarkt qualifiziert, wird dieses nur nach erfolgreicher Teilnahme bestimmter Modulgruppen ausgestellt, die inhaltlich gerechtfertigte, qualitativ hochwertige und transparente Mindestanforderungen an eine fachübergreifende professionell-wissenschaftliche Doktorandenausbildung bescheinigt.⁸ Insofern ist der Doktorand in der Lage, zeitsparend und effizient additiv die Zahl seiner Qualifikationen zu erhöhen.

Um dieses möglichst frühzeitig zu ermöglichen und die strukturierenden Elemente einer Promotionsphase vermitteln zu können, ist es sinnvoll und unabdingbar bereits zu Ende des (Master-)Studiums mithilfe eines Internetauftritts, durch Informationsbroschüren und Beratungstermine über den Promotionsprozess zu informieren.

Außerdem ist die Teilnahme an einem Basis-Modul vorgesehen, das diese Inhalte systematisch vermittelt und bereits, ähnlich dem integrierten Promotionspfad im Master-Studium „Demographischer Wandel“, zum Ende des Studiums belegt werden sollte.

⁸ Vgl. auch Kap. 2.6.

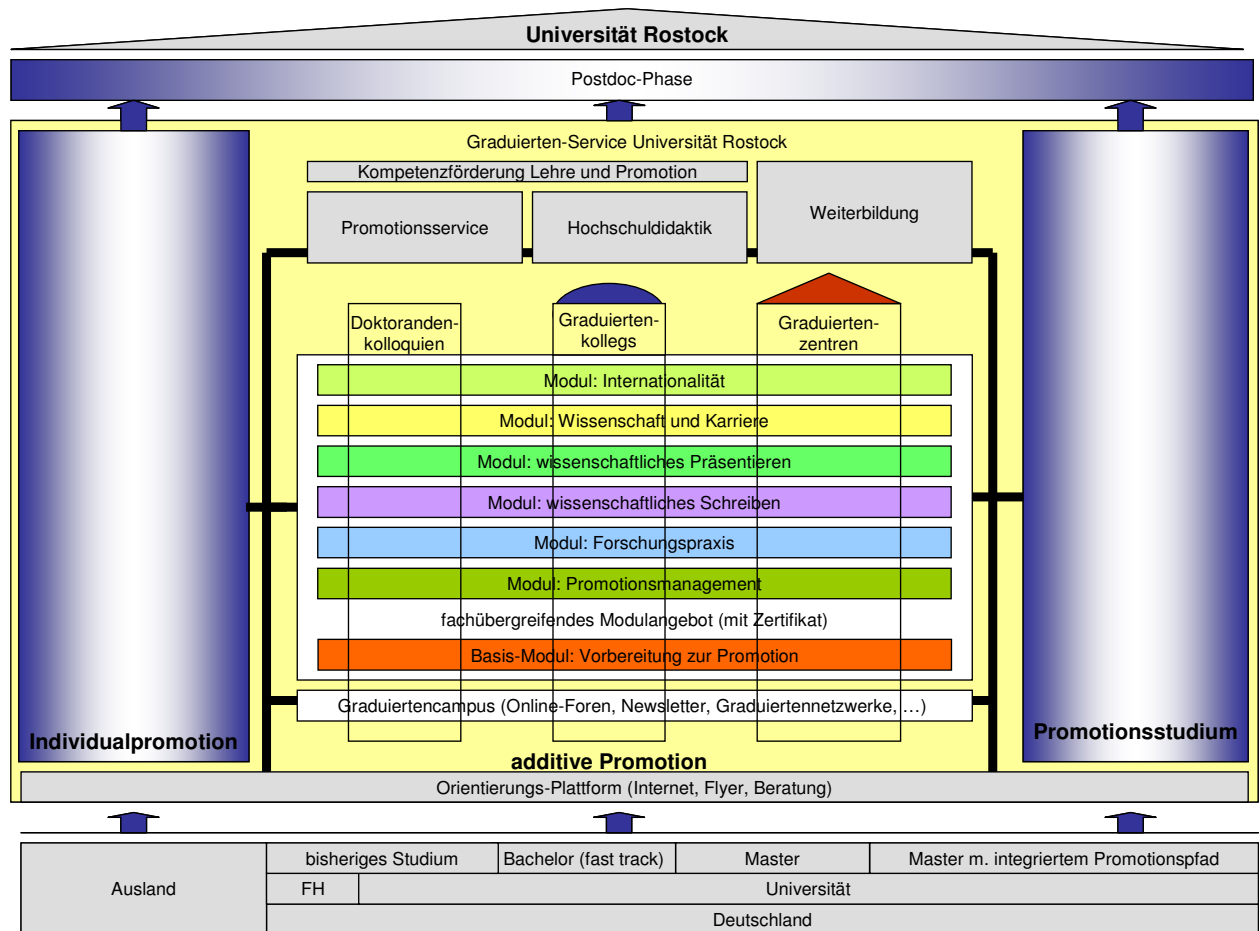


Abbildung 2: Konzept der Rostocker Doktorandenausbildung „addive Promotion“ (Entwurf: ZQS, VI/180309)

Die Vorteile dieser Konzeption sind vielschichtig und können im Wesentlichen in den folgenden Punkten zusammengefasst werden.

1. optimaler Zugang

Es werden strukturierende Elemente auch für jene Doktoranden angeboten, die keinen strukturierten Promotionsstudiengang wählen können.

2. optionaler Erwerb von Schlüsselqualifikationen

Das Konzept passt sich den individuellen Bedürfnissen der Doktoranden an. Es entsteht kein Zeitverlust durch ein starr verschultes Programm. Somit ist es attraktiv für Promovierende, die bereits über fortgeschrittene Kenntnisse verfügen und keine zusätzliche Zeit investieren können oder wollen (z.B. für externe Doktoranden in berufs begleitender Promotion).

3. zertifizierte Schlüsselqualifikationen

In einem festen Modulset können Zertifikate erworben werden, die Doktoranden der Universität Rostock durch den Erwerb akademischer Zusatzqualifikationen attraktiv auf dem Arbeitsmarkt von Wissenschaft, Verwaltung und Wirtschaft werden lässt. Da diese Zertifikate unabhängig von einer erfolgreichen Promotion ausgestellt werden, können Rückschläge in der beruflichen Karriere (etwa durch den Abbruch der Promotion) zumindest abgemildert werden.

4. Synergieeffekte und Optimierung

Durch bereits vorhandene universitäre Angebote profitieren Nachwuchswissenschaftler von der Koordination einer effektiven Kooperation mit den verschiedenen universitären Einrichtungen und Leistungen. Diese setzen sich u.a. aus den Angeboten von Hochschuldidaktik und Weiterbildung (Erwerb bundesweit anerkannter Zertifikate und Abschlüsse), Akademischem Auslandsamt, Alumni-Büro, CareersService, Sprachenzentrum, Medienzentrum, Universitätsrechenzentrum, Universitätsbibliothek, Referat für Forschungsförderung aber auch bereits vorhandener Aktivitäten im Rahmen der strukturierten Promotion wie etwa strukturierten Promotionsstudiengängen, Graduiertenkollegs, Doktorandenkolloquien und Graduiertenzentren zusammen.

5. interdisziplinäre Zusammenarbeit

Die additive Promotion stärkt die allseits geforderten Fähigkeiten von Doktoranden, über Fachgrenzen hinaus zu kooperieren, da fachübergreifende Qualifikationsmaßnahmen Kontakte zu Wissenschaftlern anderer Forschungsbereiche nach sich ziehen und die interdisziplinäre Kompetenz erhöhen.

6. Stärkung der „University Identity“

Die additive Promotion stärkt die Corporate Identity der Universität Rostock. Alumni, Nachwuchswissenschaftler und Postdocs bringen der Universität nachhaltig positive Effekte. Das gemeinsame Wahrnehmen von Angeboten in diesem Rahmen erhöht ebenso wie der erfolgreiche Abschluss der einzelnen Module die Kenntnisse der „eigenen“ Universität. Mögliche Kooperationspartner, die sich auf diese Weise ermitteln lassen, können zu einem besseren „Wir-Gefühl“ beitragen und die Universität Rostock als Universitäts- und Promotionsstandort attraktiver machen.

7. Entlastung der Fakultäten bei der Vermittlung fachübergreifender wissenschaftlicher Kompetenzen

Die „3-Säulen-Promotion“ kann mit der additiven Promotion die Fakultäten bei der Vermittlung fachübergreifender Schlüsselkompetenzen entlasten. Somit ist es auch möglich,

die Individualpromotion bei Bedarf zu ergänzen und die universitäre Verantwortung hinsichtlich der Doktorandenausbildung auf mehrere Schultern zu verteilen. Der freiwillige Kompetenzerwerb hinsichtlich Lehre und Promotion kann von den Betreuern und Gutachtern empfohlen werden, schon die Kapazität der Fakultäten und ermöglicht universitätsweit Synergieeffekte.

8. Vorteile bei der Beantragung von Drittmitteln

Die Wahrscheinlichkeit, Drittmittel erfolgreich einzuwerben, wird erhöht, wenn überzeugend nachgewiesen werden kann, dass und wie Nachwuchswissenschaftler im Rahmen der additiven Promotion an der Universität Rostock zielorientiert gefördert werden. Außerdem können Rostocker Doktoranden in der additiven Promotion zentrale Kenntnisse zur Antragsstellung von Drittmitteln erwerben.

Ein Mehrwert für die gesamte Universität Rostock wird dann erreicht, wenn Drittmittel für neue strukturierte Promotionsstudiengänge oder Forschungsprojekte erfolgreich eingeworben werden können, weil bereits eine fachübergreifende Support-Struktur (z.B. für international Promovierende) vorhanden ist und Nachwuchsforscher in der additiven Promotion das Einwerben von Fördergeldern erlernen, wenn die Fakultäten durch die zentrale Vermittlung fachübergreifender wissenschaftlicher Kompetenzen in der additiven Promotion deutlich entlastet werden und wenn die additive Promotion als unterstützende und flankierende Maßnahme zu den Graduiertenkollegs, Promotionsstudiengängen und Profillinien der INF fungiert und kostengünstig, weil Synergien nutzend, für alle Seiten angeboten werden kann. Insgesamt soll das Konzept der strukturorientierten Doktorandenausbildung eine 3-jährige Promotionsphase ermöglichen.

Die universitätsweite strukturierte Doktorandenausbildung über die drei Wege der Individualpromotion, der additiven Promotion und der Promotionsstudiengänge fungiert als strategisches und profilbildendes Instrument der Universität Rostock.

Im Rahmen der Projektarbeit wurde an verschiedenen universitären Stellen und Gremien das Konzept vorgestellt und diskutiert. Nicht nur die Kooperationsbereitschaft der nötigen Zentraleinrichtungen, auch die Nutzung und Unterstützung der additiven Promotion seitens der bereits vorhandenen promotionsfördernden Einrichtungen, insbesondere auf Ebene der Graduiertenkollegs, Graduiertenzentren und der Interdisziplinären Fakultät (INF) zeugen von einer breiten und wachsenden Zustimmung für das in der Projektarbeit entstandene Konzept. Dessen Eingang in den neuen Hochschulentwicklungsplan zeugt allerdings auch davon, dass es noch vieler weiterer Schritte zu einer optimierten Doktorandenausbildung in Rostock bedarf.

3.4 Informationsmanagement für ein attraktives Promotionsumfeld

Wesentliche Ziele einer Verbesserung der Doktorandenausbildung bestanden in Entwicklung und Ausbau eines attraktiven Promotionsumfelds, das die betreuerunabhängige Unterstützungsstruktur der Universität umfasst. Dabei ging es neben der Einrichtung von Promotionsstudiengängen und dem Entwurf eines Konzepts zur Doktorandenausbildung darum, alle (universitären) Akteure, die einen Beitrag zu einer erfolgreichen und zügigen Promotion leisten können, einzubeziehen. Grundlage für die Kooperation mit diesen „Promotions promotoren“ ist ein effizientes und umfassendes Informationsmanagement, ähnlich wie auch eine erfolgreich strukturierte Promotion im wesentlichen durch kurze Wege zu relevanten Informationen für Doktoranden charakterisiert.

