



STRATEGIE 2025 FÖRDERUNG DES WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHSES

LIGHT, LIFE, LIBERTY – CONNECTING VISIONS



IMPRESSUM

Herausgeber: Das Präsidium der
Friedrich-Schiller-Universität Jena

Redaktion: Dr. Katja Daube,
Referentin des Präsidenten

Gestaltung: Liana Franke,
Abteilung Hochschulkommunikation und
Roberto Funke, DREIZEHN&FÜNF Design Studio
Druck: Druckzentrum der Universität Jena

Stand: Dezember 2021

INHALT

1 Präambel	4
2 Prinzipien	5
3 Herausforderungen, Ziele und Maßnahmen	6
3.1 Talente für eine Promotion gewinnen	6
3.2 Mit Erfolg promovieren	8
3.3 Die Postdoc-Phase optimal gestalten	12

1

PRÄAMBEL

In einer Gesellschaft und Wirtschaft, deren Entwicklungspotenziale in hohem Maße von den Erfolgen in Bildung und Forschung getragen werden, kommt der Qualifizierung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses eine Schlüsselrolle zu. Junge wissenschaftliche Talente von heute sind die tragenden Säulen der Forschung von morgen. In vielen Bereichen tragen gerade die Forschungsergebnisse des wissenschaftlichen Nachwuchses maßgeblich zum Fortschritt in der Wissenschaft bei. Deren wissenschaftliche Expertise und Problemlösungskompetenz werden nicht nur im Wissenschaftssektor selbst, sondern auch für Tätigkeiten weit darüber hinaus nachgefragt. Dem Wissenschaftssektor erwächst vor diesem Hintergrund die besondere gesellschaftliche Verantwortung, junge wissenschaftsinteressierte Menschen sehr früh für das wissenschaftliche Arbeiten zu begeistern und über geeignete Rahmenbedingungen dafür Sorge zu tragen, dass sich diese in bestmöglicher Weise entwickeln können.

Mit ihren Strukturen und Prozessen sowie Strategien zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses kommt die Friedrich-Schiller-Universität Jena dieser Verantwortung in besonderer Weise nach. Sie setzt dabei auf die Entwicklung und Etablierung universitätsweit verbindlicher Qualitätsstandards sowie auf ein breites Angebot von Maßnahmen zur individuellen Unterstützung (Policy und Service).

Das Thema wissenschaftlicher Nachwuchs ist über einen eigenen Vizepräsidenten auf der höchsten universitären Leitungsebene verankert. Dessen Strategien werden von der ihm zugeordneten Jenaer Graduierten-Akademie durch geeignete Maßnahmen umgesetzt und qualitätsorientiert weiterentwickelt. Der Senat der Universität hat einen eigenen Ausschuss für den wissenschaftlichen Nachwuchs eingerichtet, der über individuelle Förderungen entscheidet und wichtige Maßnahmen zur Verbesserung der Karriereplanung und für gute Beschäftigungsbedingungen vorbereitet. Die Interessen der in der Grundordnung verankerten Doktorandenschaft werden vom Doktorandenrat DR.FSU vertreten.

Nach außen sticht die enge Beziehung zu UniWiND hervor, über die eine unmittelbare Einbindung in und Mitarbeit bei nationalen und internationalen Entwicklungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erfolgt. Darüber hinaus wirkt die Universität in der *Coimbra Group* und der *European University Association – Council for Doctoral Education* (EUA-CDE) mit.

2

PRINZIPIEN

Die strategischen Überlegungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und die operativen Umsetzungen entsprechender Maßnahmen orientieren sich an folgenden Prinzipien:

Grundlage jeglicher Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sind eine qualitativ hochwertige Betreuung für Promovierende und ein verlässliches Mentoring für Postdocs.

Allen Maßnahmen liegt die grundsätzliche Wertschätzung der individuellen Leistungen Promovierender und Postdocs sowie die Förderung einer zunehmenden Selbständigkeit und Eigenverantwortung zugrunde.

