

Symposium 20 Jahre Thesis e.V.

Promotion quo vadis?

Was nützt die strukturierte Promotion?

Eine optimistische Version 2030

Martina van de Sand
Dahlem Research School (DRS)
Freie Universität Berlin

- I. Ausgangssituation
Die klassische Individualpromotion
- II. Reformansätze
Von Graduiertenkollegs zur Exzellenzinitiative
- III. Zentraler Strukturen
Der Versuch zur internen Harmonisierung
- IV. Externe Vernetzung
Die Gründung von UniWiND
- V. Promotion 2030
Wo geht die Reise hin?

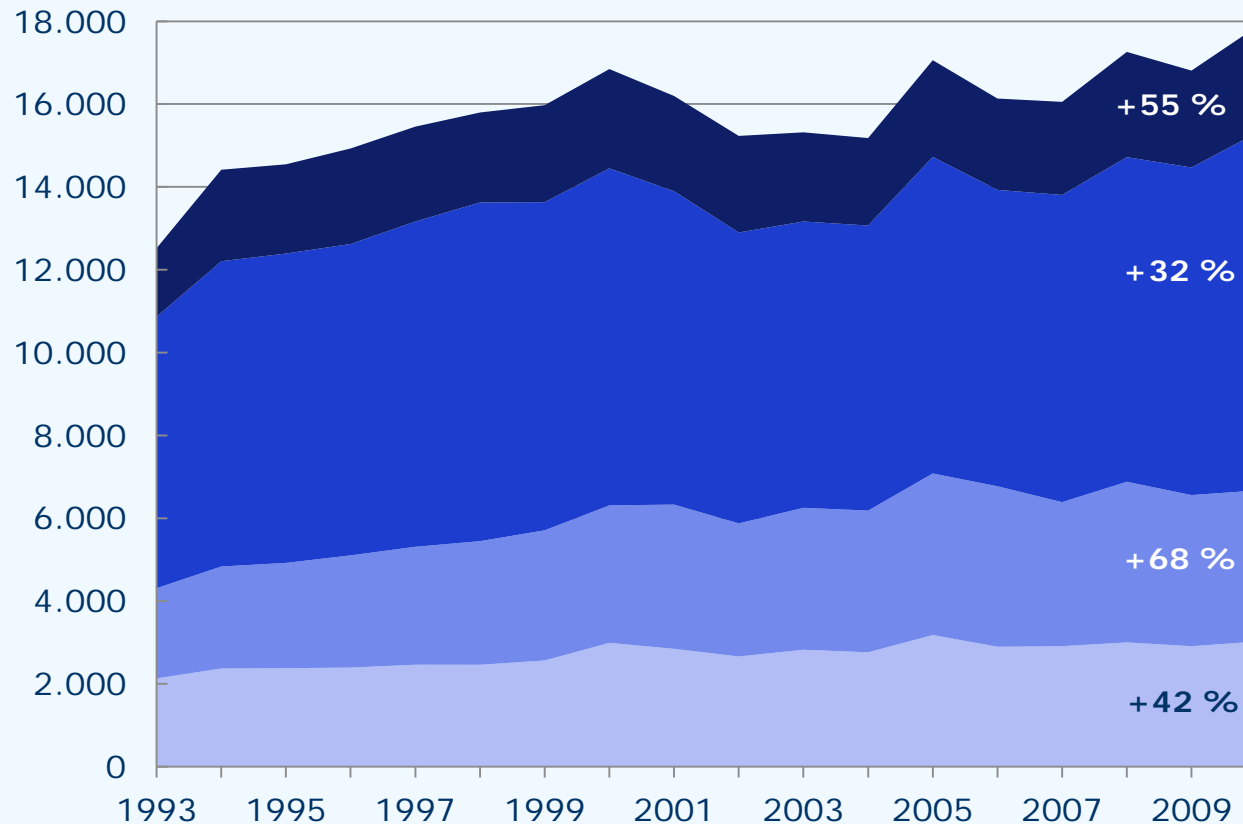
Die Promotion in Deutschland

- Zusammen mit den USA und UK ist Deutschland „führend“ bei der Zahl der Promotionsabschlüsse (2009)