Workshop „Wege zur strukturierten Promotion“

Begleitend zur Konzepterstellung für eine strukturierte Doktorandenausbildung an der Universität Rostock wurde im Juni 2008 ein universitätsweiter Workshop durchgeführt, zu dem Promotionsinteressierte, Doktoranden, Verwaltung, wissenschaftlicher Mittelbau und Professoren eingeladen waren. Der Workshop stellte die neuen Wege einer strukturierten Promotion praxisbezogen vor. Aus universitärer aber auch fachwissenschaftlicher Perspektive wurde mit Experten und Gesprächspartnern der Universitäten Mainz, Berlin (HU), Göttingen und Wuppertal diskutiert.⁹

Bemerkenswert ist das große Interesse, das Promovierende der Universität Rostock dem Workshop entgegenbrachten. Dies ist besonders vor dem Hintergrund bemerkenswert, dass die Teilnahme an dieser Veranstaltung nicht konkret für die Doktoranden ausgerichtet war. Außerdem befasste sich das Programm in erster Linie mit Modellen anderer Universitäten und war zudem offensichtlich nicht von direktem Mehrwert für Promovierende. Für die Beurteilung des Feedbacks ist dies insofern relevant, als dass Doktoranden unter einem erheblichen Druck der Priorisierung relevanter Veranstaltungen stehen.

Festzuhalten bleibt allerdings auch, dass die Teilnahme aus dem Mittelbau insbesondere seitens der Hochschullehrer relativ gering ausfiel, obwohl diese Teilnehmergruppe für die Gestaltung der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses in besonderem Maße verantwortlich ist.

Wesentliche Ergebnisse konnten nach dem Workshop festgestellt werden:

- Die Gestaltung der Promotionsphase als dritter Zyklus im Bologna-Prozess eröffnet den Universitäten, eigene Wege zur strukturierten Promotion: Die Entwicklung ist in vollem Gange.

⁹ Zur Workshop-Dokumentation: <http://www.zqs.uni-rostock.de/nachwuchs.html> , vgl. auch rector direct Nr. 7/8 2008, Pressemitteilung Universität Rostock vom 17.06.2008, Universitätsmagazin Profile, Heft 3/2008, S. 11.

- Die vorgestellten Beispiele zeigten überwiegend einen Mix aus additiver Promotion und Promotionsstudiengängen. Die additive Promotion, wie sie etwa in Wuppertal praktiziert wird (Vortrag Prof. Dr. Sommer), ermöglicht eine fachübergreifende Zusatzqualifizierung mit Synergie-Effekten für alle Beteiligten (Universität, Fakultäten, Promovierende).
- Die nötige Infrastruktur, die eine fachübergreifend strukturierte Promotion auszeichnet, wird verstärkt als Voraussetzung in der Forschungsförderung betrachtet.
- Zentrale Formen (z.B. in Form von Graduiertenzentren) sind letztlich überall im Rahmen der strukturierten Promotion vorhanden.
- Der Bedarf von Universitäten, Fachbereichen und Doktoranden an einer strukturierten Promotion ist sehr groß, inhaltlich jedoch fachkulturenbedingt unterschiedlich.
- Synergieeffekte werden bewusst genutzt (vgl. Universitäten Mainz, Wuppertal, Göttingen, HU-Berlin, vgl. z.B. auch Leipzig).
- In Anregung durch den Workshop und durch Vorstellung des Projekts „strukturierte Promotion“ im Fakultätsrat der Philosophischen Fakultät konnte der Fakultätsratsbeschluss vom 10.12.2008 zu einem Graduiertenzentrum der Philosophischen Fakultät ermöglicht werden.

Trotz ausbaufähiger Beteiligung der Hochschullehrer erwiesen sich Maßnahmen, wie die eines universitätsweiten Workshops als geeignetes Mittel um alle Akteure, die zu einem gelungenen Promotionsprozess beitragen können, über die strukturierte Doktorandenausbildung zu informieren. Es ist weiterhin nötig, möglichst viele der an diesem Prozess Beteiligten von dem Bedarf und den Chancen eines solchen Nachwuchsförderungsinstruments überzeugen zu können.

Obwohl es für die strukturierte Promotion keine „best-practice-Fälle“ gibt, weil die Vergleichbarkeit mit den entsprechenden Hochschulen nur bedingt möglich ist und daher die vorgestellten Beispiele nicht direkt übertragbar sind, konnte der Rostocker Ansatz des Konzepts einer 3-Wege-Promotion insgesamt bestätigt werden: Für eine adäquate Unterstützung von selbständigen Doktoranden, die ihre ersten Schritte als Nachwuchsforscher gehen, bieten die drei Wege, insbesondere die additive Promotion, viele Vorteile und ein adäquates Angebot an, das den unterschiedlichen Ausgangssituationen der Doktoranden auf überzeugende Weise gerecht wird.

Das Konzept muss künftig universitätsweit nachhaltig unterstützt werden, damit Rostock den Anschluss an den universitären Trend, ein attraktives Promotionsumfeld zu schaffen, nicht verpasst. Nach Expertenmeinung wird in spätestens fünf Jahren nahezu jede Forschungseinrichtung mit Promotionsrecht¹⁰ über (zentrale) Einrichtungen einer strukturierten Doktorandenausbildung verfügen. Die strukturierte Promotion wird in Zukunft, in wel-

¹⁰ Hintergrund dieser Formulierung ist die gegenwärtige Diskussion um die Vergabe des Promotionsrechts an außeruniversitäre Forschungsreinrichtungen bzw. die zunehmenden Bestrebungen seitens der Fachhochschulen an der Promotion mitzuwirken bis hin zur Ausübung des Promotionsrechts.

cher Ausprägung auch immer, die Promotion der kommenden Generationen von Nachwuchswissenschaftlern bestimmen.

Akteure eines attraktiven Promotionsumfelds

Im Rahmen der Konzeption zur additiven Promotion bzw. einer fachübergreifenden zentral koordinierten Infrastruktur zur Unterstützung des promovierenden Wissenschaftsnachwuchses wurden verschiedene Schnittstellen ermittelt, die auf unterschiedliche Weise ebenfalls mit der Zielgruppe Promovierende befasst sind, z.B. universitäre Einrichtungen wie die Hochschuldidaktik, die universitäre Weiterbildung, das Referat Forschungs- und Transferangelegenheiten, das Alumni-Büro, das Controlling, der Careers Service, Sprachen-, Medien- und Rechenzentrum, das Graduiertenzentrum für Geisteswissenschaften, die Universitätsbibliothek oder das Akademische Auslandsamt. Neben diesen Institutionen zählen persönliche Kontakte und der Informationsaustausch mit den einzelnen Mitarbeitern der Verwaltung ebenso dazu wie engagierte Professoren und Dozenten, Doktorandenkolloquien, Graduiertenkollegs und Promotionsbeauftragte.

Nicht zuletzt der gute Kontakt und Informationsaustausch zur Universitätsleitung und den Gremien (Senatskommission für Studium und Lehre sowie für Forschung und Nachwuchsförderung) sind in diesem Zusammenhang zu nennen. Als wichtiger Austausch galt natürlich auch der Kontakt zu den Promovierenden, selbst konnte er doch als unverzichtbare Informationsquelle zur Basis gesehen werden.

Aufbau von effizienten Informationskanälen

Zu Beginn der Projektarbeit waren die nötigen Informationskanäle insbesondere zu den Doktoranden nicht vorhanden. Im Rahmen der Projektarbeit waren die Voraussetzungen für eine solche Kontaktherstellung vorhanden und im bundesdeutschen Vergleich ausgesprochen gut: Das LHG sieht in Mecklenburg-Vorpommern eine Einschreibung der Doktoranden vor, so dass über die immatrikuliert Promovierenden, unter Wahrung der datenschutzrechtlichen Auflagen, die Kontaktaufnahme und gezielte Informationsverbreitung zu Themen rund um die Promotion ermöglicht werden konnte. Heute, nach Projektende, verfügt die Universität Rostock über eine äußerst effiziente und gezielte Möglichkeit, den promovierenden wissenschaftlichen Nachwuchs direkt, unkompliziert und kostengünstig per mail zu erreichen.

Der Mail-Verteiler umfasst jedoch noch weitere Zielgruppen, die im Verlauf des Projekts erschlossen werden konnten. So können interessierte Absolventen, Studierende und Teilnehmer der bisher angebotenen Veranstaltungen ebenso Informationen rund um die Promotion erhalten wie die bereits genannten Promotionspromotoren seitens der Universität.

Möglich wurde dieser große Datenpool auch durch die Bitte, die Informationen an Interessierte weiterzuleiten.

Praktische unkomplizierte Kontaktaufnahme zur Koordinationsstelle Strukturierte Promotion, konnte auch durch die entsprechenden Angaben im Internet ermöglicht werden. So erlaubt ein E-Mail-Formular die Nutzung von Beratungsgesprächen und Hilfestellungen in fachübergreifenden Fragen des Promotionsprozesses sowie weiteren Informationen im persönlichen Kontakt.

Auch sonst spielte der im Projekt entstandene Internetauftritt „Promotionen fördern“ eine wichtige Rolle im Rahmen der Kommunikation der Projektinhalte. Unter www.zqs/nachwuchs/de können wichtige Informationen zur Promotion und den Möglichkeiten, in Rostock zu promovieren, rund um die Uhr weltweit abgerufen werden.

Neben grundlegenden Hinweisen zum Promotionsbeginn, Kontaktdaten zum Promotionsverfahren und Tipps für eine erfolgreiche Promotion werden die Wege der strukturierten Promotion dargestellt. Interessierte erwartet eine Vorstellung der Promotionsstudiengänge ebenso wie die Präsentation der Graduiertenkollegs, nützliche Hinweise zur Forschungsförderung aber auch eine Übersicht auf das Workshop-Angebot „Kompetenzentwicklung Lehre und Promotion“ sowie sonstige Veranstaltungshinweise zur Promotion und hilfreiche Links zur Netzwerkbildung und zu weiteren Informationsangeboten. Vorrangiges Ziel bei der Planung, Gestaltung und Informationsselektion war es, unkomplizierte kurze Wege zu relevanten Informationen rund um die Promotion zur Verfügung zu stellen, dabei jedoch auch den Pflege- und Erstellungsaufwand so gering wie möglich zu halten.

Der moderne und ansprechend gestaltete Internet-Auftritt war auch deshalb möglich, weil auf eine hervorragende Unterstützung innerhalb des ZQS zurückgegriffen werden konnte. Das Know-How der universitären Weiterbildung begründete die vorbildliche Internetpräsenz dadurch, dass sich diese Einrichtung seit Jahren auf dem freien (Bildungs-)Markt bewährt. Dieser Vorteil ist deshalb erwähnenswert, weil sich Studieninteressierte zum größten Teil über das Internet informieren, wie jüngste Umfragen der Universität Rostock erneut bestätigten.

Die Erfahrungen zeigen zudem, dass noch ein erhebliches Potenzial in der Optimierung der Verlinkungen mit den Einrichtungen des Promotionsumfelds besteht. Dieses zu nutzen, wird eine Herausforderung der bevorstehenden Umstellung auf die neue universitätsweit Internet-Präsenz sein und könnte eine erhebliche Verbesserung der Informationsstruktur nach sich ziehen.

