



Cornelia Fraune/Simon Hegelich

Promovieren in Kollegs und Zentren: Entwicklung, Zielsetzungen und Angebote verschiedener Modelle strukturierter Promotion

Ein Beitrag zum GEW-Handbuch
Promovieren mit Perspektive

Working Paper 2012/01

Cornelia Fraune/Simon Hegelich

Promovieren in Kollegs und Zentren:

Entwicklung, Zielsetzungen und Angebote verschiedener Modelle strukturierter Promotion

Ein Beitrag zum GEW-Handbuch Promovieren mit Perspektive, hrsg. von Franziska Günauer, Anne Krüger, Johannes Moes und Torsten Steidten, W. Bertelsmann: Bielefeld, 2012.

Working Paper 2012/01

Universität Siegen
FoKoS
Am Eichenhang 50
57076 Siegen
<http://www.uni-siegen.de/fokos/>

Promovieren in Kollegs und Zentren: Entwicklung, Zielsetzungen und Angebote verschiedener Modelle strukturierter Promotion

Cornelia Fraune, Simon Hegelich

1 Einleitung

Die strukturierte Promotion hat sich mittlerweile als Alternative zur herkömmlichen Promotion etabliert (vgl. Moes 2008; Hauss/Kaulisch/Hornbostel 2010; Hornbostel/Simon 2010). Betrachtet man aber die verschiedenen Programme, die unter dem Begriff der „strukturierten Promotion“ zusammengefasst werden, dann fallen gravierende Unterschiede auf. Von „der strukturierten Promotion“ im Singular zu sprechen, ergibt daher keinen Sinn. Vielmehr haben wir es mit einer Pluralität von strukturierten Angeboten zu tun, die sich u. a. anhand der Dimensionen Finanzierung, Synchronität und thematische Fokussierung unterscheiden. Im Folgenden wollen wir diesen Pluralismus der strukturierten Programme analytisch erschließen um anschließend Fragen zu entwickeln, die insbesondere Promovierenden helfen sollen, die Stärken und Schwächen unterschiedlicher Programme zu identifizieren.

2 Viele Wege führen zur strukturierten Promotion

Wir möchten in diesem Beitrag zunächst die Vorstellung verwerfen, hinter dem Begriff der „strukturierten Promotion“ würde sich ein einheitliches Verständnis der Promotionsausbildung verbergen. Der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) erfasst seit Jahren strukturierte Programme zur Promotion in Deutschland und geht von mindestens 700 Einrichtungen aus, mit steigender Tendenz (siehe Webseite Research in Germany). Dabei kann die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) als bedeutendste Förderin der strukturierten Promotionsprogramme gelten. Die DFG fördert derzeit 37 Exzellenzcluster (die in der Regel ein strukturiertes Promotionsprogramm beinhalten), 39 Graduiertenschulen und immerhin 213 Graduiertenkollegs und bildet damit einen deutlichen Schwerpunkt innerhalb der strukturierten Programme. Dennoch machen diese Zahlen auch deutlich, dass über die Hälfte der vom DAAD erfassten Institutionen nicht DFG-gefördert sind.

Schon die Graduiertenschulen aus der Exzellenzinitiative und die Graduiertenkollegs der DFG unterscheiden sich erheblich. „Graduiertenschulen bieten [...] innerhalb eines breiten

Wissenschaftsgebietes optimale Promotionsbedingungen und fördern als international sichtbare und integrative Einrichtungen die Identifizierung der beteiligten Promovierenden mit dem jeweiligen Standort. Dabei gehen die Graduiertenschulen weit über das Instrument der Graduiertenkollegs hinaus und unterscheiden sich substantiell von diesen.“ (vgl. Webseite dfg.de)

Die Graduiertenkollegs hingegen folgen dem Weg eines „thematisch fokussierten Forschungsprogramms“ (vgl. Webseite dfg.de).