USA	68.000
Deutschland	25.000 (17.000 ohne Medizin)
UK	18.000
- Abschluss eröffnet traditionell Einstieg in eine Vielzahl gehobener Positionen in Wissenschaft, Verwaltung und Wirtschaft
- Hohe Übergangsraten vom Studium zur Promotion
 - 15,2 % in 2010
 - 12,4 % in 1993
- Steigerung bei den Promotionsabschlüssen seit 1993 um 42 %
(zum Vergleich: Steigerung bei den Studienabschlüssen um 28 %)

Promotionsabschlüsse 1993-2010

(basierend auf Daten des Statistischen Bundesamtes)



Ingenieurwissenschaften

Naturwissenschaften

Sozialwissenschaften

Geisteswissenschaften

Herausforderung

- Zunahme an promovierten Absolventen bei gleichzeitig verringerten Chancen auf eine wissenschaftliche Karriere
- Hinsichtlich des Zuganges zu einer akademischen Karriere ist das deutsche Hochschulsystem eines der selektivsten der Welt
- Grund: Unterhalb der Professur existieren fast keine (dauerhaften) Beschäftigungsperspektiven für Wissenschaftler

Rückläufige Grundfinanzierung

- Hat seit Mitte der 90er Jahre vor allem zu Einsparungen beim Personal geführt

Stellenentwicklung

(Quelle: Statistisches Bundesamt)

	1994	2009
• Rückgang um 71 % bei Dozenten/Assistenten	14.500	4.200
• Anstieg um 9 % bei Professoren	37.000	40.000
63 % bei wiss. Mitarbeitern	90.000	146.000
85 % bei Lehrbeauftragten	47.000	77.000

Geringe Chancen auf Wissenschaftskarrieren

- Auf ca. 17.000 Promotionsabschlüsse kommen ca. 900 Neuberufungen jährlich
- Die durchschnittliche Wahrscheinlichkeit für eine Karriere in der Wissenschaft liegt bei ca. 5 %
- Mehr Promovierende als früher müssen für außeruniversitäre Karrieren qualifiziert und interessiert werden
- Anforderungen an promovierte Absolventen sind in den letzten 15 Jahren sowohl auf dem akademischen als auch dem außerakademischen Arbeitsmarkt deutlich gestiegen (z.B. Interdisziplinarität, Internationalität...)

Die **klassische Individualpromotion** – das Lehrlingsmodell

Basierend auf individualisierter Absprache zwischen Promovend und Doktorvater/-mutter

- Problem:
 - Auswahl/Annahme von Doktoranden
 - Akademische Betreuung und
 - Begutachtung der Arbeitdurch dieselbe Person
- ▷ Hohe Abhängigkeit der Promovierenden von ihren Betreuern
- ▷ Sehr geringe Möglichkeit externer Qualitätskontrolle

Mangelnde Verbindlichkeit

- Annahme möglich ohne:
 - Finanzierung und
 - Institutionelle Einbindung (Forschungsprojekt, Arbeitsplatz)
- Keine Begrenzung der Promotionsdauer
 - ▷ Lange Promotionszeiten ($\bar{A} \gg 3$ Jahre)
 - ▷ Hohes Alter der Absolventen (2000: \bar{A} 33 Jahre)
 - ▷ Geringe Planbarkeit, geringe internationale Attraktivität

Niedrige Betreuungsintensität

In der Umfrage des Instituts für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (IfQ) von 2010 geben

- 30 % der klassisch Promovierenden an, sich mit ihrem Betreuer
 - Einmal pro Semester (21%) oder sogar
 - Weniger als einmal pro Semester (9 %) auszutauschen
- Dieser Prozentsatz ist besonders hoch in den
 - Sozialwissenschaften mit 48 % (34 % / 14 %)
 - Geisteswissenschaften mit 34 % (24 % / 10 %)