Anlaufstelle für Promovierende und Promotionsinteressierte

Die Projektstelle diente den Promovierenden aber auch Promotionsinteressierten als Anlaufstelle rund um die Promotion an der Universität Rostock. Die Beratungen umfassen z.B.

allgemeine Fragen zur Promotion und speziell zum Promotionsverfahren ebenso wie Probleme mit der Betreuung im Rahmen der Doktorarbeit. Dabei ermöglichte die fachübergreifende Ansiedlung der Stelle eine unparteiische und vom Betreuungs- und damit ja auch immer Abhängigkeitsverhältnis unabhängige Beratung. In diesem Zusammenhang wurde an vielen Stellen die Freude darüber zum Ausdruck gebracht, „dass es überhaupt jemanden, an der Universität Rostock gibt, der ein offenes Ohr“ hat. Dabei muss nachdrücklich darauf hingewiesen werden, dass es sich dabei nicht etwa um die allgemein in Beratungssituationen immer wieder vorkommenden „schwierigen Kandidaten“ handelte, sondern vielmehr um Probleme mit den ausgeprägten Abhängigkeitsverhältnissen im Rahmen der Promotion. Beratungen anderen Charakters thematisierten konkrete Fragen seitens extern Promotionsinteressierter sowie Fragen von Fachhochschul-Absolventen und ihren Möglichkeiten in Rostock zu promovieren. Vermehrtes Interesse bestand insbesondere an universitären Promotionsabschluss-Stipendien, aber auch Probleme seitens der Betreuer, die nicht als Gutachter fungieren wurden thematisiert. Dieses insgesamt recht breite inhaltliche Spektrum war außerdem von dem Interesse an Fragen der Forschungsförderung geprägt. Dabei kam in der Beratungssituation dem Projektmitarbeiter nicht nur seine persönliche Promotionserfahrung zugute, auch der wiederholte Verweis auf die absolute Vertraulichkeit des Besprochenen prägte die Hilfestellung, die durch die Gespräche geboten werden konnte. Insgesamt ist für Doktoranden und auch Interessierte außerhalb der Universität eine Anlaufstelle besonders attraktiv, wenn Sie unkompliziert schnelle Hilfe anbieten kann und damit das Image der Universität Rostock positiv bestimmt.

Graduierternetzwerk Rostock

Aufgrund des Bedarfs an einer stärkeren Vernetzung der Rostocker Doktoranden untereinander und dem immer wieder artikulierten Wunsch, mit anderen Promovierenden unkompliziert „auf Augenhöhe“ Erfahrungen auszutauschen, wurde im Sinne des Konzepts (Graduierertencampus) mit dem Aufbau eines Netzwerks für Promotionsinteressierte und Promovierende begonnen (www.docnet@uni-rostock.de). Begleitet durch entsprechende Workshops und unter Einbeziehung von Erfahrungen anderer Universitäten können so unkompliziert kurze Wege zu relevanten Informationen zur Promotion in Rostock ermöglicht werden.

Systematische Erfassung der Promovierenden-Situation

Entsprechend dem bundesweit noch immer unterentwickelten Kenntnisstand zur Lage der Doktoranden, waren auch die Kenntnisse in Rostock hinsichtlich der Situation von Promovierenden äußerst defizitär. Wie auch an den meisten anderen Universitäten Deutschlands,

gibt es kaum belastbare Informationen über den aktuellen Stand der Promotionsaktivitäten, die Beurteilung der Betreuungssituation oder der abgebrochenen Promotionsprojekte. Auch andere Angaben, wie etwa die zur Promotionsfinanzierung, die Kenntnis über die Zahl der extern Promovierenden oder der Promotionsdauer, einschließlich der Angaben über Unterbrechungen (etwa durch Mutterschutz, Auslandsaufenthalte oder Krankheit) fehlten.

Diese Situation war und ist für die Universität Rostock auf unterschiedliche Weise unbefriedigend. Einerseits kann der grundsätzlichen Kritik an reformierenden Aktivitäten nicht fundiert entgegengetreten werden, wenn nicht nachgewiesen werden kann, dass und wo genau Defizite in der Doktorandenausbildung vorherrschen.

Dieses Defizit wirkt umso deutlicher, als dass eine sachliche Argumentation das Unterstützungspotenzial der - ja oft engagierten - Gegner freilegen kann, wenn diese vom Verbesserungsbedarf der Promotionsbedingungen überzeugt werden können. Zudem erscheint eine differenzierte Ist-Analyse gerade für den Promotionsprozess erforderlich. Die bereits angesprochenen multipel wirkenden Einflussfaktoren auf einen erfolgreichen Promotionsabschluss - soweit sind sich auch die bisherigen Studien zum Thema einig - legen den Bedarf unterschiedlicher Aktivitäten frei. So ist z.B. die Zufriedenheit mit den Promotionsbedingungen in den einzelnen Fachkulturen sehr unterschiedlich. Kann verallgemeinernd von vergleichsweise großen Problemen bei den Geistes- und Sozialwissenschaften ausgegangen werden, ist damit nicht gesagt, dass der Unterstützungsbedarf in den Naturwissenschaften grundsätzlich gedeckt ist. Das Bewusstsein in punkto Anspruch und Ausrichtung möglicher Service-Leistungen erscheint hier, aufgrund der bereits vorhandenen Infrastrukturen, teilweise konkreter und spezieller.

Zusätzlich zu den Fachkulturen treten Differenzierungen bei extern Promovierenden, ausländischen Doktoranden, Frauen oder Eltern(teilen) auf. Auch hier führen Rückschlüsse aus der Hochschulforschung oder Erfahrungen an anderen Universitäten nur bedingt weiter.

Im Rahmen der Projektarbeit wurden daher mehrere sich ergänzende Vorstöße unterschiedlicher Reichweite verfolgt.

In Workshops, die sich bewusst im Rahmen kleiner Gruppen der Promovierendensituation widmeten, konnte bestätigt werden, dass es in erster Linie die universitäre Infrastruktur ist, die Doktoranden der Universität Rostock für erheblich ausbaufähig halten. Neben fehlenden Vernetzungsmöglichkeiten und z.T. eklatanten Informationsdefiziten an den einzelnen Arbeitsplätzen wurde eine zentrale und Betreuer-unabhängige Beratung und Informationsstelle gewünscht.

Die so zutage getretenen Problemprofile beeinflussten und bestätigten die Konzentration des Konzepts der additiven Promotion auf eine fachübergreifende und fachlich unabhängige

ge Servicestruktur. Damit lies sich auch begründen, warum die schwierigen Promotionsbedingungen nicht ausschließlich auf die Betreuung zurückgeführt werden, wie dies auch bundesweite Umfragen belegen.

Ein anderer Weg bestand in der Mitarbeit an einem Online-Fragebogen an alle wissenschaftlich Beschäftigten der Universität Rostock, der zu Beginn 2009 vom Personalrat versandt wurde. Auf diese Weise konnten sehr wichtige Fragen hinsichtlich der Promotionsvorhaben bzw. Promotionssituation dieser Mitarbeitergruppe implementiert werden. Die Ergebnisse der Daten, die sich bereits in der Auswertung befinden, versprechen auch Aussagen darüber, wie hoch die Abbruchquote von Promotionsvorhaben in diesem Personenkreis ist und welche Ursachen dafür verantwortlich gemacht werden.

Nicht zuletzt dokumentiert die Durchführung solcher Befragungen das universitäre Interesse an den Promovierenden, das häufig vermisst wird und letztlich einen Mangel an ideeller Unverstützung bedeutet, was zu einer mangelhaften Bindung seitens der Doktoranden mit „ihrer“ Promotions-Universität führen kann.

Während sich diese Beispiele des Informationsmanagements im Rahmen eines attraktives Promotionsumfelds überwiegend auf die interne Kommunikation beziehen, gingen einige der Projektaktivitäten teilweise über die Universität Rostock hinaus.

So wurde die Teilnahme an einem Promovierenden-Pannel vorbereitet, die es der Universität Rostock ermöglicht, in halb- bis einjährigen Abständen die Promovierendensituation zu erfassen und umfangreich zu dokumentieren.¹¹ Diese Kooperation mit einem DFG-unterstützten Forschungsinstitut, ermöglicht nicht nur die systematische Erfassung der unterschiedlichen Aspekte von individuell-unterschiedlichen Promotionsprozessen, sie gewährt auch die regelmäßige sozialwissenschaftlich-fundierte Erhebung der Daten und bietet zusätzlich aufgrund der verschiedenen teilnehmenden Universitäten einen Vergleich mit den Durchschnittsergebnissen insgesamt.

In einem sich ergänzenden Mix aus qualitativen, quantitativen, inner- und außeruniversitär durchgeführten Erhebungen können fundierte Ergebnisse zu einer kontinuierlichen Qualitätssicherung der Promotion beitragen.

Mitarbeit am Promotionsratgeber „Erfolgreich Promovieren“

¹¹ Dabei handelt es sich um das Projekt „ProFile“ des Instituts für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ), Bonn. Mehr Informationen unter: http://www.forschungsinfo.de/Projekte/ProFile/projekte_profile.asp (Zugriff 22.5.2009).

Die Aufbauarbeiten einer strukturierten Promotion an der Universität Rostock innerhalb dieses Projekts ließen nur bedingt ein Informationsmanagement auch über die Universität hinaus zu.

Dennoch konnte durch die Mitarbeit an der zweiten Auflage eines erfolgreichen Promotionsratgebers die Aktivität des Projekts und damit der Universität Rostock im Kontext der strukturierten Promotion nach außen sichtbar dokumentiert werden.¹²

Insgesamt wird sich die strukturierte Promotion in Rostock auch zukünftig von der fachlichen Aktivität über die Universität hinaus profilieren müssen.

3.5 Fakultäten-Service

Die Projektstelle diente im Rahmen von Serviceleistungen auch als Anlaufstelle der Fakultäten in Fragen rund um die Promotion, allerdings wurde auch aktiv auf die Fakultäten zugegangen.

Neben den bereits beschriebenen Aktivitäten im Auf- und Ausbau von Promotionsstudiengängen wurde der Entwurf einer Rahmenordnung für die Einrichtung von Promotionsstudiengängen erarbeitet. Damit soll die Einrichtung neuer Studiengänge durch einheitliche Leitlinien und formale Mindestanforderungen erleichtert werden, so dass ein universitätsweiter Qualitätsstandard die wichtigsten Anforderungen an die Rostocker Doktorandenausbildung formuliert und auf die Durchführung von Evaluationen bzw. Akkreditierungsverfahren vorbereitet.

Des Weiteren ging es um die Vorstellung der Projektarbeit, die Präsentation des Konzepts der additiven Promotion sowie die Vorstellung von Tagungsberichten in den Fakultätsratsitzungen, um über die aktuellen Entwicklungen in der „Promotionslandschaft“ zu informieren. Vor dem Hintergrund der Entlastung der Fakultäten durch die Entwicklung von fachübergreifenden Modulen in der Doktorandenausbildung (soft und scientific skills) traten immer wieder die Kostenfragen in den Vordergrund. Übereinstimmend mit den Einschätzungen der Promovierenden wurden preisintensive Veranstaltungen, insbesondere unter Verweis der finanziellen Situationen bei Stipendiaten, abgelehnt. Eine im Bundesgebiet gängige Kostenpauschale von maximal 25 Euro pro Angebot wurde dagegen akzeptiert.

Als besondere Aufgabe ist dabei die Unterstützung des Aufbaus eines Graduiertenzentrums an der Philosophischen Fakultät zu nennen. An diesem konkreten Beispiel zeigten sich deutlich, die bereits in der Konzeption der additiven Promotion berücksichtigten Kooperationsmöglichkeiten und Synergieeffekte, die sich im Rahmen der strukturierten Promotion bieten. Obwohl sich der Aufbau dieser fachbezogenen Unterstützungsstruktur noch in den

¹² Vgl. die Beiträge „Strukturierte Promotionsprogramme in Deutschland, Österreich und der Schweiz“ (S. 29-32) sowie „Qualifizierung auf eine Universitätsprofessur“ (S. 198-199) in der zweiten Auflage von Stock et al (2009): Erfolgreich Promovieren. Ein Ratgeber von Promovierten für Promovierende. Springer, Berlin.

