

Konferenzreihe – International Dialogue on Education Berlin

Impressum



Herausgeber Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD), German Academic Exchange Service, Kennedyallee 50, 53175 Bonn, **Koordination** Dr. Annette Julius, DAAD; Daniel Zimmermann, DAAD, E: ld-e.berlin@daad.de, I: www.daad.de/ID-E_Berlin, **Konzeption** MICHEL International Relations & Services, Friedrichstraße 50, 10117 Berlin, Rebecka Michel, E: r.michel@michel-irs.com, I: www.michel-irs.com **Textredaktion** MICHEL International Relations & Services, Dr. Tina Heidborn, I: www.tinaheidborn.de **Bildnachweis** S. 1-15 – Reiner Zensen, I: www.reinerzensen.de **Titelfotografie** Dancing Columns von Tony Cragg in der britischen Botschaft, Berlin, I: www.reinerzensen.de **Gestaltung und Satz** Verena-Kristin Helbach Design, I: www.verena-kristin.de **Druck** Europrint Medien GmbH / Berlin, I: www.europrint-repro.de 8/2010 - 1.100

Exploring Difference: Recruitment, Selection and Admission of Doctoral Candidates:
Ergebnisse der 6. Konferenz vom 26. April 2010 in der Britischen Botschaft, Berlin.

Inhaltsverzeichnis

- 1 **Grußworte**
Dr. Christian Bode, Generalsekretär des DAAD
Dr. Martin Gallagher, Berater der Australischen Botschaft, Vertretung bei der EU und der OECD, Brüssel
- 2 | 3 **Promovieren leicht(er) gemacht?**
Strukturierte Doktorandenprogramme sind im angloamerikanischen Raum die Regel.
Inwieweit sie auf das deutsche Hochschulsystem übertragbar sind, wird diskutiert.
Stimmen der Teilnehmer
- 4 | 5 **Gute Betreuung – gute Doktoranden**
Prof. Dr. Pam Denicolo, Director of the Graduate Schools, University of Reading, UK
Stimmen der Teilnehmer
- 6 | 7 **Soft Skills stärken**
Prof. Dr. Douglas Peers, Professor of History, Dean of the Faculty of Graduate Studies
Associate Vice-President Graduate at York University, Kanada
Stimmen der Teilnehmer
- 8 | 9 **Kreative Programme entwickeln**
Prof. Dr. Ahmed T. Abdelal, Provost, University of Massachusetts Lowell, USA
Stimmen der Teilnehmer
- 10 | 11 **Promotionsstudenten wollen ein Gesamtpaket**
Prof. Dr. Alan Dench, Winthrop Professor, Dean, Graduate Research School,
The University of Western Australia, Australien
Stimmen der Teilnehmer
- 12 **Strukturiertes Promovieren made in Germany: Die Graduiertenkollegs der DFG**
Dr. Annette Schmidtman, Deutsche Forschungsgemeinschaft Bonn
Stimmen der Teilnehmer
- 13 **Exzellente Bedingungen, um die Besten anzuziehen: Graduiertenschulen in Deutschland**
Dr. Heike Küchmeister, Potsdam Graduate School, University of Potsdam
Stimmen der Teilnehmer

Impressum



Das Thema „Gewinnung, Auswahl und Zulassung von Doktoranden“ ist von zentraler Bedeutung, wenn wir über die Wettbewerbsfähigkeit eines Forschungsstandortes sprechen. Um eine international attraktive Doktorandenausbildung an deutschen Hochschulen sicherzustellen, stehen wir in den kommenden Jahren vor einer Vielzahl von Aufgaben, von denen ich einige kurz skizzieren will:

Wie wird, wie soll sich die Doktorandenausbildung im europäischen Kontext weiterentwickeln? Wie wird der Anspruch, die Promotion in das gestufte Studiensystem nach den Bologna-Prozess-Vorgaben zu integrieren, konkret umgesetzt werden?

Welche Rolle wird die Promotion in dem zunehmend zusammenwachsenden europäischen Arbeitsmarkt spielen? Welche Strategien der Rekrutierung und Personalentwicklung haben wir und welche längerfristigen Karrierechancen können wir dem wissenschaftlichen Nachwuchs bieten?

Die wichtigste Neuerung in der deutschen Doktorandenausbildung ist die Einrichtung von sogenannten strukturierten Promotionsprogrammen. Vor diesem Hintergrund ist der Gedankenaustausch mit Hochschulexperten aus dem angloamerikanischen Raum, in dem strukturierte Promotionsprogramme die Regel sind, von großer Bedeutung. Wo liegen Gemeinsamkeiten und Unterschiede, was lässt sich auch auf das deutsche System anwenden, was eher nicht – diesen Fragen sind die drei Referenten aus Kanada, den Vereinigten Staaten und Großbritannien in einer gemeinsamen Podiumsdiskussion mit zwei deutschen Expertinnen nachgegangen. Der australische Referent wurde leider durch das europäische Flugverbot nach dem Vulkanausbruch in Island an der Teilnahme gehindert, hatte uns jedoch dankenswerter Weise eine schriftliche Stellungnahme zukommen lassen.

Ich hoffe, dass die in dieser Broschüre dokumentierte Konferenz für viele neue Anregungen und Ideen sorgen wird und danke allen Beteiligten herzlich für ihre Beiträge.

Christian Bode

Dr. Christian Bode
Generalsekretär des DAAD



Hochqualifizierte Wissenschaftler sind von zentraler Bedeutung für das Innovationssystem jedes Landes. Sie leisten durch die Schaffung, Verbreitung und Anwendung von Wissen einen direkten Beitrag, und im erweiterten Sinn auch einen indirekten, indem sie die Fähigkeit eines Landes stärken, andernorts gewonnene Erkenntnisse aufzugreifen und im eigenen Land weiterzuentwickeln.

Wie viele andere Länder steht Australien vor verschiedenen Herausforderungen, um die erforderliche Anzahl an Wissenschaftlern und die Qualität ihrer Forschungsleistungen zu halten. Dazu gehören: der erwartete Rückgang an Wissenschaftlern in den kommenden zehn Jahren durch Verrentung (insbesondere an den Hochschulen); Befürchtungen unter den Nachwuchswissenschaftlern hinsichtlich ihrer beruflichen Perspektiven und Sorgen der Studierenden hinsichtlich der Effizienz des Ausbildungssystems, das sie auf sehr vielfältige und anspruchsvolle berufliche Laufbahnen vorbereiten soll: in der interdisziplinären Forschung und in Nachwuchsgruppen, in verschiedenen Fachgebieten sowie im öffentlichen und privaten Sektor gleichermaßen.