Dezentrale Zuständigkeiten

- Promotionsverfahren (Fakultäten/Fachbereiche):
formale Kriterien bei Annahme, Eröffnung und Prüfungsleistung
- Keine zentrale Stelle für Information, Beratung, Service der Promovierenden
- Keine zentrale Datenerfassung, keine Informationen zu:
 - Zahl der Promovierenden
 - Anteil internationaler Promovierender
 - Frauenanteil
 - Erfolgsraten
 - Abbrecherquoten
 - Promotionsdauer
 - Karriereübergängesowohl auf Ebene der Universitäten als auch auf nationaler Ebene

Geringe Passgenauigkeit

- Enge Fokussierung auf sehr spezifische Forschungsthemen
- Qualifikation auf akademische Karrieren abzielend
- Kein systematisches Curriculum zur Verbreiterung der Wissensbasis in der eigenen Disziplin und in angrenzenden Bereichen
- Kein systematisches Angebot in wichtigen Schlüsselqualifikationen
- ↳ fehlendes Wissen, Kenntnisse und Kompetenzen bei gleichzeitig steigenden Anforderungen in akademischen und außerakademischen Arbeitsfeldern

II. REFORMANSÄTZE



1985

Erstes Graduiertenkolleg (Molekulare Biowissenschaften)
Universität zu Köln finanziert durch die Fritz Thyssen Stiftung

Bis Ende der 80er 15 Modellprojekte

1988/1990

- ▷ Empfehlungen des Wissenschaftsrates
- ▷ Ländervereinbarung zur Einrichtung der neuen DFG-Finanzierungslinie *Graduiertenkollegs*

1991

Start des ersten DFG-Graduiertenkollegs

- = Projekte der Verbundforschung an Universitäten
- = Dauer 9 Jahre (2 x 4,5 mit Zwischenevaluation)

Kennzeichen der DFG-Graduiertenkollegs – Die **strukturierte Programmpromotion**

- **Integration in ein (interdisziplinäres) Forschungsprogramm**
- Transparente Auswahl- und Aufnahmeverfahren
- Institutionelle Einbindung
- Zugang zu Ressourcen
- Mehrfachbetreuung (mindestens 2 Professoren)
- Veröffentlichungen und Konferenzteilnahme
- Komplementäres Curriculum
- Angebot in wissenschaftsrelevanten Schlüsselqualifikationen

Die Graduiertenkollegs als Erfolgsmodell

- 543 (Internationale) **Graduiertenkollegs (DFG)**
- 60 International **Max-Planck** Research Schools (*IMPRS*, 1999)
- 50 Promotion an Hochschulen in Deutschland (**DAAD-PhD**, 2001)
- 84 Integrierte Graduiertenkollegs in SFBs (**DFG**, 2006)
- 19 **Helmholtz** Research/Graduate Schools (seit 2006)
- 18 **Leibniz** Graduate Schools (seit 2006)
- 39 **Graduiertenschulen der Exzellenzinitiative** (2006)
- max. 40 Graduiertenschulen von **Exzellenzclustern** (2006)
- ??? Weitere Initiativen der Länder (z.B. NRW-Forschungsschulen)

Schwachstellen

- **Unübersichtlichkeit:** Uneinheitlichkeit in der Nomenklatur
- **Strukturelle Defizite** nicht wirklich angegangen
- **Parallelstrukturen:** Programme Û Fakultäten
- **Nachhaltigkeit:** vorwiegend drittmittelgeförderte Programme
- **Thematische Konzentration:** Mehrheit ausgeschlossen
- **Breitenwirkung:** Individualpromovierende i.d.R. ausgeschlossen
- **Arbeitsmarktfähigkeit** der Absolventen

Konsequenz

- Notwendigkeit zu größerer Bündelung
- Zunehmende Einrichtung zentraler, übergreifender Strukturen (aktuell ca. 50, unterschiedliche Modelle)
- z.T. durch die Exzellenzinitiative angestoßen

Generell dreifacher Auftrag

- a) Angebote für Promovierende, die auf der Ebene einzelner Programme schwer zu organisieren sind (Aufwand, know-how)
- b) laufende Weiterentwicklung der Standards für strukturierte Promotion (learning organisations)
- c) Bindeglied zwischen Promotionsprogramm und Hochschulleitung zur Entwicklung von Lösungen für strukturelle Herausforderungen

