

„Mit der Qualität der Promotion steht und fällt die Qualität der Wissenschaft in Deutschland.“
(DFG-Präsident M. Kleiner, Die Zeit, 16.08. 07)

Rahmenkonzept

der Graduierten-Akademie der Friedrich-Schiller-Universität Jena

Inhalt

0	Vorbemerkungen	2
1	Wissenschaftspolitische Ausgangslage.....	2
2	Struktur und Organisation der Doktorandenqualifizierung.....	4
2.1	Zielstellung und institutionelle Verankerung	4
2.2	Forschungsumfeld und Mitgliedschaft	6
2.3	Forschungs- und Qualifikationsstrategie	8
2.4	Grundlegende Organisation der GA	8
2.5	Promotionsrecht	8
3	Promotion	9
3.1	Doktorandenstatus	9
3.2	Zulassung und Aufnahme.....	11
3.3	Promotionsdauer	11
3.4	Vielfalt des Promovierens.....	12
4	Betreuung.....	13
5	Studienprogramm	13
5.1	Umfang und Arbeitsbelastung	13
5.2	Inhalte.....	14
5.3	Lehre und Mentoring	17
6	Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit	18
7	Alumni.....	18
8	Qualitätsmanagement, Monitoring und Evaluation.....	19
8.1	Promotionsverlauf.....	19
8.2	Promotionsprogramme	20
8.3	Graduierten-Akademie.....	20
	Literatur	21



0 Vorbemerkungen

Mit der Einrichtung der Graduierten-Akademie (GA) verbindet die Friedrich-Schiller-Universität Jena (FSU) das Ziel, die Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie die Qualität des von Doktoranden mit ihren Dissertationsprojekten geleisteten Beitrags zur wissenschaftlichen Forschung zu steigern und auf höchstem Niveau zu sichern. Die GA unterstützt dieses Ziel durch die Stärkung attraktiver Promotions- und Forschungsbedingungen sowie durch ihren Service zur Minimierung bürokratischer Belastung ihrer Lehrenden und Doktoranden, insbesondere ihrer ausländischen Beteiligten.

Dabei anerkennt sie die Pluralität von Promotionsformen und fachkulturellen Traditionen. Eine besondere Herausforderung in der Gestaltung von Promotionsbedingungen sieht die GA darin, Freiräume für und Exzellenz in der Forschung mit einer maßvollen Strukturierung und verlässlichen Einbindung in die wissenschaftliche Gemeinschaft zu vereinen.

Promotionsprogramme sollen die Möglichkeitsräume für hochwertige Forschungsaktivitäten an der FSU erweitern (z.B. durch neue oder intensiviertere Kooperationen) und zugleich die individuellen Bedingungen des Promovierens für Promovierenden und Betreuerinnen und Betreuer verbessern (z.B. durch Berücksichtigung bei der Deputatsberechnung, umfassendere Betreuung, verbesserten Status von Promovierenden). Sie stellen damit ein Instrument dar, das die Bedeutung und Sichtbarkeit der Forschung erhöht, die durch den wissenschaftlichen Nachwuchs an der FSU geleistet wird, und Freiräume für neue Forschungsideen und -vorhaben schaffen soll.

Die folgenden Ausführungen sollen näher darüber informieren, aus welchen Gründen die GA der FSU eingerichtet wurde und welchen Zielen sie sich verpflichtet. Sie werden anhand von Ausführungen sowohl zu strukturellen, organisatorischen als auch inhaltlichen Ausgestaltungen der Promotionsbedingungen und ihrer Optimierung konkretisiert. Die Darstellung soll damit der informierten und ergebnisorientierten Diskussion innerhalb der Universität dienen.

1 Wissenschaftspolitische Ausgangslage

Die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist eine der zentralen Aufgaben der Universität. Das Promotionsrecht ist eins ihrer Alleinstellungsmerkmale im Wissenschaftssystem. Angesichts des technologischen Fortschritts, globalisierter Arbeitsmärkte, neuer Qualifikations- und Anforderungsprofile an hoch qualifizierte Hochschulabsolventen sowie der

nachdrücklichen Entwicklung eines gemeinsamen europäischen Forschungs- und Hochschulraumes wird der Promotionsphase in der wissenschaftspolitischen Diskussion auf nationaler wie auf europäischer Ebene größte Bedeutung beigemessen (European University Association – EUA, 2005).

In diesem Sinn rückte die Berliner Erklärung der europäischen Bildungsminister (2003) die Promotionsphase als „dritten Zyklus der Hochschulausbildung“ des Bologna-Prozesses in den Fokus der Aufmerksamkeit. Die Londoner Erklärung (2007) arbeitete dann dem Konzept der Promotionsphase als einer dritten Phase des Universitätsstudiums nachdrücklich entgegen und forderte den Status von Doktoranden nicht als Studierende sondern als junge Nachwuchswissenschaftler („early stage researchers“). Zugleich betonte sie die Erwünschtheit einer Vielfalt von Promotionswegen und -programmen und warnte vor Überregulierung. Unter dieser Prämisse werden für Doktoranden Verbesserungen bzgl. ihres Status, ihrer Karriereaussichten und ihrer Finanzierung angemahnt. Die Mitgliedsländer werden aufgefordert, ihre Anstrengungen zur Einbettung von Promotionsprogrammen in institutionelle Strategien sowie zur Entwicklung geeigneter Karriereperspektiven und -wege zu verstärken. Explizit gefordert werden größere Transparenz in den Zugangswegen, den Verfahren von Auswahl-, Aufnahme und Betreuung der Doktoranden, die Entwicklung von Programmen zur Förderung von Schlüsselqualifikationen (transferable bzw. generic skills) und Wege zur Verbesserung der Beschäftigungssituation von Nachwuchswissenschaftlern.

Ziel ist es, durch diese Maßnahmen den europäischen Forschungsraum essenziell zu stärken (Konferenz der europäischen Bildungsminister, 2003, 2007).

Alle großen deutschen und europäischen Wissenschaftsorganisationen unterstützen diese Forderungen mit Nachdruck und geben ihrerseits Empfehlungen zur konkreten Ausgestaltung (Deutsche Forschungsgemeinschaft DFG, o.J., Wissenschaftsrat WR, 2002; Hochschulrektorenkonferenz HRK 1996, 2003; EUA, 2005; Coimbra Group Universities CGU, 2007; League of European Research Universities LERU, 2007).