Als Antwort auf diese Herausforderungen und zur Stärkung ihrer politischen Weichenstellung für die Bereiche Innovation und Hochschulbildung entwickelt die australische Regierung gegenwärtig eine „Research Workforce Strategy“ für das kommende Jahrzehnt bis 2020, die noch in diesem Jahr vorgestellt werden soll. Grundlage für diese Strategie ist fundiertes Wissen über die aktuellen Entwicklungen in Hochschulbildung und Forschung weltweit. Angesichts der steigenden Mobilität von Wissenschaftlern und der Internationalisierung ihrer Ausbildung müssen internationale Vergleiche berücksichtigt werden, wenn es darum geht, den wissenschaftlichen Ausbildungsprozess (geeignete Kandidaten und vermittelte Erfahrung) sowie seine Ergebnisse zu untersuchen.

Im Hinblick darauf ist diese Konferenz geradezu ideal – sie hat die richtigen Schwerpunkte, kommt zum richtigen Zeitpunkt und wird wertvolle Anregungen bieten.

Dr. Martin Gallagher,
Berater (Wissenschaft, Forschung & Innovation)
Australische Botschaft, Vertretung bei der EU und der OECD,
Brüssel

Promovieren leicht(er) gemacht?

Strukturierte Doktorandenprogramme sind im angloamerikanischen Raum die Regel. Inwieweit sie auf das deutsche Hochschulsystem übertragbar sind, wird diskutiert

Im Zweifel braucht man in Deutschland nur eines, wenn man eine Promotion beginnen will: Einen willigen Doktorvater (oder, seltener, eine Doktormutter). Doch was tun, wenn der es mit der Betreuung nicht so genau nimmt – oder der Student die Arbeit schleifen lässt? Wie man das Promotionsstudium in Deutschland stärker strukturieren, und damit auch verbindlichen Regelungen unterwerfen kann, war die Kardinalfrage der Podiumsdiskussion. Moderator Jan-Martin Wiarda fasste sie gleich eingangs so: Bislang gebe es viel Freiheit und wenig Strukturen im deutschen Promotionsystem. Wie also könne man mehr Strukturen schaffen, ohne zu viele Freiheiten einzubüßen?

Qualität von Kandidaten und Ausbildung

Die Antworten der drei Referenten aus den USA, Großbritannien und Kanada machten zunächst eines deutlich: „Graduate School“ ist keineswegs gleich „graduate school“. Die PhD-Programme unterscheiden sich in ihrer inhaltlichen Ausgestaltung und in ihren formalen Zugangskriterien von Land zu Land, teilweise sogar von Institution zu Institution deutlich. „Viele Studierende denken, sie brauchen einen Masterabschluss zum Promovieren“, sagte beispielsweise Ahmed Abdelal von der University of Massachusetts Lowell. Doch unter bestimmten Voraussetzungen und vor allem bei entsprechenden Leistungen kann man sich in Amerika, ebenso wie in Großbritannien, bereits mit einem Bachelor für ein Promotionsprogramm bewerben. In Kanada hingegen ist ein abgeschlossener Master in der Regel notwendige Voraussetzung. In allen drei Ländern ist es außerdem möglich, die persönliche Eignung für ein Promotionsstudium auch durch andere, nicht-akademische Qualifikationen nachzuweisen. Die daraus entstehende größere Flexibilität bei Rekrutierung und Zulassungsverfahren rief zahlreiche Nachfragen aus dem deutschen Publikum hervor. Im Hintergrund stand dabei auch eine gewisse Skepsis, wie sich dennoch gewisse einheitliche Standards aufrecht erhalten lassen.

In anderer Hinsicht ist die Doktorandenausbildung im angloamerikanischen Raum dagegen deutlich stärker formalisiert und durchstrukturiert: In allen drei angloamerikanischen Ländern sind in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten Standards für die Doktorandenprogramme erarbeitet worden, die durch ein Akkreditierungs- und Evaluierungssystem regelmäßig überprüft werden. Wie viele erfolgreich abgeschlossene Promotionsverfahren sie als

Professorin nachweisen könne, habe einen erheblichen Einfluss auf die Forschungsgelder, die sie bekomme, betonte beispielsweise die britische Referentin Pam Denicolo. Hier interessierte die deutschen Teilnehmer besonders, wie man qualitative Maßstäbe für die Betreuung von Doktoranden festlegen und überprüfen kann. Nicht nur die beiden deutschen Expertinnen auf dem Podium, sondern auch mehrere Zuhörer mahnten eine stärker institutionalisierte Verantwortung der Universitäten gegenüber ihren Promotionsstudierenden an. Damit erhob sich zugleich die Frage, ob und wie man deutsche Professoren möglichst ohne Reibungsverlust in diese stärker regulierten Verfahren einbinden kann. Hier machte wiederum Pam Denicolo darauf aufmerksam, dass man Überzeugungsarbeit leisten müsse, um den Professoren die Vorteile eines stärker regulierten Systems vor Augen zu führen. Dies brauche durchaus Zeit. Vor dem Hintergrund ihrer Erfahrungen in Potsdam berichtete Heike Kückmeister, dass bei entsprechendem Engagement die freiwillige Einbindung aller Beteiligten durchaus gelingen kann.

Trotz der verstärkten Einrichtung von Graduierten-Programmen ist aber die Individualpromotion in Deutschland noch immer das vorherrschende Verfahren: Rund 80 Prozent aller Promovierenden in Deutschland gehen diesen Weg, schätzten die deutschen Expertinnen.

Und danach?

Weitgehend einig waren sich die Podiumsteilnehmer beim Blick auf die weitere berufliche Perspektive der Doktoranden: Nur ein vergleichsweise kleiner Teil der Absolventen bleibt an der Universität – in den angloamerikanischen Ländern ebenso wie in Deutschland. In Australien fänden beispielsweise rund 70% der Doktoranden einen Job außerhalb der Universität, zitierte Moderator Wiarda aus der schriftlichen Stellungnahme des australischen Referenten.

Die drei Experten aus Kanada, den USA und Großbritannien schilderten in diesem Zusammenhang, wie sie mit ihren Programmen auch Karrierewege außerhalb der Wissenschaft ebnen wollen: Etwa durch die Vermittlung allgemeinerer Schlüsselqualifikationen (soft/transferable skills). Gerade Promotionskandidaten in den Geistes- und Sozialwissenschaften brächten oft wichtige zusätzliche Fähigkeiten bereits mit, beispielsweise im Zeit- und Projektmanagement, hob der kanadische Referent Douglas Peers hervor. Dies könne und müsse jedoch stärker sichtbar gemacht und ins Bewusstsein gerückt werden. Zugleich berichtete Peers,

dass die Hochschulen auch in seiner Heimat weiter daran arbeiteten, die Bedeutung von Zusatzqualifikationen in den Promotionsprogrammen zu stärken: Dafür entwickelten sie beispielsweise spezielle Trainingsprogramme, die den Kandidaten helfen sollten, ihre Ausdrucks- und Kommunikationsfähigkeiten zu verbessern oder ihren Schreibstil zu verfeinern. Dies geschehe auch aus einem Gefühl der Verantwortung gegenüber den Promovierenden: Denn insbesondere diese allgemeineren Schlüsselqualifikationen seien hilfreich, wenn die Doktoranden nach ihrem Abschluss nicht an der Universität blieben, sondern sich in anderen Berufsfeldern einen Job suchen wollten oder müssten.