III. ZENTRALE STRUKTUREN



Das Beispiel der Dahlem Research School (DRS)

2005/06

gegründet als universitätsweite Einrichtung
für strukturierte Promotionsprogramme

2007

Integration in das Zukunftskonzept der Freien Universität
International Network University (Förderung aus Exzellenzmitteln)

Zahlen

ca. 700 Promovierende (FU: 4000; 18 %)

29 % Internationale (FU: 26 %)

55 % Frauen (FU: 55 %)



Mitgliedschaft in der DRS

- Promotionsprogramm auf Antrag und nach Evaluation
- 2006-2009: jedes neue Vorhaben = neues Mitgliedsprogramm
Seit 2010: Differenzierung zwischen Programm und Projekt
- Aktuell: 20 Programme mit
35 Projekten
alle strukturierten Promotionsprogramme der FU
- Hohe Dynamik: 11 neue Programme und Projekte
in den nächsten 2 Jahren
- Erste Gespräche zur Entwicklung von Programmen aus
Fachbereichen (insb. zur Integration von wiss. Mitarbeitern)

Auftrag

1. Bindeglied zwischen Hochschulleitung und Promotionsprogramm bzw. (Fachbereichen)
2. Impulsgeber, Unterstützer, Berater für strukturelle Veränderungen (z.B. Überarbeitung von Promotionsordnungen, Registrierung/Immatrikulation)
3. Gemeinsames „Dach“ für Programme und Promovierende

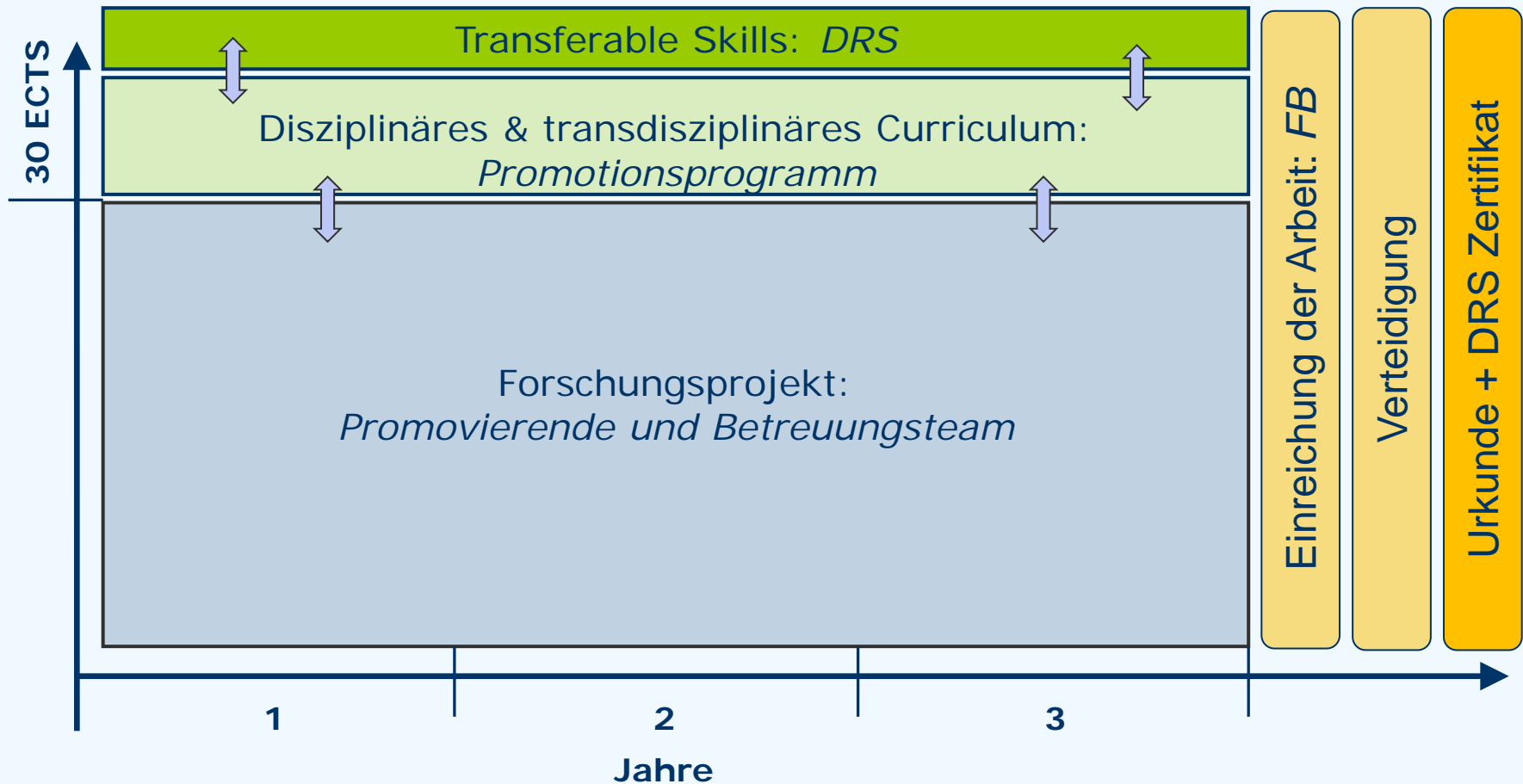
Angebote für Programme und Projektinitiativen