Anfängen befindet, können wesentliche Erkenntnisse aus der Zusammenarbeit bereits an dieser Stelle zusammengefasst werden.

Eine Unterstützungsstruktur für Doktoranden auf Ebene der Fakultäten ist sinnvoll und nötig für die fachbezogenen Belange und den Aufbau eines Service-Verständnisses seitens der Fakultäten im Promotionsprozess. Diese Einstellung kann erhebliche Potenziale ausschöpfen und fördert nicht zuletzt die oft recht schwach-unterstützte Gruppe der externen Doktoranden.

Darüber hinaus sollten jedoch keine Kapazitäten eingesetzt werden, die nicht auch allen anderen Promovierenden der Universität zugute kommen könnten, so sie für deren Fortkommen in der Promotionsphase Relevanz besitzen. Die Kooperationsbereitschaft seitens der Sprecher der Graduiertenkollegs in diesem Sinne Synergien zu nutzen dokumentiert zusätzlich, wie groß das Potenzial ist, universitätsweit die Doktorandenausbildung zu verbessern und wie wichtig es für die Universität ist, in dieser Frage zusammenzuarbeiten.

3.6 Kompetenzentwicklung Lehre und Promotion

Kooperationsmöglichkeiten und Synergieeffekte, so stellte sich im Verlauf der Projektarbeit heraus, waren nicht nur auf universitärer Ebene, sondern auch im institutionellen Rahmen des Zentrums für Qualitätssicherung in Studium und Weiterbildung möglich. So konnte innerhalb der Projektlaufzeit mit der am ZQS angesiedelten und nach konzeptioneller Überarbeitung fortgeführten Hochschuldidaktik kooperiert werden. Mittlerweile deutet auch die gemeinsame Bezeichnung der in diesem Rahmen angebotenen Veranstaltungen, die im Verständnis der additiven Promotion durchgeführt wurden, auf die „Kompetenzentwicklung Lehre und Promotion“ hin. Durch diese Kooperation konnte nicht nur die Akzeptanz und die Bekanntheit des Angebots gesteigert und die Aufmerksamkeit jeweils neuer Interessenten geweckt werden, auch Darstellung und Präsentation der Veranstaltungen bekamen so zusätzliche Impulse. Sowohl für Promovierende als auch für die Seite der Hochschullehrer konnte auf diese Weise ein überzeugendes Beispiel im Rahmen einer attraktiven Promotionsumgebung geliefert werden.

Unabhängig von dieser Entwicklung machten Entwurf und Planung von fachübergreifenden Modulen für Doktoranden zum Erwerb von soft und scientific skills einen wichtigen Teil dieses Tätigkeitssegments aus.

Trotz der eingangs beschriebenen Probleme, diese Fähigkeiten genau zu bestimmen und angesichts der Tatsache, dass etwa in Finanzierungs- und des Referentenfragen wechselnde Bedingungen für die Programmangebote herrschen und außerdem die Nachfrage wechseln kann, konnten wesentliche Bausteine einer fachübergreifenden Doktorandenausbildung identifiziert werden.

Neben einer Ausstattung von besonders aktuellen und interaktiven Informationen über dynamische Elemente wie Online-Forum, Newsletter und Graduiertennetzwerk gehören Basisinformationen zur Grundlage eines umfangreichen Informationsmanagements der strukturierten Promotion.

Die additive Promotion soll daher frühzeitig über diese Angebote hinaus im Basis-Modul „Vorbereitung zur Promotion“ rechtzeitig und zeitsparend die wichtigsten Grundkenntnisse zu Umfang, Anforderungen und Ablauf des Promotionsprozesses Auskunft geben und Tipps vermitteln, diesen Prozess so effizient wie möglich zu gestalten.

Um dieses Ziel zu verwirklichen und möglichst auch im Rahmen der additiven Promotion auf eine durchschnittliche Promotionsdauer von drei Jahren zu kommen, werden im Baustein „Promotionsmanagement“ Techniken zur erfolgreichen Durchführung der Promotion vermittelt. Dieser Baustein basiert auf dem allgemeinen Projektmanagement, dem Erwerb von Grundkenntnissen im Zeitmanagement vermittelt jedoch auch Fähigkeiten im Umgang mit den Betreuern und Gutachtern.

Der Baustein „Forschungspraxis“ soll Möglichkeiten zum Erwerb von Forschungs- und Methodenkenntnissen bieten, allgemeine und spezielle Kenntnisse zum wissenschaftlichen Arbeiten vermitteln aber auch über erfolgreiche Wege zur Drittmittelfinanzierung informieren.

Um die Publikationsfähigkeiten zu erhöhen und die Kompetenzen bei der Erstellung wissenschaftlicher Texte zu erhöhen, bieten die Inhalte des Bausteins „Wissenschaftliches Schreiben“ die dazu erforderlichen Informationen. Neben Erfahrungsberichten erfolgreicher Autoren sollen praktische Schreibprojekte dieses Angebot abrunden und bei Möglichkeit zu ersten Veröffentlichungen führen.

Der Baustein „Wissenschaftliches Präsentieren“ konzentriert sich dagegen weniger auf die Textproduktion sondern vielmehr auf Vorträge, Veranstaltungsorganisation, Medienkompetenzen für Wissenschaftler und Themen wie Rhetorik, Stimmbildung oder die erfolgreiche Anwendung von Powerpoint-Präsentationen.

Um die Berufsaussichten der Doktoranden zu erhöhen, werden im Baustein „Wissenschaft und Karriere“ Inhalte wie „Wege zur Professur“, „Wissenschaft und Wirtschaft“, „Gründerlehre“ oder „Forschungsstrategien“ im Mittelpunkt stehen.

Interkulturelle Fähigkeiten, Spracherwerb und -ausbau sowie die Organisation internationaler Veranstaltungen oder des eigenen Auslandsaufenthalts stehen im Fokus des Bausteins „Internationalität“.

Da dieses Programmangebot noch nicht vollständig umgesetzt und flexibel konzipiert ist, sind Veränderungen und Zuordnungen innerhalb der Bausteine auch auf Modulebene noch möglich. Überdies ist es auf die Unterstützung der beteiligten Einrichtungen und Akteure

angewiesen. Inhaltliche Überschneidungen sind jedoch durchaus gewollt und ermöglichen die Anpassung an die individuellen Bedürfnisprofile der Doktoranden.

Unter Maßgabe entsprechender Qualifikationen und Qualitätskriterien sollen auch die Promovierenden selbst Gelegenheit haben, Veranstaltungen zu ihnen vertrauten Themen anzubieten und so zusätzlich ihre Erfahrungen in der Vermittlung von Kompetenzen auf- oder auszubauen.

Vor dem Hintergrund der im Rahmen der Projektarbeit zusammengetragenen Informationen und nicht zuletzt als Reaktion auf das große Interesse des Workshops „Wege zur strukturierten Promotion“ wurde unabhängig davon, dass sich das Konzept der additiven Promotion noch in der Entwurfsphase befand, im Sinne eines Bottom-up-Ansatzes, mit ersten Veranstaltungen und „Workshops zur Promotion“ begonnen.

Dabei konzentrierte sich die Projektarbeit auf besonders nachgefragte Themen, die stellvertretend für verschiedene Bausteine getestet wurden. So entstand das erste Programm (vgl. Tab. 2).

Basis-Baustein: Vorbereitung zur Promotion	„Hallo Doc! - Promovieren mit Plan“ (in Kooperation mit dem Careers Service)
Baustein: Internationalität	„How to give effective presentations“ (in Kooperation mit dem Sprachenzentrum)
Baustein: Promotionsmanagement	„Graduiertennetzwerke“
Baustein: Promotionsmanagement	„Projektmanagement für Promovierende“
Baustein: Wissenschaftliches Präsentieren	„Veranstaltungsmanagement“
Graduiertencampus	„Graduiertennetzwerk Rostock“

Tabelle 3: erste Modulangebote im Baustein-System der additiven Promotion an der Universität Rostock

Zusätzlich zu dem geplanten Modulangebot bzw. zur Basis-Information von Doktoranden und Promotionsinteressierten wurde ein Leitfaden entworfen, der es ermöglichen soll, praktisch und übersichtlich die wichtigsten Tipps und Ansprechpartner für eine Promotion in Rostock zu liefern. Außerdem soll ein Pendant zur Betreuung den an der Promotion Beteiligten „Promotionspromotoren“ das Thema der strukturierten Promotion und der Ansätze in Rostock auf kurze und prägnante Weise vermitteln.

Zusammenfassend zu den innerhalb der Projektarbeit geleisteten Aktivitäten wie der Einrichtung von Promotionsstudiengängen, der Konzepterstellung für eine strukturierte Doktorandenausbildung an der Universität Rostock, der Kompetenzentwicklung Lehre und Promotion, dem Fakultäten-Service Promotion sowie dem Informationsmanagement für ein attraktives Promotionsumfeld, lässt sich sagen, dass der Kern der Unterstützung Promovierender in Dienstleistungen informationeller Art besteht. Dieser Graduiertenservice braucht vergleichsweise wenig finanzielle Mittel, so dass eine volle WiMi-Stelle als Minimum gelten

kann und bietet dafür große Unterstützung, die nicht zuletzt aufgrund des erfolgversprechenden und jungen Klientels weittragend für die gesamte Universität Rostock ist.

Zusammenfassung und Ausblick

4 Zusammenfassung und Ausblick

Das Projekt „Koordination Strukturierte Promotion“ kann insgesamt als Erfolg für die ausgangs angestrebte Profilbildung der gesamte Universität Rostock eingeschätzt und beurteilt werden. Nicht zuletzt die bewilligte Projektverlängerung über den anfangs vorgesehenen Zeitraum hinaus zeugt von dem Bedarf an Aktivitäten hin zu einer strukturierten Promotion in Rostock. Insgesamt konnten in der Projektlaufzeit die wichtigsten Ziele umgesetzt werden, die sich in fünf Tätigkeitssegmente unterteilen lassen:

- Einrichtung von Promotionsstudiengängen
- Konzepterstellung für eine strukturierte Doktorandenausbildung an der Universität Rostock
- Kompetenzentwicklung Lehre und Promotion
- Fakultäten-Service Promotion
- Informationsmanagement attraktives Promotionsumfeld

Die Universität verfügt mittlerweile über zwei Promotionsstudiengänge („New Materials“, „Demographischer Wandel“), weitere sind in Planung, so dass mittlerweile von gesicherten Erfahrungen bei der Einrichtung von Promotionsstudiengängen ausgegangen werden kann. Im Promotionsstudiengang „Demographischer Wandel“ wurde dabei ein überzeugender und effizienter Übergang von der Master- in die Promotionsphase entwickelt. Darüber hinaus formuliert der Entwurf einer Rahmenordnung für Promotionsstudiengänge einen universitätsweiten Qualitätsstandard, der die wichtigsten Anforderungen an die Rostocker Doktorandenausbildung beschreibt. Er orientiert sich an einem zusätzlich erarbeiteten universitätsweiten Konzept zur strukturierten Doktorandenausbildung, das auch die Warnungen vor einer Verschulung der Promotionsphase und berücksichtigt und damit die Freiheit der Nachwuchsforscher nicht einschränkt. In diesem Zusammenhang wurde ein Modulpaket entworfen, dessen Bausteine den fachübergreifenden Erwerb von Schlüsselqualifikationen (scientific und soft skills) vorsehen und zusätzlich den optionalen Erwerb von berufsqualifizierenden Zertifikaten ermöglichen.