Ein weiteres wichtiges Ziel der Reformbemühungen zur Verbesserung von Promotionsprogrammen lautet: Abbrecherquoten senken. Wie viele Promovierende in Deutschland ihre Arbeit wirklich abschließen, konnte in diesem Zusammenhang nur geschätzt werden, da verlässliche Statistiken fehlen: Vermutlich ist nur ein Drittel derjenigen, die eine Doktorarbeit beginnen, erfolgreich.

Einig war sich das Podium auch in der Analyse, dass sich das Angebot an strukturierten Promotionsprogrammen noch stärker ausdifferenzieren werde: In Programme, die ihre Absolventen für einen Verbleib in der Wissenschaft prädestinieren, und solche, die auf anderweitige Berufsfelder abzielen. Diese Entwicklung zeichnet sich insbesondere in Amerika bereits deutlich ab.

Wege aus dem Ausland und ins Ausland

Und noch in einem anderen Punkt herrschte Übereinstimmung: Alle Referenten wünschten sich mehr Internationalität in der Doktorandenausbildung. Persönliche Kontakte und Hochschul-Partnerschaften seien der beste Weg, Studierende aus dem Ausland zu rekrutieren und ihre Qualifikation adäquat einzuschätzen. Universitäten in Amerika, Kanada und Großbritannien haben hierfür vorbereitende Kurse entwickelt, zur Vermittlung von Sprach- und landeskundlichen Kenntnissen. Und sie zeigen sich in den Aufnahmeverfahren flexibel: Auch hier versuchen die Hochschulen, ebenso wie bei einheimischen Bewerbern, die persönliche Eignung der Kandidaten zu ermitteln, gegebenenfalls jenseits formaler Zulassungskriterien.

Bei der Frage, wie man die Mobilität und den Austausch auch im Bereich der Promovenden steigert, zeigten sich große Unterschiede zwischen dem angloamerikanischen Raum und Deutschland: Während Institutionen in Kanada, den USA und Großbritannien erfolgreich Doktoranden aus

Stimmen der Teilnehmer

aller Welt anziehen, haben sie größere Schwierigkeiten, die Promovierenden aus dem eigenen Land in die Ferne zu schicken. Dies spiegelt auch die Situation an deutschen Hochschulen wieder: Sie haben vergleichsweise wenige Promotionsstudierende gerade aus diesen Ländern. Die sich aus deutscher Sicht ergebende Frage, ob Hochschulen im angloamerikanischen Raum national und international Werbung für ihre Promotionsprogramme machen, bejahten alle Referenten mit großer Selbstverständlichkeit. Werbung für die eigenen Graduate Schools in Zeiten härter werdender globaler Konkurrenz zu machen, sei durchaus nicht ehrenrührig, betonte insbesondere der amerikanische Referent Ahmed Abdelal.

Mehr in die Breite bitte

Auf die Frage, welche Schwächen die ausländischen Experten bei deutschen Doktoranden wahrnehmen, gab es eine – für manche vielleicht überraschend einmütige – Antwort: Deutsche Doktoranden seien dafür bekannt, dass sie sich in ihrem Fachgebiet mit großer Tiefe auskennen, es ihnen dafür aber oft an einer breiteren Orientierung mangle. Dies sei allerdings schon während des grundständigen Studiums angelegt, das zu wenige Elemente von Allgemeinbildung enthalte.

Mit Blick auf die Doktorandenausbildung waren sich am Ende aber alle einig: Das System der deutschen Doktorandenausbildung ist in Bewegung gekommen. Es gibt zahlreiche neue Ansätze – etwa die DFG-geförderten Graduiertenkollegs oder die neuen, im Rahmen der Exzellenzinitiative entstandenen Graduiertenschulen – die den Anschluss an Reformdebatten und Modelle im Ausland ermöglichen und die es in den kommenden Jahren weiterzuentwickeln gilt.



„In Deutschland gibt es verschiedene Modelle der Doktorandenausbildung. Ich hoffe, dass in dieser Veranstaltung die Stärke dieses Systems hervorgehoben wird. Wer hier promoviert, hat große Möglichkeiten als Wissenschaftlicher Mitarbeiter zu arbeiten und seinen Dokortitel zu erlangen.“

Julija Baftiri, TU9 German Institutes of Technology

Gute Betreuung – gute Doktoranden

Prof. Dr. Pam Denicolo, Director of the Graduate Schools,
University of Reading, UK



Beschreiben Sie doch bitte kurz: Wie sieht der ideale Doktorand aus?

Ich habe eine Liste mit den Eigenschaften, die ein guter Doktorand haben sollte. So etwas wie ein Ideal existiert aber nicht. Die Liste variiert je nach Zweck, Projekt usw. Folgende Punkte wären aber zu nennen: Er oder sie muss mit Leidenschaft Forscher sein, weil leidenschaftliche Menschen in der Regel zäh und ausdauernd sind. Das sind zwei Eigenschaften, die man braucht, wenn man seinen PhD innerhalb der in Großbritannien vorgeschriebenen Zeit abschließen will. Zudem erwarten wir, dass die Doktoranden eine gewisse Selbständigkeit haben, auch wenn wir ihnen dabei helfen, diese mit der Zeit zu entwickeln. Wir erwarten, dass sie eigene Ideen haben und kreativ sind.

Können Sie testen, ob Menschen über diese Eigenschaften verfügen?

„Testen“ ist hier meines Erachtens nicht das richtige Wort. Aber es gibt Indizien dafür, ob Menschen über diese Eigenschaften verfügen. Deshalb verlangen wir beispielsweise Nachweise, aus denen hervorgeht, dass die Kandidaten einige dieser Eigenschaften in der Vergangenheit unter Beweis gestellt haben. Wir sehen uns auch die Empfehlungen an. Aber das ist ein relativ unbedeutender Aspekt, weil in den Empfehlungen in der Regel nichts Negatives über die Studenten steht.

Die persönliche Einstellung ist am wichtigsten – vo-

rausgesetzt natürlich, der Kandidat hat bereits gezeigt, dass er sich in seinem Fachgebiet auskennt.

In Deutschland führt der klassische Weg zum Dokortitel über die so genannte Individualpromotion: Der Doktorand hängt zu einem hohen Grad von seinem Doktorvater ab. Sehen Sie darin ein strukturelles Problem?

Vor 20 Jahren war das auch in Großbritannien die Regel. Wir haben das bewusst geändert, weil wir es für ineffizient hielten. Für diese Umstellung gab es vielerlei Gründe, der wichtigste war aber die Verbesserung der Betreuung unserer Doktoranden.