Auch wenn es auf den ersten Blick etwas kleinlich erscheinen mag, folgen aus dem Unterschied zwischen „thematisch fokussiert“ und „breitem Wissenschaftsgebiet“ große Differenzen in der Struktur, zumal die Graduiertenkollegs befristet sind (4,5 Jahre und ggf. 4,5 weitere Jahre), während die Graduiertenschulen zu einer dauerhaften Profilierung des Standorts beitragen sollen. In den Graduiertenkollegs finden sich also kleine Gruppen von Promovierenden, deren Arbeiten sich thematisch ergänzen und die im Prinzip synchron promovieren, d. h. gleichzeitig beginnen und nach drei Jahren ihre Promotion abgeschlossen haben sollten und dann ggf. von einer neuen Kohorte abgelöst werden (DFG 2010). In den Graduiertenschulen fehlt der inhaltliche Bezug oder ergibt sich zumindest nur durch interdisziplinäre Großbereiche der Forschung. Dafür sollen die Schulen auf Dauer eingerichtet werden, was zu einer Asynchronität im Promotionsverlauf führen muss (regelmäßiger Beginn neuer Promotionen sowie Beendigung von alten), so dass alle Phasen des Promotionszyklus hier gleichzeitig institutionell bewältigt werden müssen.

Was verbirgt sich hinter der Zauberformel ‚Struktur‘?

In der Bewilligung von strukturierten Promotionsprogrammen legt die DFG zunehmend Wert auf die Darstellung der Struktur: Die Erarbeitung von Satzungen im Vorfeld der Bewilligung wird sehr ernst genommen, und das Konzept zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses bereits das Gleichstellungskonzept sind entscheidende Antragsteile, die im Begutachtungsverfahren überprüft werden. Insofern findet durch die DFG bereits eine starke Prägung der strukturierten Promotion statt. Gleichzeitig führt das kompetitive Verfahren aber notwendig zu großen Differenzen: Wie die AntragstellerInnen die beschriebenen Strukturmerkmale gestalten, ist ihnen selbst überlassen. Alles andere würde dem Selbstverständnis der DFG widersprechen, die den wissenschaftlichen Einrichtungen die Möglichkeit geben will, neue innovative Ideen umzusetzen. Die Konsequenz ist aber, dass selbst innerhalb der gleichen Förderlinie (Promotionskolleg oder Graduiertenschule) extrem unterschiedliche Ansätze der Strukturierung der Promotion zum Zuge kommen.

Geförderte vs. nicht-geförderte Programme

Viele Fördereinrichtungen wie die Hans Böckler Stiftung oder die Volkswagenstiftung verfolgen im Prinzip ähnliche Programme wie die DFG und fördern vergleichbare Kollegs und Graduiertenschulen (vgl. Böttcher/Krüger 2009). Dass die Heterogenität hier ein weiteres Mal zunimmt (andere Projektträger, andere GutachterInnen etc.) liegt auf der Hand. Vor allem aber gibt es auch zunehmend strukturierte Promotionsangebote, die von den Universitäten ohne externe Förderung umgesetzt werden, z. B. wenn strukturierte Promotionsstudiengänge angeboten werden, mit der Konsequenz, dass für die Promovierenden

keine finanzielle Absicherung besteht und die Institutionen wesentlich weniger Ressourcen zur Verfügung haben als die geförderten Einrichtungen. Auch bei den nicht-geförderten Einrichtungen gibt es thematisch fokussierte Institutionen, die sich eher an den Kollegs orientieren, sowie inhaltlich breit aufgestellte Programme, die häufig die Gliederung der Disziplinen nachvollziehen. Die Einrichtung dieser Institutionen wird universitätsintern gehandhabt: Es gibt keine allgemein gültigen Standards und anders als bei den BA- und MA-Programmen bis auf Ausnahmen auch - glücklicher Weise - keine nachträgliche Akkreditierung. Bei allen offensichtlichen Problemen, die daraus entstehen, sollte nicht vergessen werden, dass das Modell der universitätsinternen strukturierten Promotion der derzeit einzige Weg ist, der zu einer flächendeckenden Veränderung der Promotion in Deutschland führen kann, die immer noch von starken Abhängigkeiten von BetreuerInnen bzw. Vorgesetzten geprägt ist.