Grundlage der Empfehlungen bilden Situations- und Defizitanalysen (z.B. DFG, o.J.; HRK, 2003), die zu übereinstimmenden Ergebnissen kommen. Als zentraler struktureller Mangel wird das Fehlen von Organisationsformen identifiziert, „mit denen für die Zukunft die besten Nachwuchswissenschaftler(innen) für eine Promotion an deutschen Universitäten gewonnen werden können“ (HRK, 2003, S. 3). Es wird kritisiert, dass das traditionelle deutsche „Lehr-

lingsmodell“ die Funktionen der Auswahl, Zulassung, Betreuung und Prüfung zu eng verbinden und zu intransparent gestalten (ebd.).

Zur Beseitigung dieses strukturellen Defizits wird die Einführung von „Doktorandenstudien“ empfohlen, die eine forschungsbezogene Qualifizierung von Promovierenden aufgrund einer kompetitiven Zulassung in „Zentren für Doktorandenstudien“ beinhalten. Dadurch sollen Promovierende sowohl eine intensivere interdisziplinäre und zeitlich berechenbarere Betreuung als auch ein an höchsten internationalen Maßstäben orientiertes Forschungstraining erhalten (WR, 2002; HRK, 2003). Die Hochschulen und ihre Fakultäten ihrerseits profitieren, „indem hochqualifizierte junge Wissenschaftler in einem transparenten Verfahren gewonnen und dadurch international wettbewerbsfähige, profilbildende Schwerpunkte in Forschung und Nachwuchsförderung gegründet oder gestärkt werden können“ (HRK, 2003, S. 4).

2 Struktur und Organisation der Doktorandenqualifizierung

2.1 Zielstellung und institutionelle Verankerung

Stellungnahmen unterschiedlichster Wissenschaftsorganisationen kommen in der Forderung nach einer einheitlichen institutionalisierten Strategie für die Doktorandenqualifizierung auf höchster universitärer Ebene überein. Hier wird Vielfalt in der Organisation der Doktorandenqualifizierung als Stärke der europäischen Hochschullandschaft betrachtet. Allerdings soll gerade diese Vielfalt durch geeignete Maßnahmen vor Fragmentierung und Beliebigkeit geschützt werden, die einer förderlichen Forschungsumgebung abträglich sein kann. Forschungsplanung auf gesamtuniversitärer Ebene, nicht allein auf Fakultätsebene, sowie die uneingeschränkte Bekanntmachung aller Regelungen und Ordnungen schaffen die notwendige Transparenz und Verlässlichkeit für Doktoranden wie für Betreuer.

Als „good practice“ empfiehlt die EUA u.a. die Einrichtung einer zentralen universitären Organisationseinheit, die für die Koordination von Promotionsprogrammen und der Erarbeitung einheitlicher Richtlinien für die gesamte Universität („Code of Practices“) verantwortlich ist (EUA, 2007, S. 12). Dazu gehören auch zentral verfügbare Informationen über Veranstaltungsangebote für Doktoranden (ebd., S. 13).

Insbesondere forschungsintensive Universitäten bedürfen einer solchen zentralen Steuerungs- und Koordinierungseinheit, welche unabhängig von einzelnen fachlichen Lehr- und Forschungsaktivitäten sein sollte und möglichst nahe oder als Teil der Hochschulleitung zu

installieren ist (HRK, 2003, S. 7).

Langjährige Erfahrungen von Einrichtungen strukturierter Doktorandenqualifizierung, wie z.B. in Finnland, zeigen zudem große Vorteile dieser neu zu schaffenden Einrichtung, wenn sie mit der hinreichenden Autorität, formaler Verantwortlichkeit und den notwendigen rechtlichen und organisatorischen Instrumenten ausgestattet ist (Dill et al., 2006).

Die **Friedrich-Schiller-Universität Jena** (FSU) folgt diesen Empfehlungen mit der Gründung ihrer **Graduierten-Akademie** als einer zentralen wissenschaftlichen Einrichtung gemäß § 37 Abs. 1 ThürHG sowie § 27 Abs. 1 Grundordnung der FSU. Mit dem Aufbau der GA wird eine eigens dafür gewählte Prorektorin beauftragt.

Die GA verfolgt das Ziel, im Zusammenwirken mit den Fakultäten, den Graduiertenschulen, Graduiertenkollegs und ähnlichen Einrichtungen der strukturierten Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses die Qualität der Doktorandenqualifizierung zu erhöhen sowie geeignete Rahmenbedingungen für Promotionen zu fördern und damit die Forschungsaktivitäten der Universität zu stärken und ihre Position im Wettbewerb um den besten wissenschaftlichen Nachwuchs zu verbessern. Sie sieht ihre Aufgabe insbesondere darin, verbindliche Standards für die wissenschaftliche und persönliche Betreuung der Doktoranden, für Form, Umfang und Inhalt von Studienprogrammen für Doktoranden, ihre Einbindung in die wissenschaftliche Gemeinschaft und ihre Netzwerke sowie Angebote für internationale Vernetzung und damit die Orientierung am international anerkannten Forschungsstand zu etablieren bzw. zu sichern.

Auf der Basis langjähriger positiver Erfahrungen mit Promotionsprogrammen in Graduiertenkollegs unterstützt die GA in besonderer Weise das Promovieren in strukturierten Programmen und Netzwerken. Daneben unterstützt sie Promovierende außerhalb strukturierter Programme durch spezielle Studienangebote sowie Beratungs- und Serviceleistungen.

Die GA verfolgt ihre Ziele unter der ausdrücklichen Berücksichtigung der Vielfalt und Unterschiedlichkeit der historisch gewachsenen wissenschaftlichen Fachkulturen. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, wurde an der FSU im April 2007 eine Gründungsgruppe bestellt, der anerkannte Vertreter der verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen angehören und die bereits über Erfahrung in der Konzeption und/oder Durchführung von strukturierten Doktorandenprogrammen innerhalb von Graduiertenkollegs oder Graduiertenschulen verfügen. Der Gründungsgruppe gehören neun Professoren sowie die Prorektorin an. Zum Jahresanfang 2008 wurde die Gründungsgruppe um zwei Professoren erweitert, sodass nunmehr

Professoren aller Fakultäten dieser Gruppe angehören (siehe www.jga.uni-jena.de).

2.2 Forschungsumfeld und Mitgliedschaft

Im Kontext des Bologna-Prozesses wird die Promotionsphase sowohl als dritte akademische Ausbildungsstufe als auch zugleich als erste Phase der Berufsausübung definiert. Die GA der Universität Jena sieht in Übereinstimmung mit der Forderung der LERU **Promovierende als junge Nachwuchswissenschaftler**, deren Forschungstraining sowohl in Form als auch Umfang klar von den beiden ersten Zyklen des Universitätsstudiums (Bachelor und Master) abzugrenzen ist (LERU, 2007, S. 3). Die Funktion des Forschungstrainings sieht sie vielmehr in Übereinstimmung mit der jüngsten Stellungnahme der Deutschen Physikalischen Gesellschaft (DPG) in „der Verbesserung der Eigenqualifizierung, wie sie bei jeder ernsthaften beruflichen Tätigkeit entsteht“ (DPG, 2007, S. 6): *The core component of doctoral training is the advancement of knowledge through original research* (EUA, 2007, S. 21). Diese Funktion wird wesentlich unterstützt durch die Förderung der Integration in forschungsstarke Netzwerke innerhalb der Universität und in die internationale Wissenschaftlergemeinschaft (LERU, 2007, S. 3).