Attraktive Bedingungen bilden die Basis für eine engagierte Tätigkeit von Promovierenden und Postdocs in Forschung und Lehre.

Qualifizierungsangebote, Karriereberatung und Personalentwicklung unterstützen die Vielfalt der Karriereverläufe in Abhängigkeit vom erzielten Karrierefortschritt.

Die Würdigung und Förderung individueller und soziokultureller Vielfalt (Diversität), die Gleichstellung der Geschlechter, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Vermeidung und Beseitigung jeglicher Form von Diskriminierung sind auch für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses leitende Prinzipien der Friedrich-Schiller-Universität Jena.

3

HERAUSFORDERUNGEN, ZIELE UND MASSNAHMEN

3.1 TALENTE FÜR EINE PROMOTION GEWINNEN

Geeignete Doktorand:innen für eine Promotion an der Universität Jena zu gewinnen ist eine zentrale Herausforderung. Dies liegt in den besonderen Anforderungen der Promotionsphase und den Rahmenbedingungen für eine Universität außerhalb der Metropolen begründet, stellt sich in den Fachkulturen aber jeweils unterschiedlich dar.

In Fächern mit Nachwuchsmangel spielt die Erhöhung der nationalen und internationalen Bekanntheit der Universität eine große Rolle. Genauso wichtig ist aber auch, talentierte Studierende vor Ort für eine Promotion als Alternative zu einem verlockenden Angebot aus der Wirtschaft und anderen gesellschaftlichen Bereichen zu begeistern. In Fächern mit einer größeren Zahl an Interessierten kommt es vor allem darauf an, die Passfähigkeit einer Promotion zum eigenen Lebensentwurf und die Chancen einer Karriere in der Academia zu thematisieren. Fachliche und persönliche Eignung sind in jedem Fall unabdingbare Voraussetzungen.

ZIEL

Übergänge vom Studium zur Promotion gestalten

Talentierte Absolvent:innen grundständiger Studiengänge bilden ein wichtiges Reservoir für eine Promotion. Ziel ist es daher, dass sie bereits während des Studiums Interesse an einer Promotion zeigen, sich ausprobieren und ihre Fähigkeiten entwickeln können. Spätestens nach Abschluss ihres Studiums sollen sie zur Promotion befähigt sein und eine informierte und reflektierte Entscheidung für eine Promotion an der Universität Jena treffen können.



MASSNAHMEN

Forschungsorientierte Lehre, Talentförderung durch Lehrende und Förderprogramme der Universität – Die beste Werbung für eine Promotion findet im Studium statt. Durch eine forschungsorientierte Lehre erhalten Studierende Einblick in das Berufsbild einer Wissenschaftlerin oder eines Wissenschaftlers. Lehrende haben die Möglichkeit, geeignete Studierende zu identifizieren und deren Talent frühzeitig individuell zu fördern. Hinzu kommen zentrale Förderprogramme der Universität (z.B. Honours-Programm), die ideell und finanziell unterstützen.

Forschungsorientierte internationale Masterprogramme, Integrierte Master-Promotions-Programme – Internationale Masterprogramme sind ein hervorragendes Instrument, um internationale Studierende zu gewinnen und auf eine Promotion vorzubereiten. Durch die forschungsnahe Ausgestaltung der Curricula wird ein vielfältiger und tiefgründiger Einblick in die Wissenschaft gegeben, sodass der Übergang in eine Promotion erleichtert wird. Bereits strukturell angelegt ist dieser Übergang in integrierten Master-Promotions-Programmen (z.B. Max Planck School Photonics). Bestätigt sich der Erfolg solcherart integrativer Modelle, sollen diese ausgebaut werden.