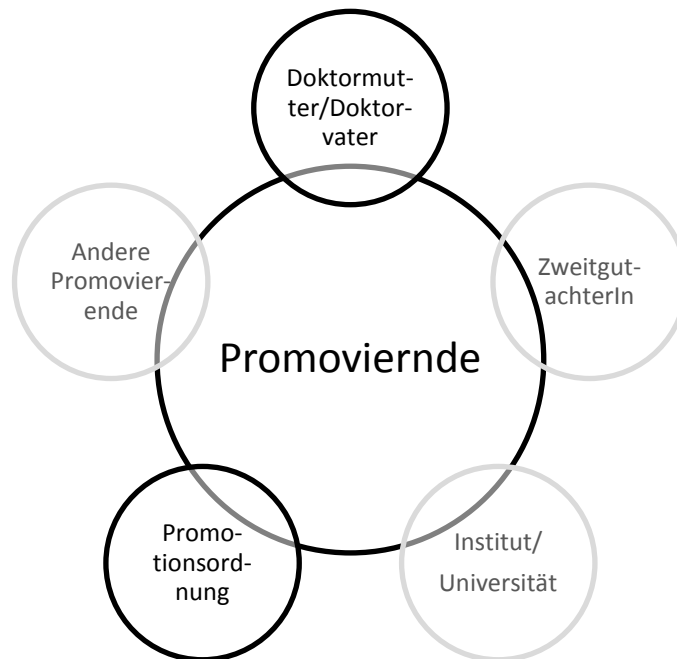
Dass die Heterogenität der Promotion in Europa durch die aktuellen Reformbemühungen trotz aller Rhetorik einer dritten Stufe des Bologna-Prozesses (siehe XXX Promovieren im Europäischen Hochschulraum) oder der angeblichen Orientierung am „angelsächsischen Modell“ noch weiter zunimmt, sei hier nur am Rande erwähnt.

Von „der strukturierten Promotion“ im Singular zu sprechen, ergibt daher keinen Sinn. Vielmehr haben wir es mit einer Pluralität von strukturierten Angeboten zu tun, die sich u. a. anhand der Dimensionen Finanzierung, Synchronität und thematischer Fokussierung unterscheiden.

3 Strukturierte Promotion vs. Lehrlingsmodell

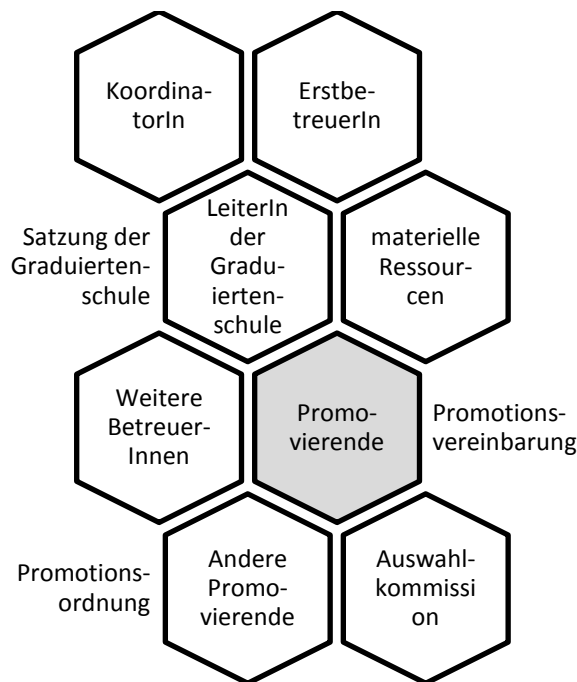
Das Einzige, was die unterschiedlichen strukturierten Promotionswege verbindet, ist die gemeinsame Abgrenzung von der herkömmlichen Promotion. Auch diese hat natürlich eine Struktur, die jedoch relativ überschaubar ist. Zentral in der herkömmlichen Promotion ist das direkte Verhältnis der/des Promovierenden zur Doktormutter oder zum Doktorvater, das als „Lehrlingsmodell“ bezeichnet werden kann. Promovierende gelten hier als WissenschaftlerInnen in der Ausbildung und die Autorität der „Meisterin“/des „Meisters“ steht außer Frage. Unmittelbar geregelt ist dieses Verhältnis in der jeweils gültigen Promotionsordnung. Alle anderen Verbindungen (zum Institut an dem promoviert wird, zur Universität, zu anderen Promovierenden, zur/zum „Zweitgutachterin“/„Zweitgutachter“ sind sekundär (vgl. Abbildung 1).