1. Beratung und Unterstützung bei neuen Vorhaben (Drittmittelanträge)
2. Kontinuierliche Weiterentwicklung der Standards
3. Unterstützung bei binationalen Promotionsverfahren

Angebote für Promovierende

1. Transferable Skills inklusive Karriereentwicklung
2. Entwicklung neuer Angebote bei Bedarf (z.B. Statistik)
3. Zentrale Information & Beratung (Webportal, Promotionsberatung)
4. Orientation Weeks für internationale Promovierende

Konzept strukturierter Promotion und Aufgabenteilung



Transferable Skills Programm - Ziele

- ∅ Professionalisierung für Forschungsaufgaben
- ∅ Vorbereitung für den nicht-akademischen Arbeitsmarkt

Konzept

3 Bausteine

+ komplementäre Angebote



Positionspapier – Empfehlungen:

- Mindeststandards für **Programm- und Individualpromotionen**
- Stärkere **Strukturierung ohne Überregulierung**
- Eigenständige und originäre Forschung als Kernaufgabe
- **Curriculum** mit überfachlichem Qualifizierungsprogramm
- Mehrfach**betreuung**, Promotionsvereinbarung, pers. Entwicklungsplan
- Anrechenbarkeit von Betreuung und Lehre auf das **Lehrdeputat**
- Vollständige Erfassung aller Promovierenden mit eigenen **Status**
- **Qualitätssicherung**: Regelmäßige Evaluation und Benchmarking

UniWiND-Arbeitsgruppen

1. **Kompetenzprofile** für akademische und nicht-akademische Karrieren
2. Übergang **Master - Promotion**
3. Übergang **Postdoc-Phase - Arbeitsmarkt**
4. **Betreuung** – Best practice
5. **Qualitätssicherung** und Evaluation
6. **Status** von Promovierenden

V. PROMOTION 2030



Wo stehen wir heute?

- Die Wahrnehmung gegenüber Promotion ist gestiegen
- Das Schreckgespenst Bologna III hat sich nicht bewahrheitet
- Strukturierte Promotion löst nicht unmittelbar alle Probleme (Beispiel: Betreuung, Promotionsdauer)
- Verbesserungen sind nur in kleinen Schritten in einem langen Prozess zu erzielen
- Die Vorteile der strukturierten Promotion werden zunehmend anerkannt
- Das Modell gewinnt an Akzeptanz
- Strukturierte Promotion in Zahlen: 10% ???