ZIEL

National und international rekrutieren

Promotion als Teil von Forschung findet in einem internationalen Raum statt. Deshalb ist es von zentraler Bedeutung, nationale und internationale Promotionsinteressierte zu erreichen und für eine Promotion in Jena zu gewinnen. Dazu müssen die Potenziale der Jenaer Forschungslandschaft, das Forschungsprofil der Universität sowie ihre vielfältigen Aktivitäten für gute Promotionsbedingungen noch bekannter werden. Die Einbindung vieler Wissenschaftler:innen in ihren nationalen und internationalen Fach-Communities leisten da bereits große Dienste. Die Universität und der Standort als Ganzes müssen aber noch unverwechselbarer als Ort der Spitzenforschung mit hervorragenden Bedingungen für Nachwuchswissenschaftler:innen stehen.

Wenn sich Promotionsinteressierte für eine Promotion an der Universität Jena entschieden haben, sollen sie sich von Anfang an willkommen fühlen und ohne bürokratische Hürden ihre Forschungstätigkeit aufnehmen können.

MASSNAHMEN

Promotionsinteressierte gewinnen – Unter Nutzung aller medialen Kanäle werden in diesem Maßnahmenpaket weiterhin umfangreiche Informationen für Promotionsinteressierte bereitgestellt, stetig aktualisiert und erweitert (Print, Website, Social Media, Film). Darüber hinaus wird eine individuelle Beratung für deutsche und internationale Promotionsinteressierte angeboten. Die Universität wirkt zielgerichtet in internationalen akademischen Vereinigungen und Foren mit (z.B. Coimbra Group, EUA-CDE) und nutzt internationale Messen zur gezielten Personalrekrutierung (z.B. MIT Career Fair, PhD Workshop China). Vor allem in Graduiertenschulen und Forschungsverbänden werden Promotionsinteressierte durch zumeist mehrstufige strukturierte Rekrutierungen gewonnen. Zusammen mit dem JenaVersum e.V. sollen die Aktivitäten zur Sichtbarmachung noch besser koordiniert und auf den Standort bezogen werden.

Promovierende willkommen heißen – Die Bündelung der Serviceangebote für Promovierende in einer One-Stop-Agency hat sich bewährt, soll fortgeführt und bedarfsweise ausgebaut werden (Anlaufstelle der Graduierten-Akademie mit intudoc-Tutoring-Service). Für Rekrutierungs- und Welcome-Prozesse soll ein einheitlicher IT-gestützter Rahmen bereitgestellt werden, auf den alle Graduiertenprogramme und Fakultäten zugreifen können.

3.2 MIT ERFOLG PROMOVIEREN

Die Promotionsphase ist eine zeitlich befristete Phase erster wissenschaftlicher Tätigkeit nach dem Studium und zugleich eine Qualifizierungsphase für ein berufliches Ziel innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft. Sie endet entweder mit der Promotion der Kandidatin oder des Kandidaten durch die Fakultät oder mit einem Abbruch des Promotionsprojekts. Die Herausforderung für die Universität besteht darin, alle oder möglichst viele junge Wissenschaftler:innen, die sich für diesen Karriereschritt entschieden haben und zur Promotion angenommen wurden, mit Erfolg zur Promotion zu führen. Sollten Promovierende und ihre Betreuenden nach Beginn der Arbeit an der Promotion zu einer anderen Einschätzung gelangen, sollte eine Entscheidung zum Abbruch möglichst frühzeitig getroffen werden.

Mit Erfolg promovieren geht über das formale Abschließen des Promotionsverfahrens hinaus. Es schließt auch das Einhalten eines angemessenen Zeitrahmens, eine hohe wissenschaftliche Qualität und eine möglichst hohe fachliche und überfachliche Qualifizierung mit Blickrichtung auf die eigenen Karriereziele ein.