Abbildung : Struktur der herkömmlichen Promotion



Die strukturierten Promotionswege schwächen die Bedeutung des Verhältnisses der Promovierenden zu den BetreuerInnen ab, indem sie andere Strukturelemente ergänzen und betonen: Häufig gibt es ein BetreuerTeam, eine Promotionsvereinbarung, die die Promotionsordnung ergänzt, eine Satzung des Kollegs/der Graduiertenschule, eine Auswahlkommission, ein verbindliches Lehrangebot, das ggf. in Credit Points festgehalten wird, eineN KoordinatorIn, die/der für organisatorische Fragen ansprechbar ist und eineN LeiterIn der Institution, die/der formell über den BetreuerInnen steht. Hinzu kommt in der Regel eine Ausstattung der Promovierenden mit materiellen Ressourcen, z. B. Gehalt oder Stipendium, ein Arbeitsplatz und finanzielle Ressourcen für die eigene Forschung (vgl. Abbildung 2).

Abbildung : Strukturierte Promotion



Auf Basis der beschriebenen Heterogenität der strukturellen Promotionswege *müssen* diese Netzwerke, die an die Stelle des traditionellen „Lehrlingsverhältnisses“ treten sollen, notwendig sehr unterschiedlich sein. Es lassen sich sogar viele Beispiele finden, bei denen eine Vereinheitlichung dieser Strukturen negative Konsequenzen hat. Eine Graduiertenschule beispielsweise, die keine Finanzierung der Promovierenden bereitstellt, gleichzeitig aber dieselben Ansprüche z. B. in Bezug auf Konferenzbesuche oder Publikationen stellt wie ein vollfinanziertes Graduiertenkolleg, muss damit rechnen, dass die wirklichen SpitzennachwuchsforscherInnen sich für eine andere Institution entscheiden und die BetreuerInnen sowie die Promovierenden mit den selbstgesteckten Zielen überfordert sind. Für die Promovierenden heißt dies, dass ein Vergleich unterschiedlicher Einrichtungen nicht bei den Strukturen ansetzen kann. Stattdessen muss man sich fragen, welche Ziele mit diesen Strukturen erreicht werden sollen und ob sie dafür adäquat sind. Dieser zentralen Frage wird in der deutschen Debatte bislang viel zu wenig Raum gegeben. Dabei hat insbesondere die European University Association (EUA) in den letzten Jahren einen Prozess organisiert, indem Promovierende und etablierte WissenschaftlerInnen Ziele für die Promotionsausbildung formuliert haben (Salzburg Principles), die Umsetzung evaluierten (Doctoral Programs in Europe's Universities) und zu einer Reformulierung und Konkretisierung dieser Ziele kamen (Salzburg II).

4 Kritische Fragen an strukturierte Promotionsprogramme

Wir wollen im Folgenden darstellen, wie diese Salzburger Kriterien als Analyseraster verwendet werden können, um den Promovierenden, aber auch den Einrichtungen und externen GutachterInnen einen Leitfaden an die Hand zu geben, welche Fragen in Bezug auf ein strukturiertes Programm gestellt werden sollten. Generell raten wir Promovieren-

den, sich gründlich mit den Institutionen zu beschäftigen, an denen sie promovieren wollen. Ein erstes Kriterium für die Bewertung sollte dabei die Transparenz sein.