Der dritte Weg: Die **strukturierte Individualpromotion**

- Strukturierte Promotion wird zunehmend auch als Möglichkeit für Individualpromovierende gesehen
- Einige Einrichtungen haben begonnen, auch Individualpromovierende strukturiert zu promovieren
- Die Elemente strukturierter Promotion werden zunehmend auch auf die Individualpromotion übertragen
- Diese Entwicklung schließt generell auch
Teilzeitpromovierende und
Extern Promovierende ein

Optimistische Prognose 2030

- Die strukturierte Promotion wird zum Standard: 90% unserer Promovierenden promovieren strukturiert
- Es gibt keine Promotionen ohne Finanzierung und ohne institutionelle Einbindung
- Alle Akteure (Promovierende, Betreuer, Fachbereiche, u.a.) haben klar definierte Rollen und Aufgaben mit Verantwortlichkeit
- Es gibt eine valide Datengrundlage und eine funktionierende Qualitätssicherung auf Ebene der Universitäten und national
- Doktoranden können ihre Interessen an allen Universitäten in einer einzigen Statusgruppe vertreten
- Karriereübergänge in den Arbeitsmarkt verlaufen reibungslos

Drei zentrale Handlungsfelder

1. Betreuung

- Realistische Dimensionierung des Promotionsprojektes, auch eine Aufgabe guter Betreuung
- Mehrfachbetreuung mit systematischer Einbindung des promovierten Nachwuchses als Teil ihrer Qualifizierung
- Betreuungsvereinbarung regelt Rechte und Pflichten beider Seiten
- Regelmäßige, verbindliche Betreuungstreffen
- Systematische Qualifizierung von wiss. Nachwuchs für künftige Betreuungsaufgaben (ähnlich Lehre): weg vom learning by doing
- Kollegiale Beratung für Betreuer (seniors und juniors)

Drei zentrale Handlungsfelder

2. Qualifizierung

- Systematische Entwicklung von Lehrangeboten für Promovierende
- Individuelle Zusammenstellung im Hinblick auf jeweiliges Forschungsprojekt, Kenntnisstand und Karriereziel
- Transferable Skills: qualitativ hochwertiges Angebot für alle Promovierenden
- Ausbau der Angebote im Bereich Karriereentwicklung für Promovierende (akademische und nicht-akademische Bereiche)

Drei zentrale Handlungsfelder

3. Struktur und Qualität

- Systematische Verzahnung zwischen Programmen, Zentren und Fachbereichen mit klarer Aufgabenteilung und Verantwortlichkeit
- Überarbeitung von Promotionsordnungen im Hinblick auf Elemente strukturierter Promotion (und guter wiss. Praxis)
- Qualitätssicherung in der Promotion als künftige zentrale Aufgabe von Universitäten
- Schaffung der Rechtsgrundlage zur systematischen Datenerfassung (Hochschule/national)
- Zielvereinbarungen und Anreizsysteme: stärkere Berücksichtigung qualitativer Aspekte

Die Übertragung der Standards strukturierter Promotion wird eine Herkulesaufgabe sein, die nicht ohne zusätzliche Ressourcen zu leisten ist.

- Betreuung nach Standards der strukturierten Promotion bedeutet einen erheblichen zeitlichen Mehraufwand
- Für die Entwicklung und Einführung weiterer Lehrangebote im Promotionsbereich bedarf es zusätzlicher gut qualifizierter Lehrender
- Lehre (und gute Betreuung) in der Promotion muss kapazitätswirksam werden
- Eine funktionierende Qualitätssicherung braucht erfahrene Wissenschaftsmanager

Hierbei handelt es sich um Daueraufgaben, die über Drittmittelprojekte nicht langfristig abgesichert werden können.

Fazit

- Insbesondere die Exzellenzinitiative hat vieles angestoßen. Wir hatten und haben den nötigen Freiraum, um Erfahrungen mit unterschiedlichen Konzepten und Modellen zu sammeln.
- Die Übertragung von der Spitze in die Breite wird nicht ohne zusätzliche Ressourcen gelingen.
- Auch Einrichtungen, die keine Exzellenzförderung hatten, müssen unterstützt werden, damit die Ausweitung gelingen kann.
- Der anstehende demographische Wandel und zurückgehende Studentenzahlen setzt Ressourcen frei, die dem Bereich der Promotion zugute kommen könnten.

PROMOTION 2030
Alles Zukunftsmusik?



**Ich danke
für Ihre Aufmerksamkeit!**