Und deshalb gibt es bei uns jetzt mehrere Betreuer. Das kann ein Team aus drei oder vier Personen sein, in dem die einzelnen Betreuer verschiedene Funktionen haben. Einer ist beispielsweise Experte im fraglichen Fachgebiet, einer Fachmann für wissenschaftliche Forschungsmethoden, und häufig gibt es jemanden oder einen Ausschuss, der darauf achtet, dass der Doktorand auch Fortschritte macht.

Ein guter Forscher muss nicht unbedingt auch ein guter Lehrer und Doktorvater sein. Wie garantieren Sie, dass die Doktoranden von ihrem Betreuer die benötigte Unterstützung erfahren?

Bei uns gibt es jetzt in allen Universitäten ein System, in dem nur derjenige eine Doktorarbeit betreuen darf, der dabei bereits mit einem erfahrenen Kollegen zusammengearbeitet hat. Deshalb wird es nicht passieren, dass ein unerfahrener Betreuer die Hauptverantwortung für einen Doktoranden trägt. Zudem gibt es eine jährliche Evaluierung: Die Betreuer legen einen Fortschrittsbericht vor, aber auch die Doktoranden müssen erläutern, was sie gelernt haben, und die Qualität ihrer Betreuung evaluieren. Wenn Sie an Ihrer Uni ein gutes Standing haben wollen und möchten, dass Ihre Forschung finanziell gefördert wird, müssen Sie sich auch daran messen lassen, wie viele Forschungsstudenten Sie betreuen, und wie viele Sie innerhalb eines bestimmten Zeitraums zum Dokortitel geführt haben.

Darüber hinaus wird unsere Arbeit von der Quality Assurance Agency für die Hochschulen überwacht. Die Quality Assurance Agency gibt uns einen allgemeinen Kodex für die Betreuung von Forschungsstudenten vor. Dieser wird dann von den einzelnen Universitäten auf die eigene Situation und Kultur zugeschnitten. Dieser Kodex garantiert den Doktoranden bestimmte Rechte, er schreibt vor, was die Betreuer leisten müssen, und er legt fest, dass sich die



Doktoranden ihrerseits zu hoher Leistungsbereitschaft verpflichtet, usw. So werden die Universitäten, die Betreuer und auch die Doktoranden in die Verantwortung genommen.

War es schwierig, dieses System einzuführen, d. h. die Professoren zum Lernen zu bewegen – zu lernen, wie man Doktoranden betreut? Gab es Widerstände? In Deutschland wäre Widerstand seitens der Professoren programmiert.

Viele der Einrichtungen für die Unterstützung und Schulung von Betreuern und Forschungsstudenten, denen ich angehöre, nahmen ihren Betrieb in den frühen 1990ern auf – also lange vor Beginn des Bologna-Prozesses. Wir hatten die Bologna-Grundsätze also in gewisser Weise bereits vor Bologna umgesetzt. Ob es einfach war? Nein, es war kein leichter Weg. Es gibt immer Leute, die den Status quo bewahren wollen. Für mich ist das seltsam, weil ein Wissenschaftler seinem Wesen nach ja auf Veränderung aus ist. Und von diesen Leuten gibt es immer noch einige. Die meisten von ihnen verabschieden sich jetzt aber in den Ruhestand. So werden die Hardliner durch den natürlichen Alterungsprozess aussortiert. Aber die meisten Professoren wollen gute Studenten. Und die bekommt man am einfachsten, wenn man einen guten Ruf als Betreuer genießt. Das ist der wichtigste Punkt, wenn man um Doktoranden wirbt.

Stimmen der Teilnehmer



Alexandra Hessling, Geschäftsführerin,
Bielefeld Graduate School in History and Sociology

„Wir versuchen, den Anteil an internationalen Promovierenden mit verschiedenen Maßnahmen zu steigern und merken, dass es gar nicht so einfach ist, gute Leute aus dem Ausland zu gewinnen.“



„Man braucht die Gewissheit der Hochschullehrer, dass sie an den Graduate Schools mit ihren Doktoranden keine besondere Kontrolle erfahren. Dass dort das, was man mit einer deutschen Promotion verbindet, dennoch weiter möglich ist. Und dass das, was man bekommt, etwas Ergänzendes ist: Also mehr Positives an Unterstützung und keine Kontrolle.“

Sabine Kunst, Präsidentin Universität Potsdam

Soft Skills stärken

Prof. Dr. Douglas Peers, Professor of History, Dean of the Faculty of Graduate Studies
Associate Vice-President Graduate at York University, Canada



Beschreiben Sie doch bitte kurz: Wie sieht der ideale Doktorand aus?

Der ideale Doktorand geht mit großer Wissbegierde an eine wissenschaftliche Frage heran. Diese kann sich innerhalb einer traditionellen Disziplin bewegen oder eine interdisziplinäre Frage sein. Neben dieser Wissbegierde sollte er über den notwendigen Hintergrund und ein gehöriges Maß an Ausdauer verfügen, um die Zeit durchzustehen.

In Kanada benötigt man in der Regel einen Master-Abschluss, um promovieren zu können. Darüber hinaus steht am Anfang einer Promotion häufig noch einmal eine Studiumsphase. Warum hält man dies für notwendig? Dadurch zieht sich das Programm ziemlich in die Länge.

Master-Studiengänge dauern in Kanada ein oder zwei Jahre. Sie führen zu einem forschungsbasierten, wissenschaftlichen Abschluss. Studenten, die den PhD anstreben, erwerben in der Regel zunächst den Master-Abschluss – mitunter an derselben Einrichtung. Im PhD-Programm selbst können sie dann vier Jahre verbleiben. Diese Zeit ist in der Regel wie folgt unterteilt: ein Jahr Kurse und Seminare mit Prüfungen und anschließend

drei Jahre Arbeit an der Dissertation. So sieht jedenfalls der Idealfall aus.

Nicht jeder, der promoviert hat, möchte in die Wissenschaft gehen. Was ist mit diesen Doktoranden?

An meiner Universität promovieren die meisten Doktoranden in den Geistes- und Sozialwissenschaften. Am Anfang wollen viele von ihnen vermutlich an der Universität bleiben, das hängt von der Arbeitsmarktsituation ab. Einige entscheiden sich jedoch auch für einen anderen Weg: Sie gehen in den öffentlichen Dienst oder den Nonprofit-Sektor, in andere Bildungsbereiche oder in die freie Wirtschaft. Die Möglichkeiten sind breit gefächert. In unserer so genannten Wissensgesellschaft hat es den Anschein, dass die Mindestvoraussetzung für viele Stellen der Master-Abschluss ist oder sein wird. In einigen Fällen ist ein PhD eine gute Ausbildung.

Eine Promotion ist also keine Zeitverschwendung, auch wenn man letztendlich gar nicht in der Wissenschaft arbeiten will?