- Welche Informationen werden von der Institution frei zugänglich oder auf Nachfrage bereitgestellt?
- - Erhalte ich Einsicht in offizielle Dokumente, die später bindend sind, wie die Förderrichtlinien, die Promotionsordnung, die Satzung des Kollegs/der Graduiertenschule, die Promotionsvereinbarung?
 - Welche Dokumente über die Einrichtung selbst sind verfügbar, wie z. B. der Antrag bei einer Fördereinrichtung, der Beschluss der Universität, ein Mission Statement, ein Organigramm?
 - Bei bereits etablierten Einrichtungen: Was erfahre ich über bisherige AbsolventInnen, Publikationen, Evaluationen, Veranstaltungen?

Die wenigsten Einrichtungen werden bereit sein, offen über AbbrecherInnenquoten zu informieren oder den Projektantrag, den die DFG bewilligt hat, vorzulegen, obwohl dies sicher sinnvoll wäre. Gerade die Punkte, die auch auf Nachfrage nicht offengelegt werden, sollten natürlich stutzig machen. Wenn eine Einrichtung beispielsweise seit fünf Jahren läuft, aber erst zwei erfolgreich abgeschlossene Promotionen vorweisen kann, lässt sich auf eine vermutlich hohe AbbrecherInnenquote schließen.

Der erste Punkt der *Salzburger Empfehlungen* erscheint gleich etwas paradox: Einerseits wird die Generierung von neuem Wissen durch Forschung als Kern der Promotion festgehalten. Gleichzeitig wird Wert darauf gelegt, dass die Promotion für einen Arbeitsmarkt qualifizieren soll, der über die Wissenschaft hinausgeht. Dahinter steht jedoch die Idee, dass die Promovierenden sich durch Forschung in einer Art und Weise qualifizieren sollen, dass ihre Kompetenzen auch in anderen gesellschaftlichen Bereichen von Nutzen sind.¹ Eine Institution sollte immer darauf befragt werden, welche Bedeutung der Forschung im strukturierten Promotionsprogramm, aber auch, welche Berufsperspektiven sich daraus ergeben.

- Welchen Stellenwert hat die Forschung in der Promotion?
 - Was sind die wissenschaftlichen Ansprüche an die Dissertation?
 - Werden darüber hinaus weitere wissenschaftliche Aktivitäten (Publikationen, Konferenzen) verlangt und gefördert?
 - Wie renommiert sind die BetreuerInnen bzw. die Institution selbst in der Forschung?
 - Publizieren die BetreuerInnen regelmäßig und einschlägig?
 - Ist eine Überprüfung des wissenschaftlichen Erfolgs institutionalisiert, z. B. durch einen wissenschaftlichen Beirat oder regelmäßige Evaluationen?
 - Gibt es eine thematische Verbindung zwischen dem Promotionsprogramm und den Forschungsschwerpunkten der übergeordneten Institution?
- Welche Berufsperspektiven ergeben sich?

¹ Der ehemalige Vorsitzende des Committee on Doctoral Education (CDE) der EUA, Jean Chambaz, hat als Beispiel für solche Kompetenzen aufgeführt, dass die eigenständige Forschung die Promovierenden dazu befähigt, mehrjährige Prozesse zu managen und dabei auch mit Rückschlägen, die auftreten können, umzugehen.

- Gibt es Verbleibstudien oder Auskunft über AbsolventInnen?
- Gibt es Vorkehrungen, die einen Praxisbezug erleichtern können, z. B. Mentoring-Programme, Kuratorien, Praxisdialoge oder andere regelmäßig stattfindende Veranstaltungen?