ZIEL

Promotionen in hoher Qualität und in angemessener Zeit abschließen

Wer sich für eine Promotion entschieden hat, sollte diese auch in hoher wissenschaftlicher Qualität und in angemessener Zeit abschließen. Promotionen leisten einen substanziellen Beitrag zum wissenschaftlichen Fortschritt. Die in den Promotionsordnungen definierten Promotionsverfahren garantieren den zu erfüllenden Mindeststandard. Eine hohe Qualität des Ergebnisses befördert aber die Rezeption und Würdigung durch die wissenschaftliche Gemeinschaft. Im Rahmen von Promotionen entstandene Publikationen werden auf diesem Wege auch zu Botschaftern der Universität und werben für eine Promotion in Jena.

Die Promotion stellt eine zeitlich begrenzte Phase von Forschungstätigkeit mit gleichzeitiger Qualifizierung dar. Nach dem Abschluss der Promotion öffnen sich Türen zu neuen beruflichen Wegen innerhalb und außerhalb des Wissenschaftssystems. Ein zügiger Abschluss der Promotion ist die Grundlage für gute Chancen sowohl für eine weitere wissenschaftliche Laufbahn als auch für einen Einstieg in andere Berufsfelder. Der Abschluss von Promotionen in angemessener Zeit hilft außerdem den nachfolgenden Promovierenden, dass zeitliche und finanzielle Ressourcen für sie frei werden. Somit ist es im Interesse der Promovierenden als auch des Systems Wissenschaft insgesamt, Promotionen in angemessener Zeit abzuschließen.

MASSNAHMEN

Gute Betreuung – Ein wesentlicher Schlüssel für eine erfolgreiche Promotion ist eine gute Betreuung durch die Promotionsbetreuer:innen. Im Betreuungsverhältnis wird die Grundlage für eine wissenschaftlich wertvolle Forschungsarbeit in begrenzt zur Verfügung stehender Zeit gelegt. Fachliche Unterstützung, regelmäßiges konstruktives Feedback und die gemeinsame Prozessplanung bringen ein Promotionsprojekt vorwärts. In den Leitlinien für die Promotionsphase an der Friedrich-Schiller-Universität Jena hat sich die Universität u.a. auf die Standards guter Betreuung verständigt.

Strukturierung der Promotion – Strukturierte Programme (Graduiertenschulen, Graduiertenkollegs, Promotionsprogramme) bieten bei guter Ausgestaltung einen passenden Rahmen für zügiges und erfolgreiches Promovieren. Eine moderate Strukturierung kann aber ebenso bei Promotionen außerhalb von Programmen hilfreich sein. Dazu gehören z.B. Betreuungsvereinbarungen, Doppelbetreuung/Betreuungsteams, regelmäßige Betreuungsgespräche, Fortschrittsberichte, kollektive Rekrutierungen, fachliche und überfachliche Qualifizierungsangebote sowie Unterstützung bei der Einführung in die Gemeinschaft der Forschenden.

ZIEL

Einen verlässlichen Rahmen schaffen

Damit eine Promotion erfolgreich zum Abschluss geführt werden kann, bedarf es neben fachlicher und persönlicher Voraussetzungen und einem guten Verhältnis zwischen Promovierenden und Betreuenden auch förderlicher Rahmenbedingungen. Es ist das Ziel der Universität, diese Rahmenbedingungen zu schaffen und stetig zu verbessern. Die Rahmenbedingungen beziehen sich insbesondere auf eine verlässliche Beschäftigungs- und Finanzierungssituation, auf gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen und Angebote sowie wirkungsvolle Unterstützungsstrukturen.

Ziel ist es, dass Promovierende für die Zeit ihrer Promotion, mindestens aber für drei Jahre, eine durchgängige Finanzierung ihres Lebensunterhaltes durch Stellen oder Stipendien zur Verfügung haben.

Auch die Promotionsphase verläuft nicht immer ohne Probleme oder Konflikte. Es ist das Ziel der Universität, dass betroffene Promovierende schnell und unkompliziert zu Lösungen kommen können.