Auf keinen Fall. Nehmen Sie mich als Beispiel. Ich bin Historiker. Meine erste Stelle hat mir eine Bank angeboten. Ich habe sie nicht angenommen, weil ich das Glück hatte, an der Uni unterzukommen. Bekannte von mir gingen nach der Promotion in den diplomatischen Dienst. Einige arbeiten bei Banken, andere im öffentlichen Dienst. Leute mit Dokortitel finden Sie in den unterschiedlichsten Stellen – zum Teil sind sie aus freiem Entschluss dort gelandet, zum Teil aus Mangel an Alternativen. Der große Vorteil des PhD in Kanada oder den USA mit seinen Kursanteilen ist meines Erachtens der, dass die Ausbildung im Vergleich zur typischen europäischen Promotion breiter angelegt ist.

Welche Ausbildung benötigen Doktoranden, die keine wissenschaftliche Laufbahn anstreben?

Meines Erachtens sind viele der sogenannten Soft Skills schon vorhanden, wir sind uns dessen nur nicht immer bewusst: Zeitmanagement, Projektmanagement, schriftsprachliche und kommunikative Fähigkeiten – insbesondere in den Sozial- und Geisteswissenschaften. Häufig sind zumindest einige dieser Fähigkeiten schon ausgeprägt.

Wir könnten hier sicher deutlich mehr tun, und ich glaube, die meisten Graduiertenschulen entwickeln ein breiteres Angebot an Programmen – z. B. für das nicht

Stimmen der Teilnehmer

fachsprachliche Schreiben, für bessere kommunikative Fähigkeiten. Auch Kenntnisse in Urheberrecht, Risikomanagement und Forschungsethik nehmen wir in den Blick.

Aber berufsbezogene Fähigkeiten und Soft Skills sind ein kontroverses Thema. Viele Betreuer sind dagegen, dass ihre Doktoranden zu viel Zeit außerhalb des Labors verbringen. Und sogar einige der Studentenvereinigungen standen dem anfangs ablehnend gegenüber, weil sie dies als zu starke Fokussierung auf eine berufliche Anwendung und als Verwässerung der akademischen Ausbildungsziele empfanden. Wir dürfen dabei aber nicht vergessen, dass letztlich jeder irgendwo arbeiten muss. Und deshalb bin ich der Überzeugung: Je mehr wir tun können, um den Studenten zu helfen, ihre Fähigkeiten sicht- und übertragbar zu machen, desto besser.

Sie sind Historiker mit dem Spezialgebiet indische Geschichte. Wenn Sie kein Professor geworden wären, was hätten Sie nach Ihrer Promotion gemacht?

Ich habe am Theater gearbeitet, als Intendant. Außerdem habe ich im Straßenbau schwere Maschinen gefahren. Ich weiß nicht, was ich sonst gemacht hätte.



„Wir müssen uns fragen: Ist unser System flexibel genug, um Potential zu erkennen und dieses anzulocken, auch wenn formelle Anforderungen nicht ganz erreicht sind. Ohne ein höheres Maß an Flexibilität werden wir im internationalen Wettbewerb um die klügsten Köpfe das Nachsehen haben.“

Matthias Kuder, Referent, Center for International Cooperation, Freie Universität Berlin

Ich habe einfach immer nur das gemacht, was mich interessiert hat. Und es hat funktioniert. Auch außerhalb der Uni sind die Fähigkeiten, die man als Historiker hat, gefragt. Gerade in Geschichte geht es um den Umgang mit komplexen Situationen, darum, diese zu erläutern und die Beziehung von Ursache und Wirkung zu erklären. In diesem Sinne schult Geschichte im Umgang mit komplizierten Situationen. Ich glaube, es ist kein Zufall, dass viele leitende Angestellte an der Uni aus dem geschichtswissenschaftlichen Bereich kommen.

Stellen Sie sich vor, Sie hätten einen Wunsch offen. Was würden Sie am kanadischen Doktorandensystem ändern?

Mein einziger Wunsch wäre es, dass ein größerer Prozentsatz unserer Studenten ihre Promotion abschließt. Ich finde es schade, wenn Studenten fünf oder sechs Jahre investieren und dann keinen Abschluss machen. Und wenn sie schon abbrechen, dann sollten sie diese Entscheidung so früh wie möglich treffen. Unsere Erfahrungen zeigen, dass diejenigen, die uns früh verlassen, mit größerer Wahrscheinlichkeit zurückkommen, wenn sich die Situation für sie verbessert hat.



Kreative Programme entwickeln

Prof. Dr. Ahmed T. Abdelal, Provost, University of Massachusetts Lowell, USA



Beschreiben Sie uns doch bitte kurz: Wie sieht der ideale Doktorand aus?

Der ideale Doktorand muss in der Lage sein, logisch zu denken. Eine analytische Denkweise ist sehr wichtig. Und dann natürlich Sprachkenntnisse. Die sind wirklich wichtig. Und Mathematik, besonders, wenn man in die Naturwissenschaften, in die technischen Fächer oder die Sozialwissenschaften gehen möchte. In den Humanwissenschaften weniger.

In Deutschland haben wir den Eindruck, dass viele talentierte deutsche Studenten in die Vereinigten Staaten abwandern. Was macht die Doktorandenprogramme in Ihrer Wahlheimat so attraktiv?

Es gibt hier einiges, was für die Studenten attraktiv ist. Die Doktorandenprogramme sind hier zum Beispiel anders strukturiert. Man muss sich nicht schon vor dem Beginn einen Professor suchen, man entscheidet sich primär für ein Programm. Man hat die Möglichkeit, für ein Programm zugelassen zu werden, die Leute kennenzulernen und reinzuschnuppern. Erst dann sucht man sich einen Professor.

Zudem können wir den Doktoranden in den USA fast immer eine gewisse finanzielle Sicherheit bieten – in der Regel im Rahmen einer Stelle als Tutor oder wissenschaftlicher Assistent. Anfangs arbeiten die Leute als Tutor und werden ein oder zwei Jahre bezahlt. Bis dahin hat sich herauskristallisiert, mit wem sie arbeiten möchten. Und dann werden sie wissenschaftlicher Assistent. So wissen sie ab dem Zeitpunkt ihrer Zulassung, dass sie finanziell abgesichert sind.

Sie kommen von einer relativ kleinen Universität. Was macht sie attraktiv? Viele der deutschen Studenten träumen von den großen Namen wie Yale und Harvard, wenn sie in die USA gehen.