Ein Punkt, der besonders aus Sicht der Promovierenden immer wieder hervorgehoben wird, ist die Frage des eigenen Status. Damit ist nicht nur - aber auch - der formale Status gemeint, also ob die Promovierenden ihre Selbstbestimmungsrechte in der Gruppe der Studierenden oder der MitarbeiterInnen ausüben. Das Hochschulrahmengesetz unterscheidet in §37 nur zwischen HochschullehrerInnen, wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, Studierenden und sonstigen MitarbeiterInnen. Die Promovierenden sind in der Regel als Studierende eingeschrieben, obwohl sie in gerade in strukturierten Programmen häufig de facto mit wissenschaftlichen MitarbeiterInnen gleichgestellt sind. Häufig ist es leider so, dass diese formale Frage nicht geklärt ist und die Promovierenden daher auf der Universitätsebene weder als Studierende noch als wissenschaftliche MitarbeiterInnen berücksichtigt werden. Zumindest in den Gremien des strukturierten Promotionsprogramms selbst (z. B. Vorstand, Direktorium etc.) sollten die Promovierenden repräsentiert sein. Noch entscheidender ist allerdings die Frage, wie das institutionelle Selbstverständnis in Bezug auf die Promovierenden ist: Handelt es sich um eigenständige ForscherInnen oder um fortgeschrittene Studierende? Die Salzburger Empfehlungen sind auch in diesem Punkt sehr progressiv, wenn festgehalten wird, dass Promovierende „early stage researchers“ mit angemessenen Rechten und Pflichten sind, die in jedem Fall (unabhängig vom formellen Status) als „professionals“ zu sehen sind. Hieran wird deutlich, dass Promovierende als „WissenschaftlerInnen in einem frühen Stadium“ betrachtet werden und nicht als Studierende, die noch zu echten WissenschaftlerInnen „heranwachsen“ (siehe XXX Promovieren im Europäischen Hochschulraum). Die Strukturen, die die Promotion fördern sollen, sollten daher einen Austausch zwischen etablierten WissenschaftlerInnen und Promovierenden „auf Augenhöhe“ vorsehen und gerade auf diese Weise dafür sorgen, dass die Promovierenden ihre Defizite in der Forschung, die sie notwendigerweise haben, überwinden können.

- Welchen Status haben die Promovierenden?
 - Ist der formelle Status geregelt und wenn ja, werden die Promovierenden mit den MitarbeiterInnen oder den Studierenden gleichgestellt oder haben sie einen expliziten Sonderstatus?
 - Sind die Promovierenden in die Entscheidungsgremien am Kolleg bzw. an der Graduiertenschule integriert?
 - Welche Rechte der Promovierenden sind formell festgehalten, z. B. die Rechte, sich die BetreuerInnen selbst zu wählen, eigenständig über Ressourcen zu verfügen, als alleinigeR AutorIn eigener Publikationen zu erscheinen, aktives und passives Wahlrecht für die Gremien der Institution?
 - Welche Pflichten sind formell festgehalten, z. B. Anwesenheitspflichten (sehr problematisch, wenn es keinen Arbeitsvertrag gibt), Berichtspflichten, Fristen für die Abgabe von Papieren oder Kapiteln?
 - Welche Strukturen sprechen für einen Austausch auf Augenhöhe, wie z. B. Kolloquien, in denen auch etablierte ForscherInnen ihre Arbeiten

vorstellen, Teilnahme an Konferenzen und Vorträgen, gemeinsame wissenschaftliche Arbeiten und Publikationen?