In einem Bottom-Up-Prozess wurde ein erstes Workshop-Angebot speziell für Doktoranden entwickelt und durchgeführt. Es basiert auf den Auswertungen des Bedarfs von Promovierenden an der Universität Rostock und wurde unter Zusammenlegung der Hochschuldidaktik zum Programm-Angebot „Kompetenzentwicklung Lehre und Promotion“ zusammengefasst. Der Fakultäten-Service umfasste im Wesentlichen die Versorgung mit relevanten Informationen zum Thema strukturierte Promotion sowie Hilfestellungen und Zuarbeiten etwa im Rahmen von Änderungen der Promotionsordnung oder der Unterstützung des Graduiertenzentrums für Geisteswissenschaften.

Im Rahmen eines umfassenden Informationsmanagements für ein attraktives Promotionsumfeld können weitere Serviceleistungen zusammengefasst werden, die insgesamt das Bewusstsein für die Notwendigkeit einer kooperativen und fachübergreifenden Doktoranden-Unterstützung der gesamten Hochschule und ihrer Mitarbeiter schärfen. Beispiele wie der Workshop „Wege zur strukturierten Promotion“, der Aufbau von effizienten Informationskanälen, Akteure eines attraktiven Promotionsumfelds, die Einrichtung einer Anlaufstelle für Promovierende und Promotionsinteressierte, eine erste systematische Erfassung der Promovierenden-Situation aber auch die Mitarbeit am Promotionsratgeber „Erfolgreich Promovieren“ zeugen von der Bedeutung und den Vorteilen einer zentralen Service-Stelle Promotion. Sie machen nicht zuletzt deutlich, dass die Verbesserung der Promovierenden-Situation nicht nur in einer Maßnahme, wie etwa der Einrichtung von Promotionsstudiengängen besteht, sondern dass es vieler verschiedener Aktionen und Kooperationen bedarf, um eine effizient genutzte und motivierende Promotionszeit von drei Jahren in Rostock zu ermöglichen.

Doch während diese Erfolge nicht nur zeigen, welche Möglichkeiten die Universität Rostock hat und weiterhin nutzen sollte, ist auch zu berücksichtigen, dass mit Beendigung des Projekts die Arbeit selbst nicht beendet worden ist - und auch nicht beendet werden kann. Die Herausforderungen, die ein attraktives Promotionsumfeld bietet, bestehen in dessen kontinuierlichem Ausbau, regelmäßiger Qualitätskontrolle und -verbesserung bei gleichzeitig optimaler Nutzung von Kapazitäten und Ressourcen.

Dennoch darf bei all den Fortschritten, die eine strukturierte Promotion für Doktoranden mit sich bringt, nicht vergessen werden, dass die Promotion als höchst komplexer und multifaktoraler Prozess zu verstehen ist: Eine Evaluation „der“ strukturierten Promotion kann also nur bedingt aussagekräftig sein. Als fördernder Faktor wird sie immer nur einer von vielen anderen Faktoren (z.B. persönliche Lebensumstände der Doktoranden, individuelles Verhältnis zum Betreuer, Finanzierungssituation) darstellen, so dass absolute Zahlen (etwa in abgeschlossenen Promotionsvorhaben oder der Promotionsdauer in Monaten) nur bedingt im direkten Zusammenhang mit strukturierter Promotion gesehen werden können.

Will die Universität Rostock, im Rahmen des Bologna-Prozesses die Qualität der Doktorandenausbildung erhöhen und sich damit international profilieren, sind weitere Schritte nötig, die im Projekt vorbereitet wurden:

Einrichtung von Promotionsstudiengängen

Promotionsstudiengänge sind attraktiv und prägen das Alleinstellungsmerkmal einer Universität. Das Angebot an Promotionsstudiengängen sollte ausgebaut und die Einrichtung weiterer Studiengangseinrichtungen unterstützt werden. Durch die Verabschiedung einer

Rahmenordnung für Promotionsstudiengänge können Qualitätsstandards festgelegt und kontrolliert werden.

Konzepterstellung für eine strukturierte Doktorandenausbildung an der Universität Rostock

Das entwickelte Konzept zur Doktorandenausbildung in Rostock ermöglicht allen Promovierenden eine qualitätsorientierte Promotionsphase, die einerseits die Betreuer entlastet, andererseits situationsadäquat den Promotionsprozess begleitet. Nur ein belastbarer Beschluss des Konzepts, der eine universitätsweite Anerkennung ermöglicht, führt zu den möglichen Synergieeffekten, da nicht nur die kooperationsbereiten Zentraleinrichtungen sondern auch die Fakultäten eine verbindliche Handlungsgrundlage benötigen, die einen Ressourceneinsatz legitimiert.

Kompetenzentwicklung Lehre und Promotion

Das entwickelte Modul-Set für Doktoranden muss sich in der praktischen Anwendung bewähren, das heißt, es muss zunächst erst einmal kontinuierlich angeboten werden. Zusätzlich ist einerseits die Verabschiedung des Konzepts der additiven Promotion nötig, andererseits eine kritische Anspruchshaltung sowohl von Doktoranden, Betreuern und Fakultäten. In einem kontinuierlichen Qualitätsentwicklungsprozess kann das Angebot spezieller auf einzelne Zielgruppen zugeschnitten und am aktuell vorhandenen Bedarf ausgerichtet werden. Dabei sind die engen Grenzen einer Selbstfinanzierung durch die Doktoranden ebenso zu berücksichtigen wie jene einer kommerzialisierenden Ausrichtung derartiger Angebote. Nicht zuletzt ist eine „Kompetenzentwicklung Lehre und Promotion“ dann besonders Erfolg versprechend, wenn sie bereits in der Masterphase interessierten Studierenden ermöglicht wird.

Informationsmanagement für ein attraktives Promotionsumfeld

Nicht nur in diesem Zusammenhang, auch generell, ist eine kontinuierliche Ist-Analyse zur Qualität der Promotionsbedingungen erforderlich. Bisher kann nur ein unzureichendes Bild über das Promovieren in Rostock geliefert werden. Regelmäßige und den sozialwissenschaftlichen Qualitätsstandards entsprechende Befragungen der Doktoranden sind durchzuführen. Zwar sind relativ kostengünstige kurzfristige und weniger umfangreiche, gezielte Umfragen universitätsintern möglich, jedoch sollten kurzfristige Einsparmöglichkeiten auch vor dem Hintergrund der Datenqualität gesehen werden. Es ist eine universitätsweit abgestimmte zentrale Durchführung zu empfehlen, um die Teilnahmebereitschaft nicht durch Doppelbefragungen zu gefährden („Überfischung“) und eine systematisch und umfassend fundierte Datenanalyse zu gewährleisten.

Insbesondere die Sichtweise der betreuenden Professoren ist noch nicht ausreichend bekannt. Auch in Rostock wäre eine Einschätzung seitens der Betreuer nötig, die Auskunft über die Bereitschaft, die Promotionsbedingungen zu verbessern und internationalen Standards anzupassen, gibt.

In diesem Zusammenhang sollte der Kreis der Promotions-Promotoren stärker vernetzt und gezielt informiert werden. So könnte etwa in Ausbau des Arbeitskreises Hochschuldidaktik unter dem Begriff „Kompetenzentwicklung Lehre und Promotion“ ein Forum für engagierte Universitätsmitarbeiter, die in unterschiedlicher Weise im Rostocker Promotionsumfeld arbeiten, von einer bewussten „Promotionskultur“ zeugen.

Je nach Bedarf ist die Einrichtung weiterer Graduiertenzentren zu unterstützen. Diese können fakultätsbezogen aber auch fachübergreifend organisiert sein, wobei Dopplungen inhaltlicher Ausrichtung und organisatorischer Mehraufwand aus universitätsweiter Perspektive verhindert werden sollten. Das Konzept der strukturorientierten Doktorandenausbildung in Rostock wie auch der gegenwärtige bundesweite Trend in der strukturierten Promotion orientieren sich schließlich institutionell an der Vorstellung von universitätsweiten Zentraleinheiten, den Graduiertenakademien, die als außenwirksames Dach sämtlicher Aktivitäten im Rahmen einer modernen und attraktiven Doktorandenausbildung fungieren. Die Entwicklung eines fachübergreifenden Leitfadens für die Promotion in Rostock sollte fortgeführt und mit den beteiligten Stellen abgestimmt und verabschiedet werden. Auch ein Leitfaden für Promotionspromotoren, der Betreuer informiert und unterstützt und Hinweise über praktische Umsetzungsmöglichkeiten einer (strukturierten) Promotion an der Universität Rostock bietet, kann das Promotionsumfeld verbessern.

Die Unterstützung und der Aufbau des „Graduiertennetzwerks Rostock“ zur besseren fachübergreifenden Kommunikation und Kooperation von Doktoranden der Universität Rostock sollte von zentraler Seite weiterverfolgt werden. Die Universität Rostock als wichtigster Knotenpunkt in einem anspruchsvollen fachübergreifenden kritisch-konstruktiven Netzwerk von Nachwuchswissenschaftlern der Region erhält auch darüber hinaus besondere Strahlkraft.

Greift man die wesentlichen Aussagen zu Beginn des Projekts auf, können diese abschließen bestätigt und spezifiziert werden. Die qualifizierte Doktorandenausbildung bedarf zunehmend der Interdisziplinarität in der Organisation und Betreuung. Dies hängt nicht zuletzt mit den Synergieeffekten zusammen, die universitätsweit erzielt werden können.

Nicht alle für die Forschung Ausgebildeten werden in der Wissenschaft bleiben. Ein Teil der Doktoranden braucht Qualifikationsmöglichkeiten zur Wissenschafts- und Forschungskarriere der andere benötigt zusätzlich weitere Qualifikationen und Kompetenzen für die Ar-

beitswelt in Wirtschaft und Verwaltung. Eine strukturierte Promotion kann dabei Unterstützung in zweierlei Hinsicht liefern, sie kann einerseits den Verbleib in der Wissenschaft verstärken, wenn Promotionsprozesse als effektiv und erfolgreich gestaltete Zeit in einem motivierenden Umfeld erlebt werden können. Sie kann jedoch auch ein solides Fundament für die Wirtschaftskarriere sein und die Universität Rostock im Wettbewerb der Hochschulen innerhalb Deutschlands und Europas stärken.

Will die Universität von diesem Vorteil profitieren, können nur langfristige Lösungen weiterhelfen, die kontinuierlich Unterstützung der Doktoranden gewährleisten.

Die Universität Rostock hat beträchtliche Erfolge bei der Umstellung von Studium und Lehre im Rahmen des Bologna-Prozesses vorzuweisen. Die vorgegebenen Strukturziele wurden erreicht. Auch im dritten Zyklus des Bologna-Prozesses, der Doktorandenausbildung, wird Rostock nicht nachstehen. Jedoch ist diese Aufgabe mit einem wesentlich größeren profilbildenden Gestaltungsspielraum verbunden. Die Universität Rostock ist in diesem Rahmen aufgefordert, ihren eigenen Weg für den promovierenden wissenschaftlichen Nachwuchs zu wählen und profilbildend zu gestalten.

Das Projekt „Koordination strukturierte Promotion“ konnte in konzeptioneller und praktischer Hinsicht wichtige Beiträge und Erfahrungen liefern, die helfen werden, dieses Ziel zu erreichen. Diesen Erfolg zu nutzen, bedarf kontinuierlicher Anstrengungen, um das Potential von Nachwuchswissenschaftlern und strukturierter Promotion zukünftig noch deutlicher zu einem Profil der Universität Rostock werden zu lassen.