Voraussetzung für eine Doktorandenqualifizierung auf höchstem internationalem Niveau ist ein **Forschungsumfeld**, das seinerseits höchsten internationalen Maßstäben gerecht wird (CGU, 2007, S.1; EUA, 2005, S. 16; LERU, S. 3). Förderlich ist hier das Vorhandensein einer kritischen Masse von erstklassigen erfahrenen Wissenschaftlern zusammen mit vielversprechenden Nachwuchswissenschaftlern, die Doktoranden in Forschungsverbände unterschiedlicher Größe einbindet und sie von der Expertise und Kooperation sowohl mit erfahrenen Wissenschaftlern, Nachwuchswissenschaftlern und Forschungsstudenten profitieren lässt.

Im Hinblick auf die Unterstützung der Entwicklung eines hervorragenden Forschungsumfeldes sind zweierlei Aspekte zu betonen:

Erstens wird eine **kritische Masse** von Doktoranden durch die Einrichtung neuer institutionalisierter Strukturen wie z.B. Promotionsprogramme, Doktorandenkollegs, Graduiertenschulen oder Doktorandenzentren wesentlich unterstützt. Art und Organisation solcher Einrichtungen sollten fachspezifische Traditionen und Erfordernisse berücksichtigen. Die GA unterstützt vielfältige Formen von Einrichtungen strukturierten Promovierens. In der Regel sind dies Graduiertenschulen, Graduiertenkollegs oder Promotionsprogramme.

Hervorzuheben ist, dass strukturierte Doktorandenprogramme „nicht als 'Schulen', sondern

als Zentren zur Steigerung der Effizienz beim Erreichen der überwiegend wissenschaftlich ausgerichteten Promotionsziele“ (DPG, 2007, S.7) zu verstehen sind.

Zweitens und zusätzlich ist die **Qualität des Betreuungskontextes** und die Qualifikation der Betreuer in der Bewertung zu berücksichtigen. Dies gilt nicht nur für die Fähigkeit zur Betreuung an sich, sondern auch für die Forschungsstärke des Betreuers (EUA, 2005, S. 22). Wenngleich forschungsstarke Wissenschaftler nicht automatisch die besseren Betreuer von Promovenden sind, so sollten doch alle Betreuer von Doktoranden selbst forschungsstark sein.

Die GA der Universität Jena wird dieser Forderung dadurch gerecht, dass transparente und verbindliche Verfahren zur Aufnahme von Wissenschaftlern in die GA vorgesehen werden. Wissenschaftler werden entweder über ihre Mitarbeit in einer von der GA anerkannten oder von Dritten (z.B. der DFG) positiv begutachteten bzw. bewilligten Einrichtung der strukturierten Doktorandenqualifizierung (z.B. Graduiertenprogramm, Graduiertenkolleg, Graduiertenschule) oder als Einzelmitglied in die GA aufgenommen. Im Falle der Mitarbeit in einem strukturierten Programm akzeptiert die GA damit die durch die Mitgliedseinrichtungen vorgenommene Bewertung der beteiligten Wissenschaftler. Einrichtungen der strukturierten Doktorandenqualifizierung in Trägerschaft außeruniversitärer Forschungseinrichtungen (z.B. der Max-Planck-Gesellschaft, der Leibniz-Gemeinschaft und der Helmholtz-Gemeinschaft) kann auf Antrag ein äquivalenter Status zuerkannt. Voraussetzung ist eine maßgebliche Beteiligung der FSU an dieser Einrichtung. Die Mitgliedschaft aller beteiligten Professoren wird ausgeübt im Sinne einer Doppelmitgliedschaft in der jeweiligen Herkunftsfakultät und der GA. Für die Aufnahme als Mitglied beschließt der Rat der Akademie (siehe 2.4) Qualitätskriterien, die sich prinzipiell an denen für Graduiertenkollegs der DFG orientieren.

Die Mitglieder der GA, in sinnvoller Weise ergänzt durch zusätzlich beauftragte Gastwissenschaftler, gewährleisten das Studienprogramm. Sie erhalten entsprechend ihrer Lehrtätigkeit in Promotionsprogrammen eine Reduktion ihrer Lehrverpflichtung für die grundständigen Studiengänge sowie entsprechende personelle Kompensation. Engagement in der Nachwuchsförderung innerhalb der GA wird in der leistungs- und belastungsbezogenen Mittelzuweisung (LUBOM) sowie in der Vergabe von Stipendien und Planstellen in besonderer Weise berücksichtigt.

2.3 Forschungs- und Qualifikationsstrategie

Die GA wird neben der Aufnahme und Betreuung bereits bestehender Graduiertenkollegs, Graduiertenschulen und Doktorandenprogrammen auch die Entwicklung und Implementierung neuer Doktorandenprogramme unterstützen. Diese strategisch planerischen Aufgaben werden in enger Abstimmung insbesondere mit dem Prorektorat für Forschung wahrgenommen. Auf diesem Wege wird die wissenschaftliche Profilbildung der FSU sowie ihre Orientierung an einer modernen Doktorandenqualifizierung unterstützt.

Als ein Instrument dafür soll ein Fond für Anschubfinanzierungen, v.a. für Stipendien, zur Verfügung stehen. Dieser strategischen Funktion entspricht die Organisation der GA als zentrale wissenschaftliche Einrichtung mit starken Verbindungen sowohl zu den Fakultäten als auch dem Rektorat.

2.4 Grundlegende Organisation der GA

Die Position der GA im Gefüge der Universität spiegelt sich in ihrer formalen Organisation wider: Als zentrales Gremium ist ein **Rat der Akademie** vorgesehen, dem sowohl Vertreter aller Statusgruppen der mit der Promotion befassten Bereiche der Universität als auch Vertreter aller Fächergruppen angehören.

Die GA wird von einem **Direktorium** geleitet, welchem ein hauptamtlicher Direktor vorsteht, der gleichzeitig Mitglied des Rektorats ist. Der Direktor wird in der Ausübung seiner Funktionen von einer Geschäftsstelle unterstützt.