Eng mit der Frage des Status verbunden ist auch das Studienprogramm, das in unterschiedlicher Form meistens zu strukturierten Promotionsprogrammen gehört. Überspitzt gesagt, entsteht manchmal der Eindruck, die Promovierenden würden nicht als WissenschaftlerInnen in einem frühen Stadium gesehen, sondern vielmehr als Masterstudierende mit erheblichen (meist methodischen) Defiziten. Es gibt selbstverständlich viele Fälle, in denen Kursprogramme nützlich oder sogar notwendig sind: nämlich immer da, wo dadurch Defizite behoben werden, die sich aus der Differenz zwischen dem individuellen Studienverlauf und dem Promotionsprojekt ergeben. Dies kann - muss aber nicht - bei fast-track-Promotionen (mit BA-Abschluss oder wenn nach einem FH-Studium die Promotion in einer universitären Nachbardisziplin erfolgt) der Fall sein oder bei einem Wechsel an eine andere Universität oder bei Promovierenden aus dem Ausland. Ebenso ist es möglich, dass Promovierende für ihr individuelles Promotionsprojekt Kenntnisse brauchen, die durch ihr Studium nicht abgedeckt sind. Keiner dieser Fälle spricht aber für ein allgemein verpflichtendes Kursprogramm. Im Gegenteil sollte davon ausgegangen werden, dass Promovierende bereits im Masterstudium die fachlichen Kenntnisse und die Methoden des wissenschaftlichen Arbeitens erlernt haben, die sie nun in der Promotion selbstständig anwenden. Auch an dieser Stelle gehen die Salzburger Empfehlungen weit über das hinaus, was sich in Deutschland als Standard festsetzt. Denn jeder Versuch, Inhalt und Umfang von verpflichtenden Kursen oder Seminaren während der Promotion in Form von zu erwerbenden Credit Points festzulegen, definiert ein allgemeines Lehrdefizit, anstatt individuelle Forschungsdefizite zu überwinden. „High quality doctoral education needs a stimulating research environment driven by research enthusiasm, curiosity and creativity, not motivated by the collection of credits“ (Salzburg II).

- Worauf zielen Kursprogramme bei strukturierten Promotionswegen?
 - Wie viele und welche Lehrveranstaltungen sind verpflichtend?
 - Wie flexibel ist das Kursprogramm?
 - Wer entscheidet über notwendige Kurse?
 - Sind Kurse speziell auf die Bedürfnisse von DoktorandInnen zugeschnitten?
 - Werden Kurse, die sich mit Methoden, wissenschaftlichem Arbeiten, Publikationsstrategien, Drittmittelanträgen etc. befassen, von etablierten WissenschaftlerInnen angeboten und wenn nicht, worin besteht die besondere Qualifikation der DozentInnen?
 - Gibt es Credit Points und wenn ja, auf welcher Grundlage sind sie berechnet?

Zu guter Letzt sollten sich alle strukturierten Promotionsprogramme dadurch auszeichnen, dass eventuelle Konflikte nicht mehr allein zwischen BetreuerIn und Promovierenden ausgetragen werden.

- Gibt es Regelungen, wie in Konfliktfällen vorgegangen wird?

Zudem sollten die Institutionen selbst aktiv daran arbeiten, die Betreuung der Promovierenden zu verbessern: „Providing professional development to supervisors is an institutional responsibility, whether organised through formal training or informal sharing of experiences among staff. Developing a common supervision culture shared by supervisors, doc-

toral school leaders and doctoral candidates must be a priority for doctoral schools“ (Salzburg II).

- Gibt es Regelungen, um die Betreuung zu verbessern, wie z. B. Schulungen der BetreuerInnen, klare Kriterien für gute Betreuung mit positiven und negativen Anreizen, Betreuungsvereinbarungen?

Fazit

Wir hoffen, mit diesen Fragen Promovierenden eine Orientierungshilfe im zunehmend dichter werdenden Dschungel der strukturierten Promotionsprogramme geben zu können. Promovierende sollten berücksichtigen, dass durch den Ausbau der strukturierten Programme in den letzten Jahren, die Konkurrenz der Institutionen um die „besten Köpfe“ enorm zugenommen hat. Insofern haben vermutlich alle, die sich im Bewerbungsverfahren an einer Institution durchsetzen können, auch in anderen Erfolgsaussichten. Es lohnt sich also, verschiedene Angebote zu vergleichen. In Bezug auf die strukturierten Promotionsprogramme würden wir es begrüßen, wenn die Ziele, die mit den neu geschaffenen Strukturen erreicht werden sollen, stärker diskutiert würden. Nach der „Sturm und Drang“-Phase der letzten Jahre, die insbesondere durch die Exzellenzinitiative angeheizt wurde, wäre hier eine Phase der Reflexion, des Benchmarkings und der Identifizierung von best-practice Beispielen hilfreich. Denn auch die bestehenden Einrichtungen weisen ein großes Verbesserungspotential auf.