MASSNAHMEN

Schaffung verlässlicher Beschäftigungs- und Finanzierungssituation – Der Promotionsphase ist ihre grundsätzlich zeitliche Befristung eigen. Den beschäftigungspolitischen Rahmen gibt das Wissenschaftszeitvertragsgesetz vor. Innerhalb dieses Rahmens gestaltet die Universität die Beschäftigungsverhältnisse so, dass für eine Zeit von drei Jahren mindestens eine halbe Stelle zur Verfügung steht. Hierfür wurde die „Richtlinie für die Ausgestaltung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Friedrich-Schiller-Universität Jena“ beschlossen, welche kontinuierlich zu evaluieren und fortzuschreiben ist. Für Notfälle werden weiterhin in begrenztem Umfang zentrale Mittel für den Promotionsabschluss bereitgestellt.

Wirkungsvolle Unterstützungsstrukturen – Für den Fall von Problemen und Konflikten werden niedrigschwellige Unterstützungsstrukturen vorgehalten und bei Bedarf ausgebaut. Hierzu zählen z.B. Finanzierungsberatung, Ombudsstelle für Konflikte im Betreuungsverhältnis, Vertrauenspersonen Gute wissenschaftliche Praxis, Mental Health First Aid-Team.

ZIEL

Vorbereitung auf Karrieren in Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft

Nach erfolgreichem Abschluss der Promotion beginnt eine neue Phase der beruflichen Entwicklung. Promovierende sollen in die Lage versetzt werden, eine informierte Entscheidung über ihre berufliche Karriere nach der Promotion zu treffen. Berufsfelder finden sich dabei in der akademischen und außeruniversitären Forschung, in Wirtschaft, Industrie und Kultureinrichtungen. Bereits während der Promotion sollen Promovierende die Gelegenheit erhalten, sich für die verschiedenen Karrierewege zu qualifizieren.

MASSNAHMEN

Karriereorientierung, Karriereberatung, Karrieregespräche – Promovierenden werden Angebote unterbreitet, damit sie sich Kenntnisse über Karriereoptionen, die dafür nötigen Voraussetzungen, ihre individuellen Chancen und die zu gehenden Schritte verschaffen können. Fachbezogene Beratung durch regelmäßige Karrieregespräche mit den Betreuenden oder anderen Ansprechpersonen an den Graduierteneinrichtungen und Fakultäten werden ergänzt durch vielfältige zentral organisierte Veranstaltungen sowie Informations- und Beratungsangebote.

Fachliche Qualifizierungsangebote – Die fachliche Qualifizierung erfolgt bei Promovierenden durch aktive Forschung, den wissenschaftlichen Austausch mit der internationalen Gemeinschaft der Wissenschaftler:innen auf Konferenzen und bei Forschungsaufenthalten sowie durch fachbezogene Workshops und Weiterbildungen in den Graduierteneinrichtungen und Fakultäten. Sie qualifizieren vor allem für den Karriereweg Wissenschaft an Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und forschenden Wirtschaftsunternehmen.

Überfachliche Qualifizierungsangebote – Primär von zentraler Stelle, aber auch in einzelnen Graduierteneinrichtungen, wird ein umfangreiches fächerübergreifendes Qualifizierungsangebot bereitgestellt. Dieses Angebot umfasst Themen wie Grundfragen der Wissenschaft, Forschungsmethoden, Präsentieren und Publizieren, Kommunikation, Führung und Management, Karriereplanung und Bewerbung, Sprachen und hochschuldidaktische Qualifizierung.