2.5 Promotionsrecht

Prinzipiell soll an der Ausübung des Promotionsrechts durch die Fakultäten nicht gerüttelt werden. Verschiedene Gründe geben jedoch Anlass, die bestehenden Promotionsregelungen an der FSU zu überdenken und zu modifizieren. Zu den Gründen gehören

- die zunehmende Vielfalt von Studienabschlüssen im Zuge der Einführung von Masterstudiengängen, die nicht eindeutig mit einer Fachdisziplin zu identifizieren sind und deren disziplinäre Zuordnung dadurch erschwert oder gar verunmöglicht wird,
- die zunehmende Bedeutung interdisziplinärer Forschung, die den Zugang von „grenzüberschreitenden“ Doktoranden wünschenswert und erforderlich macht,
- die zunehmende Internationalisierung, welche eine größere Heterogenität von Studienabschlüssen mit sich bringt,
- die Forderung nach transparenten und verlässlichen Regelungen, welche die Anwen-

derung von Ausnahmeregelungen zur Ausnahme machen sollten.

Die Fakultäten der FSU haben in der Vergangenheit in den allermeisten Fällen Lösungen auf dem Wege der Erarbeitung und Vereinbarung von individuellen Sonderregelungen gefunden. Dies war sinnvoll und sachadäquat. Es ist aber davon auszugehen, dass schon in der nahen Zukunft individuelle Sonderregelungen nicht mehr hinreichend sein werden, weil die „Sonderfälle“ häufiger und bedeutsamer und damit zu „Regelfällen“ werden. Sowohl Interdisziplinarität als auch Internationalisierung postgraduierter Forschung sind gewünschte Entwicklungen. Um diese wirksam werden zu lassen und die Forschungsaktivitäten der FSU insgesamt zu stärken, bedürfen sie aber klarer und verlässlicher formaler Regelungen.

Deshalb wird vorgeschlagen, die Rahmenpromotionsordnung der FSU sowie die Promotionsordnungen der Fakultäten dahingehend zu ändern, dass anstelle von individuellen detaillierten Vorgaben zum Nachholen von Studienleistungen oder Äquivalenzanforderungen die Studienleistungen im Rahmen eines Promotionsprogramms während der Promotionsphase herangezogen werden können, z.B. die Erfüllung eines durch die GA anerkannten Studienprogramms innerhalb eines Doktorandenprogramms. Die erfolgreiche Teilnahme an einem Studienprogramm kann dann sonstige Auflagen für die Zulassung zur Promotion ersetzen. Diese Variante wird bereits im DFG-Graduiertenkolleg „Die Ökonomik des innovativen Wandels“ erfolgreich umgesetzt, ebenso in interdisziplinären und internationalen Verbänden (z.B. LMU München, so zitiert in EUA, 2005, S. 29).

Sollte dies nicht umsetzbar sein, muss darüber nachgedacht werden, „Schnittstellenpromotionen“ an der GA zu vollziehen. Die GA müsste dazu ein eigenes Promotionsrecht erhalten, welches sie zusammen mit den beteiligten Fakultäten ausübt. Ein solches Vorgehen praktizieren in Deutschland z.B. die Universitäten Würzburg, Bochum und Ulm, andere wie z.B. Bielefeld und Hannover planen dieses.

3 Promotion

3.1 Doktorandenstatus

Die GA strebt die Einrichtung eines einheitlichen Doktorandenstatus an. Sie sieht sich damit im Einklang mit den Forderungen des Wissenschaftsrates (2002, S. 73).

Die Einführung eines einheitlichen Doktorandenstatus ist die notwendige Voraussetzung für die ihrem Beitrag zur universitären Forschungs- und Lehrleistung entsprechenden Teilhabe von Doktoranden an inneruniversitären Prozessen, für ein verlässliches Monitoring von Promotionsverläufen und deren Optimierung (ausführlich in Abschnitt 8) sowie für die Organisation der Teilhabe von Promovierenden an den Leistungen der GA.

Bis heute ist nicht bekannt, wie viele Personen an der FSU promovieren und wer diese Personen sind. Promovierende sind entweder eingeschriebene Stipendiatinnen oder Stipendiaten, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Haushalts- oder Drittmittelstellen oder promovieren ohne formalisierte Anbindung an die FSU (z.B. auf Basis einer mündlichen Betreuungszusage eines Professors). Sie werden dementsprechend gar nicht oder an unterschiedlichen Stellen der Universität, oftmals auch überschneidend, registriert:

- (a) Als Stipendiaten sind Promovierende eingeschriebene Promotionsstudenten im Dezernat 1 und formal der Gruppe der Studierenden zugeordnet, obwohl sie ihrer Qualifikation nach Graduierte sind und in der Regel auch Aufgaben von wissenschaftlichen Mitarbeitern übernehmen (z.B. Durchführung von Lehrveranstaltungen).
- (b) Als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Haushalts- oder Drittmittelstellen stehen sie in einem arbeitsrechtlichen Verhältnis zur Universität und sind damit im Dezernat 5 registriert. In diesem Rahmen sind die Aufnahme und der Verlauf der Promotion von nachgeordneter Bedeutung. Diesen Promovierenden steht es frei, sich ebenfalls als Promotionsstudenten im Dezernat 1 einzuschreiben.
- (c) „Frei“ Promovierende können in den Fakultäten registriert sein, wenn sie einen Antrag auf Zulassung zur Promotion gestellt haben. Da die Mehrzahl der Fakultäten dies erst zum Zeitpunkt der Eröffnung des Promotionsverfahrens vorschreiben, sind viele der „freien“ Promovierenden nur ihren Betreuern bekannt und damit nicht registriert.

Eine sehr große Zahl von Promovierenden, die einen wichtigen Beitrag zur Forschung der Universität leisten, werden aufgrund dieser historisch gewachsenen Struktur gar nicht oder nur unzureichend an den inneruniversitären Prozessen beteiligt. Ihnen sollte diese Möglichkeit aber eingeräumt werden. Abhilfe kann nur über einen einheitlichen Promovierendenstatus erreicht werden, der alle Promovierenden unabhängig von der Art ihrer Finanzierung und ihrer Dienststellung in einer eigenen korporationsrechtlich definierten Statusgruppe zusam-

menfasst. Die Einrichtung der GA kann dazu einen organisatorischen Rahmen bieten.

3.2 Zulassung und Aufnahme

Der Master-Abschluss ist international der Standard-Abschluss für die Zulassung zur Promotion. Allerdings werden Ausnahmeregelungen für besonders begabte Studierende gefordert (CGU, 2007). Die GA unterstützt den so genannten „Fast Track“, d.h. herausragend qualifizierte Bachelor-Absolventen können mit einem einjährigen individuell zugeschnittenen Studienprogramms an das Promotionsstudium herangeführt werden.