Die besten Doktoranden anzuwerben, ist meines Erachtens stets eine Herausforderung. Der entscheidende Punkt für eine Universität wie die unsere – ich nenne diese Unis die aufstrebenden Unis, weil sie noch nicht dort sind, wo sie sein wollen – ist jedoch, dass wir hinsichtlich der Programme, die wir entwickeln und anbieten, kreativ sein müssen. Deshalb war ich als akademische Führungskraft an der Universität stets bestrebt, neue aufstrebende Forschungsgebiete weiterzuentwickeln. Wenn beispielsweise gerade die Nanotechnologie im Kommen ist, setzt du hier deinen Schwerpunkt. Damit setzt du dich an die Spitze der Hochschulen, die dieses neue Feld beackern. Die etablierten Universitäten sind da oft schwerfälliger. Die Größe kann also auch ein Nachteil sein. Eine kleinere Universität muss in stärkerem Maß Schwerpunkte setzen, um mit den größeren Universitäten mithalten zu können.

In Deutschland ist es auch mit einem sehr guten Abschluss ziemlich schwer, eine Stelle an der Uni zu bekommen. Ist dieser schwierige Übergang vom PhD zu einer akademischen Laufbahn in den USA einfacher?

Ich glaube, es ist hier einfacher. Ganz einfach deshalb, weil wir mehr Universitäten haben. Es gibt circa 250 „Voll-Universitäten“ und mehr als 500 Colleges. Wenn Sie an einem College arbeiten, werden Sie wenig Forschung betreiben. Aber um dort lehren zu können, benötigen Sie trotzdem einen PhD. Es gibt also allein im akademischen Bereich viel mehr Möglichkeiten. Aber auch in der Forschung: Viele Leute machen ihren PhD in einem technischen Fach und arbeiten dann ihr gesamtes Leben an der Universität – aber nicht wirklich in der Lehre, sondern nur in der Forschung. Zwischen Lehre und Forschung gibt es also ein breites Spektrum an Möglichkeiten. Auch in der Industrie kommen viele promovierte Wissenschaftler unter. Ich glaube, eine Enttäuschung gibt es, wenn man sein Herz daran gehängt hat, eine Professorenstelle an der Uni zu bekommen, und dann nur eine Forschungsprofessur bekommt. Aber es kann einen härter treffen. (lacht)

Stimmen der Teilnehmer



Wie wichtig ist es, Erfahrungen im Ausland zu sammeln? Sie persönlich stammen ursprünglich aus Ägypten und haben in den USA studiert.

Meines Erachtens ist dies äußerst wichtig. Als ich anfang, empfangen die Universitäten, an denen ich studierte, die Doktoranden und ausländischen Studenten mit offenen Armen. Ich erinnere mich gern an diese Zeit zurück. Meine Professoren nahmen sich viel Zeit für mich. Ich interessierte mich sehr für Politik. Das wurde mitunter zu einer regelrechten Herausforderung. Ich war als Doktorand stark eingespannt. Mein Professor wollte aber immer mit mir über Politik diskutieren. Manchmal stand ich im Labor, maß eine Flüssigkeit zum Mischen mit einer anderen ab, und er kam und begann, über politische Themen zu diskutieren. Da war es schwer, sich nicht ablenken zu lassen. Trotzdem hat es viel Spaß gemacht!

Was gefällt Ihnen am amerikanischen Konzept der Promotion?

Ihr Rahmen ist weit gefasst. Jede Universität, jede Doktorandengruppe in einer Fakultät kann ihr eigenes Modell gestalten. Es gibt einen guten festen Rahmen und dann die Freiheit, diesen im Einklang mit der jeweiligen Kultur der Fakultät auszugestalten. Ich war Leiter einer Fakultät, und wir hatten die Möglichkeit, umzusetzen, was uns vorschwebte. Jetzt als Rektor arbeite ich mit Dekanen und Lehrstuhlinhabern zusammen und kann auch hier beobachten, wie diese eigene Modelle entwickeln. Meines Erachtens ist dies ein ausgezeichnetes System, das große Freiheiten bietet.



„Es ist denkbar, dass man Zeiten der Forschung in Betrieben macht. Und die Doktorandenprogramme sollten einen Beirat haben, in dem auch Wirtschaftsvertreter vertreten sind, damit auch

andere Perspektiven ins System getragen werden. Es ja nicht mehr so, dass Wirtschaft und Wissenschaft zwei völlig getrennte Welten sind.“

Volker Meyer-Guckel, Deputy Secretary General, Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft



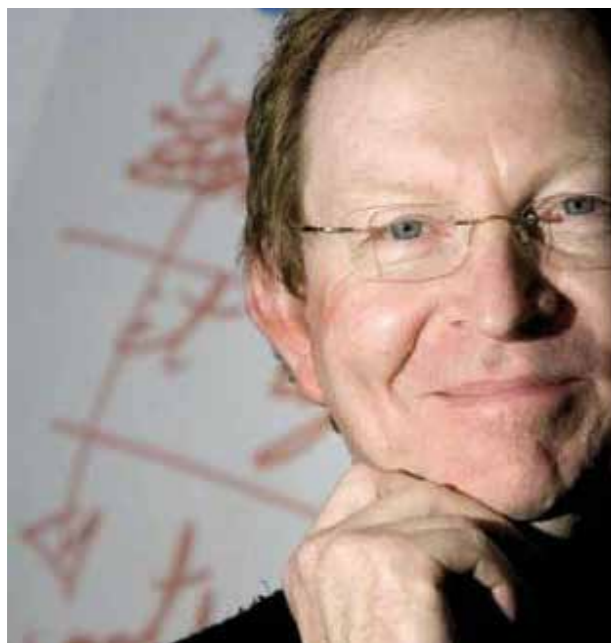
„Bisher schien es nicht nötig zu sein, unser Programm stärker zu bewerben, aber man weiß natürlich nicht, wie es in Zukunft sein wird. Konkurrenz kann die Programme gegenseitig beflügeln: Man macht

sich noch ein paar genauere Gedanken über die Auswahl und die Werbung, so dass man vielleicht noch bessere Kandidaten kriegt.“

Stefan Fredenhagen, Coordinator of the IMPRS for Geometric Analysis, Gravitation and String Theory, Max Planck Institute for Gravitational Physics, Potsdam-Golm

Promotionsstudenten wollen ein Gesamtpaket

Prof. Dr. Alan Dench, Winthrop Professor, Dean, Graduate Research School,
The University of Western Australia, Australia



Beschreiben Sie uns doch bitte kurz: Wie sieht der ideale Doktorand aus?

Zunächst einmal stellt sich da die Frage, ob wir in erfolgreichen Kandidaten primär zukünftige Hochschullehrer sehen sollten? Die Antwort lautet: Nein. In Australien finden etwa 70 % aller Promovierten eine Stelle außerhalb der Universität – in staatlichen und privaten Forschungseinrichtungen, im öffentlichen Dienst, in Unternehmen, im weiteren Sinne in der auf Wissen basierenden Wirtschaft. Früher ging man davon aus, dass die australischen PhD-Programme durch die Schwerpunktsetzung auf die wissenschaftliche Arbeit garantieren, dass die Doktoranden eine Reihe von Schlüsselqualifikationen erwerben, die sich auf hochqualifizierte Tätigkeiten in verschiedenen Bereichen übertragen lassen: im Projektmanagement, in der Programmrealisierung, in der Präsentation der Ergebnisse usw. Es gibt jedoch einen zunehmenden Trend zur Erweiterung der australischen PhD-Programme um spezielle Kursmodule. Mit ihnen will man die Entwicklung übertragbarer, außerfachlicher Qualifikationen fördern.