Anlagen und Literaturverzeichnis

5 Literatur, Links, Anlagen

5.1 Literatur

- 4-ING (2007): 4ING-Stellungnahme gegen das Professional Doctorate: <http://idw-online.de/pages/de/news201660%2023.03.2007,%20bzw.%20http://idw-online.de/pages/de/news201650> (Zugriff 22.5.2009).
- Arnold, Stefan (2005): Akkreditierung der Doktorandenprogramme? , in: hochschule innovativ Ausgabe 14 2005, S.8-9.
- Berning, Ewald/Falk, Susanne (2006): Promovieren an den Universitäten in Bayern: Praxis-Modelle-Perspektiven, München.
- Berning, Ewald/Falk, Susanne (2005): Das Promotionswesen im Umbruch, in: Beiträge zur Hochschulforschung, Heft 1, 27. Jahrgang, 2005, S. 48-72
- Berning, Ewald/Falk, Susanne (2004): Promotionsstudium - ein Beitrag zur Eliteförderung, in: Beiträge zur Hochschulforschung, Heft 3, 2004, S. 54-76.
- Bondre-Beil, Priya (2006): Optionen und europäische Perspektiven des Programms Graduiertenkollegs der DFG, in: Promovieren in Europa. Strukturen, Status und Perspektiven im Bologna-Prozess. Opladen, S. 29-34.
- BuWiN, Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (2008), BMBF (Hrsg.), Bonn, Berlin.
- DFG, Deutsche Forschungsgemeinschaft (2001): Entwicklung und Stand des Programms „Graduiertenkolleg“. Erhebung 2001, Bonn.
- DFG, Deutsche Forschungsgemeinschaft (2002): Befragung der Doktorandinnen und Doktoranden der Graduiertenkollegs zur Qualität der Förderung. <http://www.dfg.de> (Zugriff 22.5.2009).
- Dzwonnek, Dorothee (2005): Netzwerk „Hochschule-Forschungszentrum Jülich“ und Graduate Schools NRW als Förderungsmodelle, in: hochschule innovativ Ausgabe 14 2005, S. 7.
- Ebel-Gabriel, Christiane (2003): Forschungsevaluation in Niedersachsen, in: hochschule innovativ, Ausgabe 14, 2005, S. 9.
- Enders, Jürgen (1999): Wissenschaftliche Tätigkeit nach der Promotion: vielfältige Modelle - ähnliche Probleme, in: hochschule innovativ, Ausgabe 2, 1999, S. 2-3.
- Enders, Jürgen (2005): Brauchen die Universitäten in Deutschland ein neues Paradigma der Nachwuchsausbildung? Beiträge zur Hochschulforschung, Heft 1, 27. Jahrgang, 2005, S. 34-47.
- Enders, Jürgen/Bornmann, Lutz (2001): Karriere mit Dokortitel? Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten. Frankfurt
- Fiedler Werner/Hebecker, Eike (2004): Böckler-Kollegs machen fit für Europa, in: Mitbestimmung 11/2004, S. 37-39.
- Gebhardt, Martin (2005): Elitenetzwerk Bayern - promovieren in einem Internationalen Doktorandenkolleg, in: Beiträge zur Hochschulforschung, Heft 1, 27. Jahrgang, 2005, S. 102-109.
- Gerhardt, Anke /Briede, Ulrike /Mues, Christopher (2005): Zur Situation der Doktoranden in Deutschland - Ergebnisse einer bundesweiten Doktorandenbefragung, in: Beiträge zur Hochschulforschung, Heft 1, 2005, S. 74-95.
- Gröhn, Dieter et al (2009): Der wissenschaftliche „Mittelbau“ an deutschen Hochschulen. Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen, hrsg. von verdi, Berlin.
- Himmelrath, Armin (2004): Andere sind längst weiter, in: DUZ spezial 10/2004, S. 6-8 www.duz.de (Zugriff 22.5.2009).
- HRK, Hochschulrektorenkonferenz (1996): Zum Promotionsstudium, Entschließung zum 179. Plenums vom 9. Juli 1996 http://www.hrk.de/de/beschluesse/109_524.php?datum=179.+Plenum+am+9.+Juli+1996+ (Zugriff 22.5.2009).

- HRK, Hochschulrektorenkonferenz (2003): Zur Organisation des Promotionsstudiums, Entschließung des 199. Plenums vom 17./18. Februar 2003.
http://www.hrk.de/de/beschluesse/109_253.php (Zugriff 22.5.2009).
- Hüttl, Reinhard (2005): Kernelemente für eine Neugestaltung der Promotionslandschaft, in: hochschule innovativ, Ausgabe 14, 2005, S. 12-13.
- Kehm, (2005a): Strukturen und Konzepte im Vergleich, in: hochschule innovativ, Ausgabe 14, 2005, S. 2-3.
- Kehm, Barbara M. (2005b): Developing Doctoral Degrees and Qualifications in Europe. Good Practice and Issues of Concern, in: Beiträge zur Hochschulforschung, Heft 1, 2005, S.10-33.
- KMK, Kultusministerkonferenz (2005): Qualifikationsrahmen für Deutsche Hochschulabschlüsse (Im Zusammenwirken von Hochschulrektorenkonferenz, Kultusministerkonferenz und Bundesministerium für Bildung und Forschung erarbeitet und von der Kultusministerkonferenz am 21.04.2005 beschlossen) http://www.ahpgs.de/hrk-kmk/KMK_050421_Qualifikationsrahmen.pdf (Zugriff 22.5.2009).
- Koepernik, Claudia/Warner, Ansgar (2006): Akademische Schlüsselqualifikationen, in: Koepernik, Claudia/Moes, Johannes/Tiefel, Sandra (Hrsg.): GEW-Handbuch Promovieren mit Perspektive. Ein Ratgeber von und für Doktoranden. Bielefeld, S. 303-314.
- Köhler, Gerd (2006): Dritte Phase des Studiums oder erste Phase wissenschaftlicher Arbeit? - 12 Thesen zur Reform der Promotionsphase, in: Promovieren in Europa. Strukturen, Status und Perspektiven im Bologna-Prozess. Opladen, S. 91-95.
- Körner, Wolfgang (2008): Die Promotion im Bologna-Prozess. Angriff auf die Hochschulautonomie oder ein Weg zur Qualitätskultur, in: Häuser, Julia C./Knott, Jana (Hrsg.): Promovieren mit Zukunft. Eine Frage der (richtigen) Kompetenzen, Mainzer Beiträge zur Hochschulentwicklung, Band 14, 2008, S. 75-81.
- Krempkow, René (2006): Einige Aspekte zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Sachsen und der Bundesrepublik Deutschland.
<http://www.google.de/search?hl=de&q=Einige+Aspekte+zur+Situation+des+wissenschaftlichen+Nachwuchses+in+Sachsen+und+der+Bundesrepublik+Deutschland&btnG=Google-Suche&meta=&aq=f&oq=> (Zugriff 22.5.2009).
- Künzel, Rainer (2004): Curricula als Mittel zur Qualitätssicherung, in: DAAD (Hrsg.): Promotion: Ein Handbuch für Politik und Praxis, Band 3, Bielefeld, S. 70-72.
- Löwer, Wolfgang (2004): Promovieren in Deutschland - Universitäten zwischen Traditionsbewusstsein und Reformwillen in: DAAD (Hrsg.): Promotion: Ein Handbuch für Politik und Praxis, Band 3, Bielefeld. S. 52-65.
- Moes, Johannes/ Tiefel, Sandra (2006): Promovieren mit Perspektive. Ein Handbuch von DoktorandInnen für DoktorandInnen - zum Anliegen des Handbuchs, in: Koepernik, Claudia/Moes, Johannes/Tiefel, Sandra (Hrsg.) (2006): GEW-Handbuch Promovieren mit Perspektive. Ein Ratgeber von und für Doktoranden. Bielefeld, S. 12-47.
- Moes, Johannes (2006a): Der Promotionsprozess als Arbeit, in: Koepernik, Claudia/Moes, Johannes/Tiefel, Sandra (Hrsg.) (2006): GEW-Handbuch Promovieren mit Perspektive. Ein Ratgeber von und für Doktoranden. Bielefeld, S. 211-235.
- Moes, Johannes (2006b): Promotion und Berufsperspektiven, in: Koepernik, Claudia/Moes, Johannes/Tiefel, Sandra (Hrsg.) (2006): GEW-Handbuch Promovieren mit Perspektive. Ein Ratgeber von und für Doktoranden. Bielefeld, S. 414-422.
- Prömel, Hans-Jürgen (2005): Promovieren an der Humboldt-Universität, in: hochschule innovativ, Ausgabe 14, 2005, S. 6.
- Röbbecke, Martina/Simon, Dagmar (2001): Promovieren mit Stipendium. Zweite Evaluation der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach dem Nachwuchsfördergesetz (NaFöG). Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
<http://skylia.wzb.eu> (Zugriff 22.5.2009).
- Sadlak, Jan (2004) (Hrsg.): Doctoral Studies and Qualifications in Europe and the United States: Status and Prospects, Bukarest.

- Senger, Ulrike (2003): Internationale Doktorandenstudien. Ein Modell für die Internationalisierung der Doktorandenausbildung an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen (Forum der Hochschulpolitik), hrsg. von der Hochschulrektorenkonferenz, Bielefeld.
- Stock et al (Hrsg.) (2009): Erfolgreich Promovieren. Ein Ratgeber von Promovierten für Promovierende, Berlin.
- THESIS (2004): Zur Situation Promovierender in Deutschland: Ergebnisse der bundesweiten THESIS-Doktorandenbefragung 2004, in: DUZ spezial 10/2004, S. 6-8 www.duz.de (Zugriff 22.5.2009).
- TU 9 (o.J.):
http://www.tu9.de/media/img/designelemente/20061215_TU9_Position_Promotion_Beschluss.pdf (Zugriff 22.5.2009).
- VDMA-Position (o.J.)
http://www.vdma.org/wps/portal/Home/de/VDMAThemen/Beruf_und_Ausbildung/Bildungs_und_Hochschulpolitik/Promotion?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/Home/de/VDMAThemen/Beruf_und_Ausbildung/Bildungs_und_Hochschulpolitik/Promotion (Zugriff 22.5.2009).
- Webler, Wolff-Dietrich (2003): Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Das Beispiel der Universität Bielefeld, in: HSW 6/2003, S. 243-251.
- Wildt, Johannes (2002): Schlüsselkompetenzen in der Promotionsphase, in: Journal Hochschuldidaktik, ehem. HDZ-Rundbrief, 13. Jahrgang 2002, Nr. 1, S. 21-23.
- Wildt, Johannes /Szcyrba, Birgit (2006): Strukturiert promovieren: Didaktische Konzeptionen und Modelle einer strukturierten Doktoranden-Ausbildung, in: Promovieren in Europa. Strukturen, Status und Perspektiven im Bologna-Prozess. Opladen, S. 51-72.
- WR, Wissenschaftsrat (2002): WR Drucksache 5459/02: Empfehlungen zur Doktorandenausbildung <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/5459-02.pdf> (Zugriff 22.5.2009).