Für die Bewerbungs- und Aufnahme-prozedur werden klare und transparente Regelungen gefordert, die Attraktivität insbesondere auch für interdisziplinäre Themenstellungen und für Promovierende aus dem Ausland erhöht, ohne von Leistungsstandards abzuweichen (EUA, 2005, S. 12).

Die GA unterstützt dieses Ziel dadurch, dass sie sich für die Vereinfachung und sinnvolle Konvergenz von Promotionsregelungen an der FSU einsetzt (siehe Abschnitt 2.4.).

Die Aufnahme und Zulassung erfolgt in den strukturierten Programmen in Auswahlkommissionen durch mehrere erfahrene Wissenschaftler entsprechend fachspezifischer Exzellenzkriterien. Diese werden in der Regel durch hochwertige Hochschulabschlüsse, durch Referenzschreiben anerkannter Experten in dem jeweiligen Forschungsgebiet und durch die Güte eines Forschungsexposés, ggf. zusammen mit einem Vortrag, erhoben. Fachspezifische Besonderheiten müssen dabei sinnvoll berücksichtigt werden. Die durch Mitgliedseinrichtungen gefassten Beschlüsse zur Aufnahme von Doktoranden werden anschließend durch die GA anerkannt.

Alle gültigen Regelungen und Verfahrensschritte werden auf den Internetseiten der GA und ihrer Mitgliedseinrichtungen dauerhaft zugänglich gemacht.

3.3 Promotionsdauer

Ein Ziel der GA ist die Verkürzung der durchschnittlichen Promotionsdauer an der FSU. Die GA folgt der Auffassung des WR, in der Promotion eine „zeitlich klar begrenzte Qualifizierungsphase“ zu sehen (WR, 2002, S. 66). Es wird eine Promotionsdauer von nicht mehr als drei Jahren für Vollzeit-Promovierende angestrebt. Dieses Vorhaben folgt den etablierten Standards und Förderzeiträumen deutscher Forschungsförderungsorganisationen (DFG) und Begabtenförderwerken (Studienstiftung, partei- und gewerkschaftsnahe sowie konfessionelle

Stiftungen).

Die GA setzt sich dafür ein, Stipendien im Rahmen der Thüringer Graduiertenförderungsverordnung im Hinblick auf Höhe und Förderzeitraum an die übrigen Doktorandenstipendien anzugleichen und eine maximale Regelförderung von drei Jahren zu gewähren (vgl. auch die entsprechende Empfehlung des WR, 2002). Auf Betreiben der GA hat die FSU bereits die Stipendienhöhe an die übliche Stipendienhöhe von zurzeit 1.000 € angepasst. Dies kommt gerade auch den nicht in strukturierten Programmen promovierenden Doktorandinnen und Doktoranden der FSU zugute.

Einige europäische Wissenschafts-Organisationen plädieren mittlerweile für eine vierjährige Promotionszeit als Regelfall (CGU, 2007; EUA, 2005, S. 17), in der insbesondere die letzten 12 bis 18 Monaten der verstärkten Publikationstätigkeit und Karriereorientierung dienen.

Für interdisziplinäre Arbeiten sollte demnach generell eine voll finanzierte Promotionsdauer von vier Jahren gewährt werden. Darüber hinaus wird die flexible Verlängerung der Promotionsdauer in begründeten Fällen gefordert, z.B. bei Familiengründung sowie bei thematisch oder methodisch aufwändigeren Arbeiten (EUA, 2005, S. 17, WR, 2002, S. 69).

Dem entspricht die GA durch die Einrichtung eines entsprechenden Stipendien-Fonds, aus dem Auslauf- und Übergangsstipendien bewilligt werden können, sollten anderweitige Förderungen (z.B. Verlängerung der Förderdauer bei Schwangerschaft durch die DFG-Graduiertenförderung) nicht möglich sein.

Teilzeit- und berufsbegleitende Promotionen, so wie sie in einigen Disziplinen wahrgenommen und auch für sinnvoll erachtet werden, erfordern in der Regel eine entsprechend längere Promotionsdauer.

3.4 Vielfalt des Promovierens

Mit Einrichtung der GA werden weder die Möglichkeit der individuellen Promotion nach herkömmlichem Muster noch die Möglichkeit von Teilzeit- und berufsbegleitenden Promotionen beschnitten. Auch wenn strukturiertes Promovieren durch die GA in besonderer Weise unterstützt wird, sollen alle Doktorandinnen und Doktoranden der FSU vom Angebot der GA profitieren.

Zu diesem Zweck wird durch die GA ein Unterstützungssystem eingerichtet, das Qualifizierungs- und Beratungsangebote für Doktoranden bereitstellt, die nicht Mitglied einer Einrich-

tung strukturierten Promovierens sind.

Dies gilt auch für berufsbegleitende Promotionen und Promotionen mit spezifischem rechtlichem Hintergrund (z.B. in der Theologie und der Medizin).

4 Betreuung

Durch das Promovieren in einem strukturierten Programm wird die Bedeutung der Betreuer nicht reduziert, sondern sinnvoll ergänzt.

Ein Unterschied zu herkömmlichen Promotionen besteht darin, dass für den Promovierenden mehrere Betreuer zur Verfügung stehen sollen, die in interdisziplinären Programmen sogar eine unterschiedliche disziplinäre Herkunft haben können. Ein Betreuer soll dabei als Hauptansprechpartner äquivalent zum traditionellen „Doktorvater“ fungieren. Neben diesem soll es mindestens einen weiteren Wissenschaftler geben, der als zusätzlicher Berater und Ansprechpartner zur Verfügung steht. Die GA unterstützt die Einführung von Zweitbetreuern, weil dadurch die unmittelbare Abhängigkeit des Promovierenden von der Bereitschaft und Qualität der Betreuungsleistung des „Doktorvaters“ und darauf gründende Risiken für die Fertigstellung der Dissertation reduziert werden.

Ergänzt wird die Betreuung durch einen Coach, der als Ansprechpartner für nichtfachliche Anliegen des Promovierenden zur Verfügung steht. Dessen Aufgaben sind z.B. die arbeitsstrukturierende Betreuung, Fragen des Zeitmanagements, Analyse des Lernbedarfs, ggf. Konfliktlösungen, Zukunfts- und Karriereplanung. Der Coach ist Mitglied der GA und soll in der Regel fachfremd sein.

5 Studienprogramm

5.1 Umfang und Arbeitsbelastung

Ein weit verbreitetes Missverständnis besteht darin, dass die Teilnahme an einem promotionsbegleitendem Studienprogramm zu Lasten der Forschungszeit gehe und damit eher promotionsdauerverlängernd wirke. Sollte dies so sein, dann hätte das strukturierte Doktorandenprogramm sein Ziel verfehlt. Die Erfahrungen aus den Graduiertenkollegs der DFG zeigen aber, dass dies nicht der Fall ist.