3.3 DIE POSTDOC-PHASE OPTIMAL GESTALTEN

Nach Abschluss der Promotion arbeiten Wissenschaftler:innen weiter an der Universität, um ihren Beitrag in Forschung und Lehre zu leisten. Gleichzeitig dient die Postdoc-Phase der Weiterqualifizierung für eine wissenschaftliche Führungsposition. Die Nachwuchsförderung steht vor der Herausforderung, dass die promovierten Wissenschaftler:innen an der Universität heterogene Qualifizierungs- und Karriereziele verfolgen, sich dabei aber in der Regel aufgrund von befristeten Stellen in einer Durchgangsphase befinden. Empirisch betrachtet lassen sich bei der Mehrheit der Postdoktorand:innen ihre Berufs- und Karriereziele absehbar nicht erfüllen, sei es der Wunsch nach dauerhaften Positionen als Wissenschaftler:in im akademischen Mittelbau oder nach einer Professur. Die Herausforderung besteht demnach darin,

- eine Annäherung von Wunsch und Wirklichkeit zu erreichen und eine fundierte Entscheidung für oder gegen eine dauerhafte Karriere in der Wissenschaft zu fördern,
- transparente und planbare Karrierewege zu schaffen und für verlässliche Rahmenbedingungen während der Postdoc-Phase Sorge zu tragen,
- eine angemessene Qualifizierung (Habilitation, äquivalente Leistungen, Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessur) und eine bestmögliche Profilbildung für eine wissenschaftliche Führungsposition zu unterstützen.

ZIEL

Verlässliche und tragfähige Rahmenbedingungen schaffen

Auch für die Postdoc-Phase sind gute und attraktive Rahmenbedingungen essenziell. Obwohl Qualifizierungs- und Drittmittelstellen in der Regel befristet sind, will die Universität den Rahmen für eine längerfristige Planung von Arbeitsphasen und Karriereschritten bieten. Dabei sollen eine angemessene Vergütung bzw. Finanzierung, eine nachhaltige Work-Life-Balance und ein konstruktives Arbeitsumfeld die Zufriedenheit, Leistungsfähigkeit, Kreativität und Gesundheit der promovierten Wissenschaftler:innen fördern.

MASSNAHMEN

Richtlinien für befristete Beschäftigungsverhältnisse – Richtlinien zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen sorgen für angemessene Vertragslaufzeiten und einen angemessenen Beschäftigungsumfang bei Haushalts- und Projektstellen und ermöglichen zugleich Übergangsfinanzierungen. Familienfreundlichkeit und Chancengleichheit wird durch Nachgewährung bei Qualifizierungsbefristung und Verlängerungen im Rahmen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes gestützt. Richtlinien und deren Umsetzung werden regelmäßig evaluiert und weiterentwickelt.

Rolle der Vorgesetzten und zentrale Anlauf- und Beratungsstellen – Die Vorgesetzten tragen unmittelbar Verantwortung für die Gestaltung von Arbeitsbedingungen und -umfeld. Sie werden darin von der Personalentwicklung unterstützt. Darüber hinaus bietet die Universität zentrale Anlauf- und Beratungsstellen, die den promovierten Wissenschaftler:innen bei Konflikten, Finanzierungsengpässen oder arbeitsbezogenen Krisen zur Verfügung stehen.

ZIEL

Fundierte Entscheidungen für unterschiedliche Berufswege unterstützen

Die ersten ein bis zwei Jahren nach der Promotion dienen in der Regel dem Abschluss von Projekten aus der Promotionsphase, dem Kennenlernen neuer Forschungskontexte im In- oder Ausland und der Orientierung für den zukünftigen Berufsweg innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft. Die Friedrich-Schiller-Universität unterstützt in dieser Phase die Orientierung und eine fundierte Richtungsentscheidung der Wissenschaftler:innen, die in Abstimmung mit ihren Vorgesetzten und Mentor:innen getroffen wird.

MASSNAHMEN

Karieregespräche mit Hochschullehrer:innen sowie zentrale Orientierungsangebote – Postdocs haben spätestens zwei Jahre nach der Promotion ein strukturiertes Karrieregespräch mit ihren Vorgesetzten und einer bzw. einem zweiten Hochschullehrenden. Dazu gibt es einen Leitfaden in deutscher und englischer Sprache. Die Orientierung über unterschiedliche berufliche Optionen wird zudem durch Workshops, individuelle Beratung und Veranstaltungen sowohl zur Wissenschaftskarriere als auch zu alternativen Berufsfeldern unterstützt (Career Service für Promovierende und Postdocs).