5 Literatur

Böttcher, Wolfgang/Krüger, Heinz-Hermann (2009): Evaluation der Qualität der Promotionskollegs der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf: Edition Hans Böckler Stiftung.

European University Association (2005): Bologna Seminar on “Doctoral Programmes for the European Knowledge Society” (Salzburg, 3-5 February 2005), Conclusions and Recommendations

(http://www.eua.be/eua/jsp/en/upload/Salzburg_Conclusions.1108990538850.pdf).

European University Association (2010): Salzburg II Recommendations, European Universities' Achievements Since 2005 in Implementing the Salzburg Principles, (http://www.eua.be/Libraries/Publications_homepage_list/Salzburg_II_Recommendations.sflb.ashx).

Deutsche Forschungsgemeinschaft (Hrsg.) (2010): 20 Jahre Graduiertenkollegs. Nährböden für neue Promotionskulturen: innovativ, interaktiv, international. DFG: Bonn.

Hauss, Kalle / Kaulisch, Marc / Hornbostel, Stefan, 2010: Neue Strukturen gleich bessere Betreuung? Eine erste Bestandsaufnahme aus dem Promovierendenpanel ProFile. In: Wintermantel, Margret (Hg): Promovieren heute. Zur Entwicklung der deutschen Doktorandenausbildung im europäischen Hochschulraum. Hamburg: Edition Körber-Stiftung, 110-124.

Moes, Johannes. 2008. Was bedeutet die Exzellenzinitiative für die Nachwuchsförderung? In Making excellence - Grundlagen, Praxis und Konsequenzen der Exzellenzinitiative. Roland Bloch (Hrsg.). Bielefeld: Bertelsmann, 2008. 65-83.

Links

Research in Germany (BMBF): Strukturierte Promotion. <http://www.research-in-germany.de/info/promovieren/69608/promovieren-strukturierte.html> (14.5.2012)

DFG: <http://www.dfg.de> (14.5.2012)

DFG-Graduiertenschulen:

<http://www.dfg.de/foerderung/programme/exzellenzinitiative/graduiertenschulen/>
(14.5.2012)

DFG-Graduiertenkollegs:

http://www.dfg.de/foerderung/programme/koordinierte_programme/graduiertenkollegs/
(14.5.2012)

6 Informationen zu den Autoren

Dr. Cornelia Fraune ist als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Personalmanagement und Organisation der Universität Siegen im Projekt „Korporatismus als ökonomisches Gestaltungsprinzip für Universitäten (KORFU)“ tätig. Sie hat zuvor die Graduate School of Politics (GraSP) an der Universität Münster koordiniert und im DFG-Kolleg "Zivilgesellschaftliche Verständigungsprozesse vom 19. Jahrhundert bis zur Gegenwart - Deutschland und die Niederlande im Vergleich" promoviert. E-Mail: cornelia.fraune@uni-siegen.de.

PD Dr. Simon Hegelich ist Geschäftsführer des Forschungskollegs „Zukunft menschlich gestalten“ (FoKoS) der Universität Siegen. Zuvor war er Koordinator des „smart network of graduate schools“ und der Graduate School of Politics (GraSP) der Universität Münster und hat an der Entwicklung der Graduiertenschule Urban Studies (URBANGrad) mitgewirkt. E-Mail: simon.hegelich@uni-siegen.de.

Das Forschungskolleg „Zukunft menschlich gestalten“ der Universität Siegen basiert auf einer gemeinsamen Initiative der Universität Siegen, dem Land Nordrhein-Westfalen und der Stiftung Zukunft der Sparkasse Siegen. Es ist das Ziel des Forschungskollegs, die interdisziplinäre und fächerübergreifende Forschung an der Universität Siegen zu Zukunftsfähigkeit und der Zukunftsgestaltung zu fördern und deren internationale Vernetzung voranzutreiben. Dabei basiert das Kolleg auf der Erkenntnis, dass die Gestaltung einer menschenwürdigen und nachhaltigen Zukunft es erfordert, die Grenzen der herkömmlichen Fachdisziplinen zu überschreiten.