Die Einbindung in eine Einrichtung strukturierten Promovierens hat vielmehr zum Ziel, die Konzentration auf forschungsbezogene Tätigkeiten zu erhöhen und die Promotionsphase von anderen Aufgaben zu entlasten (z.B. eine überzogene Einbindung in die grundständige Lehre).

Dazu können z.B. Promotionsverträge dienen, die zwischen Doktorand, Betreuer(n) und GA abgeschlossen werden. In diesen Verträgen können u.a. der Umfang und die Art der zu besuchenden Veranstaltungen sowie der Umfang von Lehrleistungen vereinbart werden.

Der Umfang eines Studienprogramms für Promovierende sollte sich an dem Äquivalent von insgesamt zwischen 20 und 40 Credit Points bezogen auf die gesamte Promotionsdauer orientieren.

Einzelne Einrichtungen können die Anforderungen auch erhöhen, wenn das für das Qualifikations- oder Karriereziel erforderlich ist. Ebenso sind fachbezogene Unterschiede sowie die Unterschiedlichkeit von Beschäftigungssituationen zu berücksichtigen.

Bei der Konstruktion neuer Programme ist zu berücksichtigen, dass bereits heute in klassischen Promotionen anteilig Elemente eines strukturierten Programms durchgeführt werden (z.B. Forschungskolloquien oder Forschungsseminare), die dann Bestandteil des regulären Programms werden würden.

Die Teilnahme am Studienprogramm sollte auf die ersten drei bis vier Semester begrenzt werden. Die darauf folgenden Semester sollen überwiegend der Fertigstellung der Forschungsarbeit, dem Schreiben der Dissertation, der Publikation und Präsentation auf (in-)nationalen Konferenzen sowie der Karriereorientierung dienen.

5.2 Inhalte

Promovierenden sollen Studienangebote unterbreitet werden, die sie in der Ausübung ihrer Forschungstätigkeit unterstützen, sie intellektuell bereichern sowie ihre beruflichen Qualifikationen erhöhen.

Dies setzt einen hohen qualitativen Standard der Programmkonstruktion und -durchführung voraus. Dem dient zum einen, dass die Programmkonstruktion und die Durchführung ausschließlich durch fach- oder gegenstandsnahe Experten erfolgt, in welcher Promovierende in sinnvoller Weise (z.B. an der Themen- und Referentenauswahl) beteiligt werden sollten. Zum anderen soll es Promovierenden möglich sein, ihr Studienprogramm in Abhängigkeit von

eigenen Bedürfnissen und Interessen und in Abstimmung mit ihren Betreuern individuell zusammenzustellen.

Einigkeit besteht darüber, dass der Kern und größte Teil eines Studienprogramms durch das unmittelbare fachliche und methodische Forschungstraining gebildet wird. Verantwortlich dafür sind die (inter-)disziplinären Einrichtungen und Programme.

Erweitert werden soll das Qualifikationsangebot dann noch um fachübergreifende allgemeine wissenschaftliche Qualifikationen sowie berufsqualifizierende Schlüsselkompetenzen (transferable skills oder generic skills, manchmal auch noch irreführend soft skills genannt). Fachübergreifende Angebote dienen der universalen wissenschaftlichen Bildung von Doktoranden über ihren konkreten Forschungsgegenstand hinaus, während Schlüsselkompetenzen in einer komplexer werdenden Forschungs- und Arbeitswelt eine zunehmende Bedeutung erlangen und deshalb eines gezielten Trainings bedürfen (EUA, 2005, S. 15; LERU, 2007, S. 7).

Die GA folgt in ihrer Konzeption der grundlegenden Systematik der EUA, indem sie

1. wissenschaftliche Kernkompetenzen und
2. individuelle und berufliche Schlüsselqualifikationen als Gegenstand des Studienprogramms für Promovierende unterscheidet (EUA, 2005, S. 15) und
3. die Befähigung zur Durchführung von Lehrveranstaltungen bzw. der Betreuung von Studierenden hinzufügt.

1. Wissenschaftliche Kernkompetenzen

Wissenschaftliche Kernkompetenzen umfassen vor allem fachlich-thematische und fachspezifische Methodenveranstaltungen. Sie stellen das Herzstück eines Studienprogramms dar und werden in den disziplinären oder interdisziplinären Einrichtungen der Promovierendenqualifikation angeboten. Sie werden durch die Hochschullehrer oder Postdoktoranden der Einrichtung sowie international anerkannte Experten durchgeführt. Die GA unterstützt diese Veranstaltungen durch die Möglichkeit der Finanzierung von Gastwissenschaftlerprogrammen.

Die GA selbst wird ein fachübergreifendes wissenschaftliches Programm anbieten, das verschiedene Formate umfasst:

Wissenschaftliche Themenreihen. International renommierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aller Disziplinen werden eingeladen, inspirierende Veranstaltungen zu aktuell herausragenden Forschungsbereichen zu halten. Es werden aber auch interdisziplinäre Themenbereiche von übergeordneter Relevanz aufgegriffen, die für ein breiteres Publikum gedacht sind und den wissenschaftlichen Diskurs anregen sollen. Bei den Veranstaltungen kann es sich um Vorträge, Seminare, Workshops, oder Diskussionsrunden handeln.

Scientist in Residence „SiR.“ Der 'Scientist in Residence' ist eine renommierte und bekannte Wissenschaftler-Persönlichkeit mit großer intellektueller Strahlkraft. Er oder sie wird für etwa sechs Monate nach Jena eingeladen, um hier die intellektuelle Auseinandersetzung mit einem thematisch interessanten und aktuellen Bereich anzuregen und zu gestalten. Dazu gibt es die verschiedensten Veranstaltungstypen, beispielsweise Ringvorlesungen, Studienseminare oder Diskussionsrunden.

Treffen mit Alumni. Eine besonders beliebte Veranstaltung in bereits existierenden Doktorandenprogrammen ist die „Treffen mit Alumni“- Reihe: Ehemalige Promovenden der Friedrich-Schiller-Universität werden eingeladen, um in informeller Runde über ihre aktuelle Arbeit und den Weg dorthin zu berichten und mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu diskutieren. An welcher Stelle hat die Promotion in Jena besonders geholfen, was daran war für die spätere Karriere förderlich, was eher hinderlich? Welche Tipps und Tricks gibt es beim Berufseinstieg nach einer Promotion?