Welche Kriterien bestimmen die Auswahl Ihrer Kandidaten?

Im australischen System dient das sogenannte Honours-Jahr – ein zusätzliches Bachelor-Jahr für Studenten mit guten Leistungen – als Gradmesser für die fachliche Kompetenz und die für die wissenschaftliche Arbeit benötigten kommunikativen Fähigkeiten: In diesem Jahr wird die schriftliche und mündliche Präsentation von

Forschungsergebnissen bewertet. Die Bewertung einer entsprechenden Qualifikation – also projektbezogene Forschungsarbeit in der Industrie, veröffentlichte Aufsätze – nimmt in der Regel der benannte Betreuer vor. Dann erfolgt die Zulassung – in unserem Fall durch den Head of School und den Dekan der Graduate Research School.

Wie sieht es mit ausländischen Studierenden aus?

Die acht australischen Universitäten, die der Group of Eight (Go8) angehören, haben sich auf eine Mindestnorm für die Beherrschung des Englischen geeinigt. Breiter gefasste Kompetenzen wie die sozialen Kompetenzen werden häufig von Gutachtern bewertet. Gespräche mit den möglichen Kandidaten sind nicht zwingend vorgeschrieben. Dies wäre angesichts der geografischen Lage der Hauptstadt auch schwer zu organisieren!

Was unternimmt Ihre Universität zur Anwerbung von talentierten Doktoranden?

Das geht am besten von der Basis aus, als Grassroot-Initiative. Indizien sprechen dafür, dass es am erfolgreichsten auf der lokalen Ebene funktioniert: Einzelne Forschungsgruppen stellen über ihre nationalen und internationalen Netze Kontakte her. In der Regel können Studenten genau den Moment benennen, der sie für die Wissenschaft eingenommen hat. Häufig spielte dabei die persönliche Beziehung zu einem Wissenschaftler oder einem Forscherteam die Hauptrolle. Und aus Analysen der australischen Daten geht hervor, dass sich die meisten Doktoranden für eine Universität entschieden haben, weil sie dort die Möglichkeit hatten, von einem bestimmten Betreuer betreut zu werden oder in bestimmten Teams arbeiten zu können.

Einige der Go8-Universitäten bieten Schnupperkurse für Bachelor-Studenten mit hervorragenden Leistungen an. Im Rahmen dieser Kurse können die Studenten während der Sommerferien für einen Monat oder zwei in einem Wissenschaftlerteam arbeiten. Ähnliche Programme werden gegenwärtig auch für ausländische Studenten von Partner-Universitäten außerhalb Australiens entwickelt.

Was ist noch erforderlich?

Die Grassroot-Anwerbung muss eine zentrale und wirksame Unterstützung erfahren. Wir bauen da zunehmend auf eine Web-Präsenz, ein spezielles International Office und eine zentralisierte Graduate School. Studen-

ten erwarten von uns ein „Gesamtpaket“, zu dem idealerweise Folgendes gehört: neben dem persönlichen Kontakt zu dem Betreuer rechtzeitige und umfassende Informationen über angebotene Stipendien, Angaben zu Unterbringungsmöglichkeiten, Unterstützung für Familien, die schulische Betreuung der Kinder, Hilfe beim Visum usw. Wenn ein Student die Wahl zwischen mehreren PhD-Programmen hat, ist häufig ausschlaggebend, wie schnell, umfassend und individuell auf seine erste Anfrage geantwortet wird.

Inwieweit lässt sich die „Auswahl der Besten“ mit dem Streben nach einem allgemeinen Anstieg der Doktorandenzahlen vereinbaren?

Etwa die Hälfte der eingeschriebenen Doktoranden macht keinen Abschluss. Und Studenten, die keinen Abschluss machen, sind für Universitäten einfach nicht rentabel. Es gibt deshalb keinerlei Anreiz, die Zulassungszahlen auf Kosten der Qualität zu erhöhen. Die von der öffentlichen Hand gezahlten Mittel für die Finanzierung von Doktorandenstellen setzen sich aus zwei Bestandteilen zusammen – ein Bestandteil für die Stelle selbst (begrenzt auf vier Jahre) und ein größerer Bestandteil, der nur bei abgeschlossener Promotion gezahlt wird. Durch diese quasi erfolgsbasierte Finanzierung müssen wir sehr genau auf den Fortschritt bei der Promotion schauen und die Doktoranden während der gesamten Dauer der Promotion unterstützen.

Stimmen der Teilnehmer



„Wir haben in mehreren Fakultäten strukturierte Promotionsmöglichkeiten und überlegen, diese weiter auszubauen. Ich denke, dass das Angebot für unsere Doktoranden ausbaufähig ist. Was haben die

Absolventen nachher vor? Wir würden ihre Ziele gern stärker mitberücksichtigen bei der Strukturierung der Zeit, die sie bei uns verbringen.“

Thomas Strothotte, Präsident Universität Regensburg



„Es sind einzelne Puzzlesteine, die man hier so mitnimmt. Welche Überwachungsfunktion hat die Fakultät noch bei der einzelnen Promotion, überhaupt die Einbindung des einzelnen Promotionsverfahrens eines Professors in ein größeres Ganzes, wie wird das evaluiert, wie wird es überwacht – das sind Fragen, die uns sehr interessieren.“

„Wir haben in mehreren Fakultäten strukturierte Promotionsmöglichkeiten und überlegen, diese weiter auszubauen. Ich denke, dass das Angebot für unsere Doktoranden ausbaufähig ist. Was haben die Absolventen nachher vor? Wir würden ihre Ziele gern stärker mitberücksichtigen bei der Strukturierung der Zeit, die sie bei uns verbringen.“

Alexander Rindfleisch, Program Manager Dahlem Research School



Strukturiertes Promovieren made in Germany: Die Graduiertenkollegs der DFG

Dr. Annette Schmidtman, Deutsche Forschungsgemeinschaft Bonn



Ganz so neu, wie es auf den ersten Blick scheinen mag, ist die Idee des strukturierten Promovierens auch in Deutschland nicht: Bereits vor 20 Jahren entwickelte die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) Graduiertenkollegs. Sie sind Einrichtungen der Universitäten mit dem Ziel, eine strukturierte Promotion in einer ausgezeichneten wissenschaftlichen Forschungsumgebung zu ermöglichen. Im Mittelpunkt steht dabei die Durchführung einer eigenständigen, hoch qualitativen Forschungsarbeit, mit der wissenschaftliches Neuland betreten wird.