ZIEL

Wissenschaftliche Profilbildung und wachsende Eigenständigkeit als Vorbereitung auf eine wissenschaftliche Leitungsposition fördern

Die fortgeschrittene Postdoc-Phase ist auf die Qualifizierung und Profilierung für eine wissenschaftliche Führungsposition ausgerichtet. Dazu gehört die formale Qualifizierung für eine Professur durch zusätzliche wissenschaftliche Leistungen (Habilitation, äquivalente Leistungen, Nachwuchsgruppenleitung oder Juniorprofessur), aber auch die notwendige Erfahrung und Weiterqualifizierung in den Bereichen Lehre und Betreuung, Drittmittelwerbung, Forschungskooperationen, Führungs- und Managementaufgaben und akademische Selbstverwaltung. Die zunehmende Selbständigkeit in Forschung, Lehre und Drittmittelwerbung ist ein wesentlicher Baustein eines wettbewerbsfähigen Profils. Postdoktorand:innen sollen durch ihre Profilbildung und Qualifizierung an der Friedrich-Schiller-Universität bestmögliche Chancen in Bewerbungs- und Berufungsverfahren für wissenschaftliche Leitungspositionen im In- und Ausland haben.

MASSNAHMEN

Förderprogramme und Orientierungsangebote zum Aufbau des individuellen wissenschaftlichen Profils – Die Forschungsumgebung der Friedrich-Schiller-Universität inspiriert und ermöglicht hervorragende Forschung. Vielfältige Förderprogramme unterstützen die Einwerbung und Durchführung von eigenen Forschungsprojekten und den Aufbau eigenständiger Kooperationen in der Postdoc-Phase. Die Reflexion des individuellen wissenschaftlichen Profils (z.B. zweiter Forschungsschwerpunkt, Habilitation oder äquivalente Leistungen, Lehre, Mobilität, Drittmiteleinwerbung, Sichtbarkeit) wird durch Vorgesetzte sowie durch zusätzliche Beratungs-, Mentoring- und Workshop-Angebote gefördert. Alle Service- und Förderangebote von zentralen Einrichtungen werden für Postdoktorand:innen gebündelt kommuniziert.


ZIEL

Den frühen Einstieg in eine Professur ermöglichen
Die Friedrich-Schiller-Universität will wissenschaftliche Karrieren attraktiv, transparent und planbar machen und damit zur Diversität bei der Besetzung von Professuren beitragen. Dazu gehört, dass das akademische Alter beim Eintritt in eine Professur gesenkt wird und frühe Übergänge auf Professuren gefördert werden.

MASSNAHMEN

Einrichtung von Tenure-Track-Professuren an der Friedrich-Schiller-Universität – Die Friedrich-Schiller-Universität schreibt dauerhaft einen Teil ihrer Professuren als Juniorprofessur mit Tenure Track aus. Juniorprofessor:innen mit und ohne Tenure Track werden durch ein Mentoring- und Qualifizierungsprogramm gezielt in ihrer Bewährungsphase begleitet.

Vorbereitung von Postdocs auf die Bewerbung auf externe Tenure-Track-Professuren – Postdocs und fortgeschrittene Promovierende werden über den Karriereweg der Tenure-Track-Professur informiert und im Hinblick auf erfolgreiche Profilbildung und Bewerbung für Tenure-Track-Professuren beraten.



Prof. Dr. Walter Rosenthal
Präsident
Fürstengraben 1
07743 Jena
Telefon: +49 3641 9-401000
Fax: +49 3641 9-401002
E-Mail: praesident@uni-jena.de

www.uni-jena.de

FRIEDRICH-SCHILLER-
UNIVERSITÄT
JENA