2. Schlüsselqualifikationen, Sprache und fachübergreifende Angebote

„Universitäten haben das Potential, eine wesentliche Rolle zu spielen bei dem Lissabonner Ziel, Europa mit den Fertigkeiten und dem Können auszustatten, die für den Erfolg in einer globalisierten, wissensbasierten Wirtschaft erforderlich sind. Um das anhaltende Missverhältnis zwischen der Qualifikation von Absolventen und den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes zu überwinden, sollten Studienprogramme so strukturiert sein, dass sie die Beschäftigungsfähigkeit von Absolventen direkt verbessern. Auf der Ebene der Promotion bedeutet es, dass Anwärter auf eine professionelle Forscherkarriere neben der Ausbildung in Forschungstechniken auch Fertigkeiten im Management von Forschung und von geistigen Eigentumsrechten, in Kommunikation, Vernetzung, Unternehmertum und Teamarbeit erwerben sollten“ (EU-Kommission, 2006, S. 8).

Schlüsselqualifikationen sind „erwerbbar allgemeine Fähigkeiten, Einstellungen und Strategien, die bei der Lösung von Problemen und beim Erwerb neuer Kompetenzen in möglichst vielen Inhaltsbereichen von Nutzen sind“ (Bildungskommission NRW, 1995, S. 113). An der GA können Schlüsselqualifikationen erworben werden, die über die durch die Arbeit an der Promotion erworbenen Fertigkeiten und Fähigkeiten hinausgehen. Es geht zum einen darum, Graduierten während der Promotionsphase eine optimale Unterstützung für ihre Dissertation zu geben. Zum anderen werden sie aber auch auf die Zeit nach der Promotion vorbereitet. Zusätzliche Karriereberatungen dienen der Klärung, welcher Werdegang überhaupt sinnvoll erscheint.

Das Studienprogramm der GA unterscheidet im Bereich Schlüsselqualifikationen die Bereiche (1) EDV und Medien, (2) Management und Organisation, (3) Kommunikation und Präsentation, (4) Karriereplanung, (5) Sprachen sowie (6) Frauen in der Wissenschaft.

Zu den Schlüsselqualifikationen gehören auch Sprachkurse. „Deutsch als Fremdsprache“ soll internationalen Promovierenden den Einstieg in das Alltagsleben in Deutschland erleichtern. Kurse in „Wissenschaftsenglisch“ sind inhaltlich dem universitären Kontext angepasst und konkreten Bereichen zugeordnet – beispielsweise geht es um das Verfassen wissenschaftlicher Texte auf Englisch oder das Vortragen wissenschaftlicher Ergebnisse auf internationalen Konferenzen.

5.3 Lehre und Mentoring

Die Durchführung von Lehrveranstaltungen und die Betreuung von Studierenden gehören zum Qualifikationsprofil von Akademikern und sollten Bestandteil eines Mentoring-Programms sein. Dabei sollen die Doktorandinnen und Doktoranden ein Angebot zur fachlichen Begleitung erhalten, welches gemeinsam mit dem Universitätsprojekt „Qualitätsentwicklung in der Lehre“ entwickelt wird.

Gleichzeitig sieht die GA ihre Aufgabe darin, darauf hinzuwirken, Promovierende vor übermäßiger Belastung durch Lehrveranstaltungen zu schützen, indem im Promotionsvertrag der Umfang zu erbringender Lehrveranstaltungen verbindlich festgelegt und durch die entsprechenden Statusberichte und/oder -gespräche überprüft wird.

6 Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit

Die GA verpflichtet sich zum Prinzip des Gender Mainstreaming. Chancengleichheit wird als ein zentrales Prinzip anerkannt und durch konkrete Maßnahmen untersetzt. Vorrangiges Ziel ist die Erhöhung des Anteils von Frauen in der Wissenschaft. Bezogen auf die Statusgruppe der Promovierenden bedeutet dies vor allem die Ermutigung von promovierenden Frauen, ihre Promotion zu beenden und bei entsprechender Eignung ihre wissenschaftliche Karriere fortzusetzen, in einigen Naturwissenschaften auch, überhaupt erst eine Promotion anzustreben.

Ein wichtiges Instrument zur Erreichung dieses Ziel ist die Einrichtung eines Fonds für flexible Überbrückungs- und Wiedereinstiegs-Stipendien sowie Projekt- und Reisestipendien.

Innerhalb des Studienprogramms werden Veranstaltungen angeboten, die sich speziell an Frauen richten. Auch Betreuer sollen durch Schulungen für Fragen der Chancengleichheit sensibilisiert werden.

Komplettiert werden soll das Angebot durch ein spezifisches Mentorinnenprogramm.

Generell tragen auch klare und transparente Auswahl- und Bewertungsrichtlinien dazu bei, die Chancengleichheit von Frauen zu erhöhen (HRK, 2006, S. 2ff; WR, 2007, S. 23).

Promovierende mit Kindern sollen eine besondere Unterstützung der GA erhalten. In Kooperation mit dem Büro für Gleichstellungsfragen und dem Studentenwerk Jena-Weimar sind Maßnahmen geplant, die die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Kinderbetreuung fördern sollen.

7 Alumni

Der Kontakt zu Absolventen der GA – auch nach ihrem Ausscheiden aus der FSU – ist ein wichtiger Faktor, um die Attraktivität der FSU steigern. Dabei geht es auch, aber nicht vordergründig, um Spendenaufrufe. Eine lebenslange Identifikation mit der eigenen Hochschule ist die Grundlage dafür, andere Personen und insbesondere junge Menschen für die FSU zu interessieren.

8 Qualitätsmanagement, Monitoring und Evaluation

Aktives Qualitätsmanagement erhöht die Wettbewerbsfähigkeit und sichert den optimalen Einsatz von Ressourcen (HRK, 2003, S. 7).

Das Qualitätsmanagement der GA umfasst drei Ebenen. Auf der Ebene der Promovierenden werden der erfolgreiche Verlauf der Promotion einschließlich der Teilnahme am Studienprogramm und die Betreuungssituation des Promovierenden geprüft.

Auf der Ebene der Promotionsprogramme werden durch den Rat der Akademie verbindliche Kriterien als Qualitätsstandards formuliert, denen Programme genügen müssen, um als Programm an der GA anerkannt zu werden.

Die GA selbst ist in definierten Abständen zum Gegenstand einer Prozess- und Ergebnis-kontrolle zu machen, um den Nachweis der Wirksamkeit für die eingangs formulierten Ziele antreten sowie Korrekturen vornehmen zu können. Dies schließt auch eine mögliche teilweise oder komplette Abwicklung der GA ein.

8.1 Promotionsverlauf

Verlauf und Erfolg der Promotion werden anhand zu Beginn der Promotionsphase abzuschließender Promotionsverträge zwischen Promovierendem, Betreuern und GA kontrolliert (vgl. EUA, 2005, S. 20). In diesen Verträgen werden die jeweiligen Leistungen festgeschrieben, die die beteiligten Partner einbringen (z.B. Umfang und Art des zu besuchenden bzw. bereit zu stellenden Studienprogramms, Umfang der Betreuungsleistung, Serviceleistungen der GA, Lehrverpflichtungen, materielle Unterstützung, Zugang zu Forschungsressourcen). Im Vertrag werden zudem die zur Anwendung zu bringenden Erfolgskriterien definiert.