5.2 Übersicht zu empirischen Studien (Promovierende und Promovierte)

Untersuchungsgegenstand: Verf., (Institution)	Erhebungsdesign	Befragtenzahl (-Jahr)	Rücklaufquote	Aussagekraft insbes. für:	Lektüre für Einstieg
Promovierende:					
Metz-Göckel/ Selent 2004 (HDZ Dortmund)	Querschnittstudie	112 (2003)	41%	4/5 externe Promovierende (ohne Ingenieurwiss.)	Abschlussbericht (HDZ)
Mues u.a. 2004 (THESIS)	Querschnittstudie	ca. 10.000 (2004)	~14% (eig. Berechn., s. Berning/ Falk 2005)	bundesweit (aber tendenziell thematisch Interessierte wg. Selbstrekrut.?)	DUZ spezial 10/2004 : 12-22 www.duz.de
Berning/ Falk 2005, 2006 (IHF München)	Querschnittstudie	ca. 3.000 + 700 Prof. (2003/2004)	ca. 21% (ohne Med. 25%)	einzig repräsentative landesweite Studie, für Bayern	Berning/ Falk in DUZ spezial 10/2004, S. 9
Matthes, Wirth u. Mögerle 2006 (Uni Zürich)	Querschnittstudie	281 (2004)	53%	Kommunikationswissenschaftler in D, CH, A	IHF-Beiträge z. Hofo 4/2006
Krempkow u.a. 2006 (TU Dresden/ KfBH)	Sekundärdatenanalyse	331 an 3 HS (2001-2003)	52%	in der Lehretätige wiss. Mitarb. und Professoren	1. Sächs. Hochschulbericht
Falkenhagen 2007	Querschnitt	363 (2007)	61%	Frage Prom. als Studium?	Arbeitsbericht
Promovierte:					
Röbbecke/ Simon 2001 (WZB)	Querschnittstudie	470 an 3 HS Berlin (2000)	71%	Stipendiaten nach Berliner Nafög, hoch selektiv	WZB-Publikat. P01 - 001
Enders/ Bornmann 2001/ 2003 (WZ1/ INCHER Kassel)	Kohortenvergleich (auch Nichtprom.)	2.244 (1999)	52%	Nur sechs Fächer, aber einzige repräs. bundesweite Studie (f. d. Fächer)	Tagespiegel 15.11.2001/ Presseinfo
Enders 2005 (CHEPS)	Querschnittstudie	142 (2005)	55%	Befragung v. Stipendiaten und ihrer Betreuer/ VDs	edition der HBS Nr. 160
Metz-Göckel/ Selent 2004 (HDZ Dortmund)	Querschnittstudie	112 (2003)	41%	4/5 externe Promovierende (ohne Ingenieurwiss.)	Abschlussbericht (HDZ)
Mues u.a. 2004 (THESIS)	Querschnittstudie	ca. 10.000	~14% (eig. Berechn.,	bundesweit (aber tendenziell thematisch	DUZ spezial 10/2004

		(2004)	s. Berning/Falk 2005)	tisch Interessierte wg. Selbstrekrut.?)	: 12-22 www.du z.de
Berning/ Falk 2005, 2006 (IHF München)	Querschnittstudie	ca. 3.000 + 700 Prof. (2003/2004)	ca. 21% (ohne Med. 25%)	einzigste repräsentative landesweite Studie, für Bayern	Berning/ Falk in DUZ spezial 10/2004 , S. 9
Matthes, Wirth u. Mögerle 2006 (Uni Zürich)	Querschnittstudie	281 (2004)	53%	Kommunikationswissenschaftler in D, CH, A	IHF- Beiträge z. Hofo 4/2006
Krempkow u.a. 2006 (TU Dresden/ KfBH)	Sekundärdatenanalyse	331 an 3 HS (2001-2003)	52%	in der Lehretätige wiss. Mitarb. und Professoren	1. Sächs. Hochschulbericht
Falkenhagen 2007	Querschnitt	363 (2007)	61%	Frage Prom. als Studium?	Arbeitsbericht

Tabelle 4: Übersicht zu empirischen Studien (Promovierende und Promovierte), Quelle: <http://www.buwin.de/index.php?id=134> (vgl. auch Literaturverzeichnis dort bzw. BuWin (2008, 230), Autor: Rene Krempkow/HoF)

5.3 Links

Studienordnungen der Promotionsstudiengänge

„Science and Engineering of New Materials“

http://www.zqs.uni-rostock.de/uploads/media/Studienordnung_Science_and_Engineering_of_New_Materials_gesamt_27-03-2007.pdf

„Demografischer Wandel“

http://www.zqs.uni-rostock.de/uploads/media/Studienordnung_Demographischer_Wandel_gesamt_27-03-2007.pdf

Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN)

<http://www.buwin.de/>

„Promotionen fördern“, Universität Rostock

<http://www.zqs.uni-rostock.de/nachwuchs.html>

5.4 Anlagen

Promotionen nach Fächergruppen und Fakultäten von 1995 bis 2008

Fakultät Fachgebiet/ Fächergruppen	1995		1996		1997		1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008		
	ges.	wbl.	ges.	wbl.	ges.	wbl.	ges.	wbl.	ges.	wbl.	ges.	wbl.	ges.	wbl.	ges.	wbl.	ges.	wbl.	ges.	wbl.	ges.	wbl.	ges.	wbl.	ges.	wbl.	ges.	wbl.	
Agrarwissenschaften	6	2	5	1	10	5	8	3	10	5	8	3	5	3	5	1	1	1	4	3	1	3	2	4	3	4	3	4	3
Landespflege / Umweltgestaltung	2	1	1				1		1		2	1	2		5	5			5		10	4	7	4	6	3	11	4	
Bauingenieurwesen			2		1		1	1			1		4	1	3	1	2	1	4	1	4						3	1	
AUF	8	3	8	1	11	5	10	4	11	5	11	4	11	4	13	7	3	2	13	1	13	5	10	6	10	6	18	8	
Elektrotechnik	3	1	5	1	7		1		10		10		3		5	1	10	1	5		7	1	11		10	2	9	1	
Informatik			3		2		6	4	3		5		2		7	1	1		7	2	8	1	8	2	10	2	3	1	
IEF	3	1	8	1	9		7	4	13		15		5		12	1	11	1	12	2	15	2	19	2	20	4	12	2	
Rechtswissenschaften	4	1	3		6	2	12	2	14	6	14	4	16	3	7	1	20	4	18	8	19	7	24	10	17	8	21	14	
JUF	4	1	3		6	2	12	2	14	6	14	4	16	3	7	1	20	4	18	8	19	7	24	10	17	8	21	14	
Humanmedizin	63	32	103	59	104	54	86	43	74	33	102	48	83	37	66	32	70	36	73	44	49	28	36	23	70	39	69	31	
Zahnmedizin	18	13	16	11	17	11	16	9	14	5	18	7	16	8	17	9	10	4	21	10	13	7	9	4	6	4	8	3	
MEF	81	45	119	70	121	65	102	52	88	38	120	55	99	45	83	41	80	40	94	54	62	35	45	27	76	43	77	34	
Biologie	5	2	9	4	8	1	8	3	10	7	16	10	18	7	18	8	17	12	22	10	14	6	41	27	15	10	17	10	
Chemie	11	5	8	2	19	4	16	8	19	2	9	3	13	3	9	3	17	8	4	3	20	4	12	7	11	6	23	8	
Mathematik	1	1	2		2	1	4	1	4	1	3	2	2	1	3		3	1			2		1		1	1			
Physik	6		7		12	1	17	2	10	2	11	2	10	1	16		9	2	13	3	19	3	6	1	14	1	7	1	
MNF	23	8	26	6	41	7	45	14	43	12	39	17	43	12	46	11	46	23	39	16	55	13	60	35	41	17	48	19	
Maschinenbau / Verfahrenstechnik			5		5		5	1	8		2	1	7		3		7	1	4	1	9	1	14	2	14	1	12	1	
MSF			5		5		5	1	8		2	1	7		3		7	1	4	1	9	1	14	2	14	1	12	1	
Allg. u. vergleich. Liter.- u. Sprachwiss.									1	1																			
Anglistik / Amerikanistik	1	1			1	1	1	1							1	1	1	1	1	1	1	1				3	1	2	1
Erziehungswissenschaften													5	2	5	4	2	1	2	1	1	1	1			1	1	1	1
Germanistik					3	2	1	1	1	1													1			1	1	1	1
Geschichte	1	1	2	2	1	1	3		8	1	2		4	1	1		4	2	3		5	2	2		2	1	6	2	
Klassische Philologie											1										2	1	2	1	2	1	1		
Musikwissenschaft	2				1				2	1	1		2	2			2												
Philosophie					1	1			1				1				2	2	1		1		1						
Psychologie	3	2					1	1							1	1	3	1			5	4	3	3	1	1	4	2	
Romanistik							2	2					2								2								
Slawistik			1				1	1	2	1																	1	1	
Sonderpädagogik													2	1												1	1	2	1
Sport	1				2								1		2						1	1							
PHF	8	4	3	2	9	5	9	6	15	5	3		17	6	13	8	17	9	9	3	21	12	9	4	9	4	16	8	
Evangelische Theologie			2				1				2				2		1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
THF			2				1				2				2		1		1		1		1		1		1		1
Wirtschaftswissenschaften	5	1	7		5		15	1	11	4	13	1	9	2	13	3	9	2	10	5	24	4	19	5	18	7	20	6	
Politikwissenschaften			3						2	1			1		2		1	1	1		3		3		2	1	2		
Sozialwissenschaften													1	1	4	1	1		1		2		3	2			1	1	
WSF	5	1	10		5		15	1	13	5	13	1	11	3	19	4	11	3	12	5	29	4	25	7	20	8	23	7	
insgesamt	132	63	184	80	207	84	206	84	205	71	219	82	209	73	198	73	196	83	202	91	224	80	207	94	208	91	228	94	

Tabelle 5: Abgeschlossene Promotionen an der Universität Rostock nach Fächergruppen und Fakultäten (1995-2008)

Modell	Definition	Zugang	Anbieter	Dauer	Sonstiges	Org.-grad
PhD-Promotion, Promotionsstudium	strukturiertes Doktorandenstudium angloamerikanischen Ursprungs, international ausgerichtet, in der Regel akkreditiert und in englischer Sprache	überw. Master-Abschluss, oft auch ein Bachelor with Honours (B. A. (Hons.)).	Universitäten entsprechend den Studienangeboten	dauerhaft		●●●●●
Graduierten-, Promotions-, oder Doktorandenkollegs	durch einen Zusammenschluss von Hochschullehrern getragene Einrichtung mit dem Ziel gemeinsamer Ausbildung und Betreuung von Promovierenden: Angebot eines sinnvoll bemessenen Studienprogramms, wobei die beteiligten Hochschulen gemeinsam Verantwortung für die Betreuung der Promovierenden sowie die Bereitstellung guter Arbeitsbedingungen übernehmen.	Aufnahme promotionswilliger Absolventen durch transparentes wettbewerblich organisiertes und an hohen wissenschaftlichen Maßstäben orientiertes Verfahren	Universitäten, Forschungseinrichtungen, Begabtenförderungswerke, DAAD	zeitlich begrenzt	unterschiedl. in Struktur, Größe, Inhalt, Finanzierung und (inter-)disziplinärer Ausrichtung	●●●
Graduiertenakademien	oberste universitäre Zentraleinrichtungen der Doktorandenausbildung mit deutlich außenwirksamen Charakter	Zugangsvoraussetzungen möglich	Universität, fachbereichsübergreifend	dauerhaft		●●●
Graduiertenzentren	Einrichtungen, die übergreifend Promotionskollegs etc. zusammenfassen, um inhaltliche und organisatorische Synergieeffekte zu nutzen. Sie sollen einen Rahmen für Kooperationen, Austausch und gemeinsame Aktivitäten der Kollegs schaffen, auch über programmübergreifende Ausbildungs- und Qualifizierungsangebote. Sie können als universitäre Anlaufstellen für die Belange der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses fungieren.	Zugangsvoraussetzungen möglich	einer oder mehrere Fachbereiche oder rektoratsunmittelbare Einrichtung mit fachbereichsähnlichem Status	dauerhaft		●●●
optional strukturierte/additive Promotion	fakultatives Angebot zum strukturierten Erwerb von fachübergreifenden Schlüsselqualifikationen (in curricularem Aufbau)	Zugangsvoraussetzungen möglich	überwiegend fachbereichsübergreifend	i. d. R. dauerhaft		●●●
einfache Modulangebote	Fakultatives, aber strukturloses Angebot zum Erwerb von fachübergreifenden Schlüsselqualifikationen	Zugangsvoraussetzungen möglich	überwiegend fachbereichsübergreifend	dauerhaft mgl.		●●
Freiwilligen-Ansätze	Möglichkeit zum Erwerb von fachübergreifenden Schlüsselqualifikationen oder fachbezogenen Inhalten	i. d. R. unbeschränkt	Promovierende selbst (lediglich mit organisatorischer Unterstützung der Fachbereiche/Universität)	nicht dauerhaft, Anbieterabhängig		●
Netzwerke	Fachlicher oder fachbezogener Austausch von Promovenden bzw. Wissenschaftlern	Zugangsvoraussetzungen möglich	Netzwerke (Betreuer, Fachbereich oder Universität als Portal möglich)	Nachfrage orientiert/nicht dauerhaft		●