Die Diskussion auf der Konferenz hat es deutlich gemacht: Wir brauchen stärkere verbindliche Vorgaben im deutschen Promotionsystem. In diesem Sinne bieten die Graduiertenkollegs - ähnlich wie die strukturierten Promotionsprogramme im angloamerikanischen Raum - gegenüber der traditionellen deutschen Individualpromotion einige wichtige Neuerungen: Kennzeichnend sind geregelte und für beide Seiten transparente Betreuungsvereinbarungen, die eine regelmäßige Diskussion über den Fortgang der wissenschaftlichen Arbeit des Promovierenden sicherstellen. Zumeist wird die Betreuung durch ein Promotionsgremium geleistet, so dass zusätzlich zu der vormals einzigen Bezugsperson, dem Doktorvater, mindestens ein, häufig zwei weitere Wissenschaftler oder Wissenschaftlerinnen mit der Betreuung des Doktoranden beauftragt sind. So steht

bei fachlichen Schwierigkeiten oder bei Unstimmigkeiten mindestens eine zusätzliche Person als Ansprechpartner oder Vermittler zur Verfügung. Hinzu kommt: Graduiertenkollegs rekrutieren ihre Promovierenden in den meisten Fällen international. Die Auswahl der Kandidaten und Kandidatinnen erfolgt dabei nach transparenten, vorab festgelegten Qualitätskriterien und einem geregelten Auswahlprozess.

Ein anderer Aspekt, der auf dem Podium lebhaft diskutiert wurde, ist die Frage, inwieweit strukturierte Promotionsprogramme auch auf Berufsfelder jenseits der Hochschule vorbereiten sollen. Unter dem Aspekt, dass nicht alle Promovenden in der Wissenschaft bleiben werden, machen die Graduiertenkollegs hier auch Angebote, Qualifikationen für den Arbeitsmarkt außerhalb der Wissenschaft zu vermitteln, beispielsweise in Seminaren zum Projektmanagement oder zu Präsentationstechniken.

Es ist erfreulich, dass die im Rahmen der Exzellenzinitiative entstandenen Graduiertenschulen den bereits von den Graduiertenkollegs eingeschlagenen Weg auf einer verbreiterten Basis fortsetzen: Als dauerhafte, über die DFG-Förderung hinaus bestehende Einrichtungen führen sie das Prinzip der strukturierten Promotion in die institutionelle Verantwortung der Universitäten über.

Stimmen der Teilnehmer



„Bis jetzt sieht es immer noch so aus, als ob wir in Deutschland nicht mithalten könnten, was den Promotionsprozess betrifft. Ganz so schlimm ist es dann doch nicht. Wir sind sehr viel weiter, als man es uns zutraut, was die interne Diskussion und die Umsetzung betrifft. Da ist eine enorme Dynamik am Entstehen. Das ist ein Prozess, da sollten wir unser Licht nicht unter den Scheffel stellen.“

Isolde von Bülow, Head Graduate Center, Ludwig-Maximilians-Universität (LMU) München

Exzellente Bedingungen, um die Besten anzuziehen: Graduiertenschulen in Deutschland

Dr. Heike Kuchmeister, Potsdam Graduate School, University of Potsdam



Den intensiven Meinungsaustausch mit Hochschulexperten aus den USA, England und Kanada auf der Konferenz habe ich als sehr bereichernd empfunden. Ich bin überzeugt: Wir können von diesen Ländern lernen, denn sie haben deutlich längere Erfahrungen mit strukturierten Doktorandenprogrammen. Profitieren können wir von diesen Erfahrungen aber nur, wenn wir dabei die Rahmenbedingungen des deutschen Hochschulsystems berücksichtigen. Hinzu kommt, dass eine bloße Kopie des angloamerikanischen Postgraduiertenstudiums schon deshalb nicht in Frage kommt, weil es das EINE Modell nicht gibt, sondern eine Vielzahl unterschiedlicher Ausprägungen existiert, wie die Diskussion eindrücklich gezeigt hat.

Exzellente Kandidaten brauchen exzellente Bedingungen - gemäß dieser Überzeugung haben wir an der Universität Potsdam eine Graduiertenschule eingerichtet, die nach klar definierten Vorgaben arbeitet. Wir haben uns auf einen Kriterienkatalog verständigt, der hohe Qualitätsstandards garantiert: Für die Dauer der Promotion werden drei Jahre angesetzt, mit der Möglichkeit einer halbjährigen Verlängerung. In den ersten sechs Monaten werden die inhaltliche Ausgestaltung und ein Zeitplan aufgestellt. Jeder Kandidat wird von mindestens zwei erfahrenen Wissenschaftlern betreut, regelmäßige Berichte über den Verlauf der Arbeit sind obligatorisch. Hinzu kommt ein zusätzliches Mentorensystem. Neben der Einhaltung

wissenschaftlicher Standards liegt uns auch die individuelle Karriereplanung unserer Doktoranden am Herzen: Deshalb vereinbaren wir individuelle Zwischenziele (Milestones) mit den Kandidaten und bieten begleitende überfachliche Trainingsprogramme an.

Die Diskussion auf der Konferenz hat deutlich gemacht, dass im angloamerikanischen Raum die formalen Zugangskriterien für ein Promotionsstudium sehr unterschiedlich sind. Wir haben in Potsdam den ersten Fast-Track-Promotionsstudiengang eingerichtet: Als Eintrittsqualifikation reicht hier ein Bachelor - allerdings nur bei sehr guten Noten.

Was die Qualitätssicherung ihrer strukturierten Promotionsprogramme betrifft, haben Großbritannien, die USA, Kanada und Australien uns einiges voraus. Hier müssen wir in Deutschland, was die Akkreditierung und vor allem die Evaluierung von Graduiertenschulen betrifft, noch weitere Aufbauarbeit leisten. Doch ich bin überzeugt, dass sich dieses Engagement lohnt. Denn nach meiner Meinung ist die beste Methode, herausragende wissenschaftliche Nachwuchskräfte anzuziehen: Ihnen ein überzeugendes Promotionsangebot zu machen - und zwar für die gesamte Dauer ihrer Arbeit und möglichst mit der Entwicklung einer Perspektive darüber hinaus.

Stimmen der Teilnehmer



„Wir rekrutieren jetzt auch aktiv, über die Webseite und persönliche Kontakte auf Messen. Ich selbst war im letzten Jahr auf einem chinesischen Workshop für Doktoranden in Peking. Dort habe ich Gespräche mit etwa 200 potentiellen Kandidaten geführt. Das ist natürlich ein wichtiger Markt für alle, nicht nur für uns.“

Mark Bajohrs, Wissenschaftlicher Koordinator Graduiertenschule Mainz, Johannes-Gutenberg-Universität Mainz, Materialwissenschaften