Der Erfüllung des Vertrags und der Verlauf der Promotion werden in regelmäßigen Statusgesprächen zwischen Promovierendem, Betreuer und GA überprüft und ggf. Anpassungen vorgenommen. Diese Gespräche sollen mindestens jährlich, besser jedoch halbjährlich stattfinden (EUA, 2005, S. 24). Zusätzlich kann auch das Anfertigen von Statusberichten sinnvoll sein.

Es können ebenfalls so genannte „Personal Development Plans“ oder andere äquivalente Instrumente zur Anwendung gebracht werden, wenn sie das Ziel der GA unterstützen, Verlässlichkeit und Transparenz in die Beziehung zwischen Promovierenden und Betreuer(n) zu

bringen und sowohl den Fortschritt des Promovierenden als auch mögliche Hemmnisse zu offenbaren in der Lage sind.

8.2 Promotionsprogramme

Wenngleich die Notwendigkeit der Qualitätssicherung von Promotionsprogrammen bzw. Promotionsstudiengängen allgemein geteilt wird, ist die formale Akkreditierung von Programmen im Postgraduiertenbereich sehr umstritten (HRK, 2003, S. 7).

Die GA unterzieht alle Veranstaltungen in ihrem Verantwortungsbereich einer kontinuierlichen Evaluation, welche in Zusammenarbeit mit dem Projekt Lehrevaluation der FSU durchgeführt wird. Darüber hinaus baut die GA in Kooperation mit dem Projekt Lehrevaluation oder anderen internen oder externen Partnern ein Doktorandenpanel auf, der Informationen über Promotionsverläufe und die Situation von Promovierenden der FSU geben und damit Ausgangspunkt für Verbesserungen sein soll.

Eine Akkreditierung von Promotionsprogrammen bzw. Promotionsstudiengängen wird durch die GA nicht angestrebt. Die Akademie folgt damit den Empfehlungen der LERU (2007, S. 3) zur Vermeidung von Überregulierung. Gleichwohl steht es einzelnen institutionellen Mitgliedern frei, ihre Programme oder Studiengänge formal zu akkreditieren. Um die Anerkennung der Teilnahme an Veranstaltungen zu erleichtern, werden an das European Credit Transfer System (ECTS) angelehnte Credit Points (CP) vergeben. Ob und wie diese zur Anwendung gebracht werden, obliegt den Regelungen in den Mitgliedseinrichtungen.

8.3 Graduierten-Akademie

Die GA wird als Modellversuch zunächst befristet auf fünf Jahre eingerichtet. Vor Ablauf dieser Frist wird vom Senat eine externe Gutachtergruppe bestellt, die den Erfolg der GA entsprechend den formulierten und fixierten Zielen überprüft. Der Senat kann dazu auch einen seiner Ausschüsse beauftragen. Das Rektorat kann die Bestellung externer und unabhängiger Gutachter fordern.

Kriterien für die Bewertung der Qualität und Leistungsfähigkeit der Akademie sollen insbesondere sein:

1. die wissenschaftliche Qualität der zertifizierten Abschlüsse,

2. die Qualität des Qualifizierungsangebots,
3. die Bedeutung der Einrichtung für die Profilbildung der Universität,
4. die Effizienz von Strukturen und Organisationen der Akademie.

Das Direktorium erstellt eine Stellungnahme an das Rektorat, in dem auf die Vorschläge und Ergebnisse des Berichts für die weitere Entwicklung der GA eingegangen wird. Das Rektorat entscheidet über den Fortbestand der GA bzw. ihrer institutionellen Einrichtung und führt erforderlichenfalls die dazu notwendigen Beschlüsse des Senats herbei.

Literatur

Bildungskommission NRW (1995). Zukunft der Bildung - Schule der Zukunft. Denkschrift der Kommission "Zukunft der Bildung - Schule der Zukunft" beim Ministerpräsidenten des Landes Nordrhein-Westfalen. Neuwied.

Coimbra Group Universities (2007). The place and role of doctoral programmes in the Bologna Process. Position paper. January 19, 2007.

Deutsche Forschungsgemeinschaft (o.J.). Nachwuchsförderung und Zukunft der Wissenschaft. Empfehlungen der Arbeitsgruppe „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ des Präsidiums der DFG. Bonn.

Deutschen Physikalischen Gesellschaft (2007). Zur Promotion im Fach Physik an deutschen Universitäten. Eine Studie der Deutschen Physikalischen Gesellschaft e.V. Bad Honnef.

Dill, D.D., Mitra, S.K., Jensen, H.S., Lehtinen, E., Mäkelä, T., Parpala, A., Pohjola, H., Ritter, M.A. & Saari, S. (2006). Finland - PhD Training and the Knowledge-Based Society. An Evaluation of Doctoral Education in Finland. Finnish Higher Education Evaluation Council Publication. Helsinki 2006.

Europäische Kommission (2006). Das Modernisierungsprogramm für Universitäten umsetzen: Bildung, Forschung und Innovation. Mitteilung der Kommission an den Rat und das Europäische Parlament. Brüssel, 10.06.2006

European University Association (2005). Doctoral programmes for the European knowledge society. Report on the EUA Doctoral Programmes Project (2004-2005). Brüssel.

European University Association (2007). Doctoral programmes in Europe's universities:

Achievements and Challenges. Report prepared for European Universities and Ministers of Higher Education. Brüssel.

Hochschulrektorenkonferenz (2003). Zur Organisation des Promotionsstudiums. Entschliessung des 199. Plenums vom 17./18.02.2003. Bonn.

Hochschulrektorenkonferenz (2006). Frauen fördern, Empfehlung zur Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich. Bonn.

League of European Research Universities (2007). Doctoral studies in Europe: excellence in researcher training.

Wissenschaftsrat (2002). Empfehlungen zur Doktorandenausbildung. Bonn.

Wissenschaftsrat (2007). Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Bonn.

Nachbemerkung

Die Prorektorin für die Graduierten-Akademie hat am 30.10.2007 dem Rektorat und den Fakultäten einen ersten Entwurf des Konzepts der GA vorgelegt. Dieser Entwurf wurde von der Prorektorin im November und Dezember 2007 den Räten oder Professorien der Fakultäten vorgestellt und ausführlich erörtert. Die daraufhin überarbeitete Fassung wurde am 29.01.2008 durch das Erweiterte Rektorat beraten und befürwortet.