Tabelle 6: Varianten der strukturierten Promotion

Erfahrungen	Erwartungen
Betreuung	
Es ist wichtig, mit Betreuern klare Absprachen zu treffen und feste „Liefertermine“ zu vereinbaren, Feedback einzufordern und dieses zu diskutieren	<ul style="list-style-type: none"> • Hilfestellung in der Strukturierung der eigenen Promotion(sbiografie) • Änderung in der Kultur des Absolventenumgangs • Betreuer: Erwartungen zu Beginn der Promotion angeben (WiMi und externe Promovierende) • Betreuung: Liste, um sich „strukturiert zu unterhalten“ • Austausch für Professoren hinsichtlich Betreuung(sprofessionalität)
	Promotionsvereinbarung, wenn über Promotionsbedingungen aufgeklärt
	Professionelle Beratung/Coaching
	Mentoring (Tandempartnerschaften, auch mit Diplomanden)
Lehrstuhl	
<ul style="list-style-type: none"> • WiMi-Stellen bieten zu wenig Zeit zur Promotion (Lehre und Verwaltung nehmen zu viel Zeit in Anspruch) • Wissen am Lehrstuhl reicht nicht aus (eigene Netzwerke nötig) • Übergaben am Lehrstuhl kaum vorhanden (Zeitverlust) • Frustration/Weggang vom Lehrstuhl 	<ul style="list-style-type: none"> • Personalentwicklungsgespräche am Lehrstuhl • Liste bei WiMi -Ausschreibung: Was bietet der Lehrstuhl? • Erwartungen Lehrstuhl: Outputkonzentration ins Verhältnis setzen
Informationen	
allgemeine Informationen	
<p>vor Promotionsbeginn gründlich darüber nachdenken:</p> <p>a) was es bedeutet, eine Dissertation zu schreiben (neben viel Arbeit nämlich häufig auch einigen Ärger, Frust und finanzielle Unsicherheit)</p> <p>b) was man damit anfangen will/Lohnt sich der Zeit- und Kraftaufwand?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grundlageninformationen zur Promotion gleich zu Beginn der Immatrikulation • Newsletter • Mittel/Ressourcen zur Selbstorganisation • Evtl. eine jährliche Informationsveranstaltung für Promotionswillige, die bei der Entscheidung hilft - Fragestellung: Was bedeutet es zu promovieren? Welche Rahmenbedingungen bietet die Uni Rostock/finden sich in meinem speziellen Fach?
Forschungsanträge: Unterstützung fehlt	
<p>Interesse entwickelt für</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kowi-Informationsveranstaltungen zu Förderungsmöglichkeiten • Weiterbildung zum Thema „Publikationsmöglichkeiten“ • Weiterbildung zum Thema „Verbindung von Lehre und Forschung“ 	

Erfahrungen	Erwartungen
Informationen	
fachbezogene Informationen	
<ul style="list-style-type: none"> • Methodenkenntnisse/Methodenvermittlung fachübergreifend nicht vorhanden • Publikationen: Unterstützung fehlt 	<ul style="list-style-type: none"> • Methodenkompetenzen vermitteln • Publikationshilfe, Unterstützung bei Forschungsanträgen • Summerschool/inhaltliche Cluster (1 Tag zur Darstellung und Verteidigung des (aktuellen) Promotionsstandes, -fortschritts, auch Diplomarbeiten) • Thematisierung der Forschung(sbeteiligung)/Promotion (schon im Studium Forschung stärker ins Studium integrieren)
Netzwerkbildung/Kontakte	
<ul style="list-style-type: none"> • Vernetzung zur der Promovierenden fehlt • Doktoranden sind z.T. „unbekannt“ • Netzwerk und pers. Kontakte bringen wichtige Einsichten • So früh wie möglich Netzwerke aufbauen - zu anderen Promovierenden, potenziellen Betreuern, Wissenschaftlern, die Fördermöglichkeiten kennen, Kontakte zu Experten vermitteln können, im Hinblick auf Publikationen beraten 	<ul style="list-style-type: none"> • Netzwerkbildung (Erfahrungen, Kontaktmöglichkeiten, Dissertationsthemen angeben, Transparenz, Wiki/StudIP, veränderbare Profile, ehemalige Promovierende/Postdocs, Lehrstuhlübergreifende „Diss-Listen“, Stammtische?) • Kontaktbörse • Forum, in dem offen über das Betreuungsverhältnis gesprochen werden kann - Erfahrungsaustausch über positive und negative Aspekte
Zentrale Anlaufstelle	
	<p>Kontaktstelle/zentrale Infostelle für Promovierende mit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hinweisen auf relevante Veranstaltungen, • Informationen über alle Promovierenden der Universität und ihrer An-Institute, • Workshop-Angeboten (wissenschaftliches Schreiben, Präsentationen, Fördermittelanträgen, Literaturorganisation etc., Karrierechancen in der Wissenschaft), • relevanten Themen zur Promotion im Internet, damit sich auch Mitarbeiter von An-Instituten bequem informieren können • Anlaufpunkt für eine fachübergreifende Beratung, wo allgemeine Informationen abgerufen werden und eventuelle Kontakte zu auskunftswilligen Promovierenden im entsprechenden Fach vermittelt werden können.

Tabelle 7: Erfahrungen und Erwartungen Rostocker Promovierender (ermittelt im „Promotionskreis Rostock“, 04.09.2008)

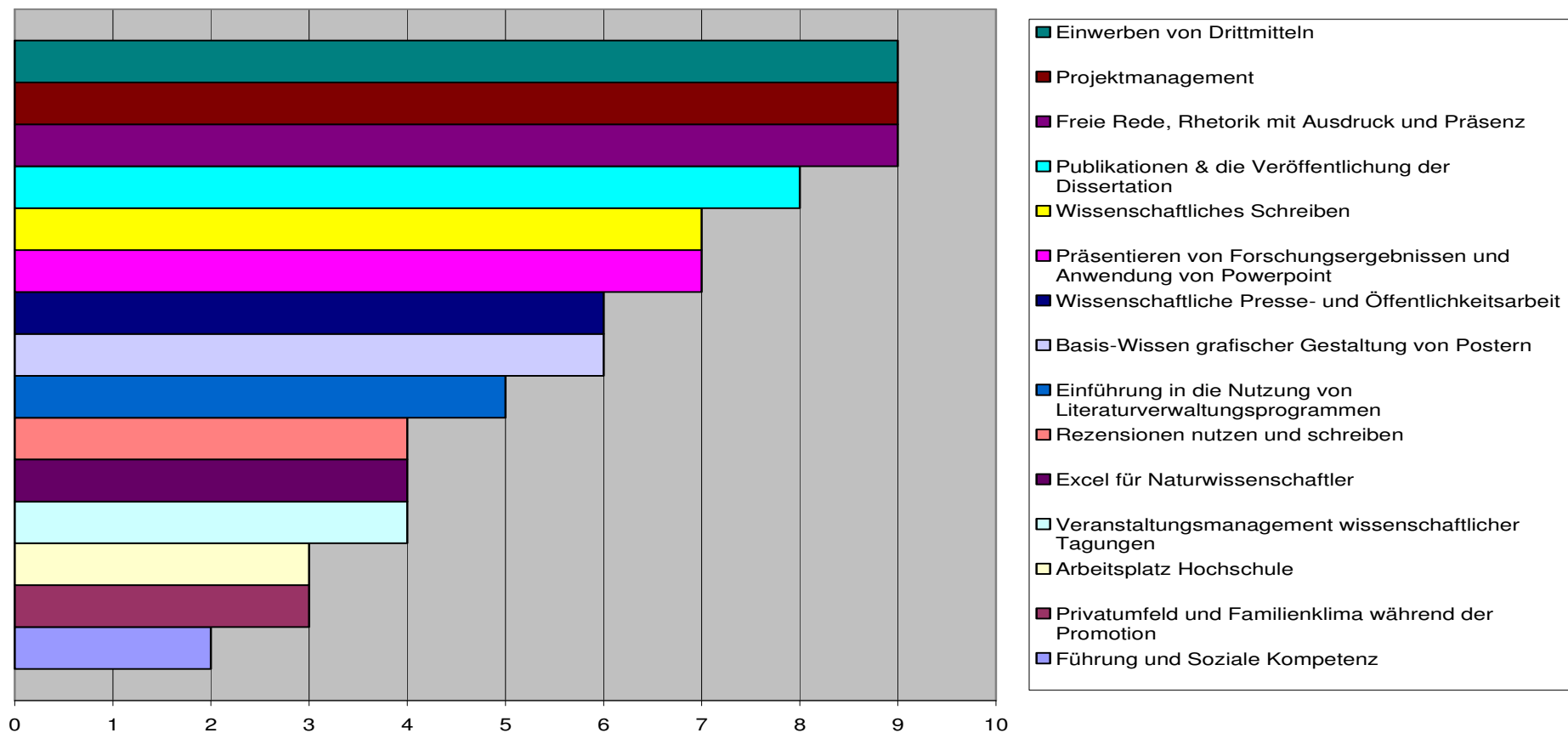


Abbildung 3: Informationsbedarf Rostocker Promovierender im Rahmen des Promotionsprozesses¹³

¹³ Angaben aufgrund von Antwortvorgaben: zusätzlich gewünschte Angebote: „Acces“ und „Effektives Promovieren“. Befragt wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der „Workshops zur Promotion“ im Dezember 2008.

Beschreibung der einzelnen Maßnahmen	Information und Koordination (2-3 Module/Jahr)	Kontaktstelle Promotion (ca. 4 Mod./Sem.)	Infocenter Promotion (ca. 7 Mod./Sem.)	Promotionszentrum (6 Modulgruppen)	interdisziplinäres Doktorandenzentrum (mit 3 Clusterlinien) ¹⁴
Zeitraum	2008-2010			2011-2013	
Personal für Koordination und Information					
TVÖ 13	58.000	58.000	58.000	58.000	58.000
Wiss. HK			15.000	15.000	30.000
Stud. HK		10.000		20.000	20.000
Honorare Dozenten/ Gastvorträge ¹⁵	3.000	10.000	17.000	60.000	60.000
Sachmittel	5.000	7.000	10.000		
Reisekosten				5.000	5.000
Geschäftsbedarf (Druckkosten, etc.)				12.000	12.000
Weitere sächliche Verwaltungsausgaben (z.B. Geräte, Mieten, Fremdleistungen Dritter)				7.000	7.000
Lehrmaterial/Literatur				8.000	8.000
Öffentlichkeitsarbeit				14.000	14.000
Clusterlines					
humanities and social sciences					50.000
engineering and natural sciences					50.000
interdisciplinary studies					50.000
Gesamtsumme/Jahr	66.000	85.000	100.000	199.000	364.000

Tabelle 8: Modellvarianten zum Konzept der strukturierten Promotion an der Universität Rostock

¹⁴ Mit Mittelausstattung für die clusterspezifische Verwendung in den entsprechenden Fachbereichen.

¹⁵ Bezogen auf die Modulgruppen: bases of science, international science, scientific working, science and research management, academic careers.