

Rahmenbedingungen & Entwicklung

In Göttingen gewährleisten drei Graduiertenschulen, dass Angebote universitätsweit allen Promovierenden zur Verfügung stehen. Gleichzeitig stellt die Dreiteilung in je eine naturwissenschaftliche, geisteswissenschaftliche und gesellschaftswissenschaftliche Graduiertenschule sicher, dass die Angebote jeweils den fachspezifischen Bedürfnissen von Promovierenden gerecht werden. Das Göttinger Modell geht also bewusst den Weg einer umfassenden, interdisziplinären und bedarfsnahen Verbesserung der Promotion als Teil eines universitätsweiten Nachwuchsförderungskonzeptes.

Die Gründung der GGG erfolgte 2005 und war stark beschleunigt durch die Bewerbung im Rahmen der Exzellenzinitiative I. Nach dem recht schnell initiierten Start ging die GGG 2008 in die nächste Phase, in der mit der Schaffung der Geschäftsstelle mehrere große Drittmittelprojekte eingeworben und aufgebaut wurden – allen voran das KMU-Netzwerk der GGG.

In der Geschäftsstelle der GGG arbeiten heute 4 Personen auf 2,5 Stellen (gemessen in Vollzeitäquivalenten) aus Universitätsmitteln sowie weitere 3 Personen auf 1,3 Stellen aus Drittmitteln.

Folie: Das Team der GGG:

- *Dr. Bettina Roß Geschäftsführung GGG (100%)*
- *Dr. Manuel Thiel Projektreferenz der GGG (50%)*
- *Claudia Kohrell Mittelverwaltung (50%)*
- *Dr. Kristin Schröder Förderberatung (50%)*
- *Dr. Anne Wiese International Helpdesk (25%)*
- *Jaqui Dopfer Koordination KMU-Netzwerk (60%)*
- *Christina Qaim Koordination KMU-Netzwerk (50%)*

Seit dem Aufbau der Geschäftsstelle im Jahr 2008 wirbt die GGG pro Jahr rund 127.000 Euro an Drittmitteln direkt ein und ist an weiteren rund 260.000 Euro eingeworbenen Drittmitteln pro Jahr unmittelbar beteiligt.

Die GGG umfasst 5 Fakultäten und 14 interdisziplinäre Promotionsprogramme. Diese Heterogenität als besondere Stärke begreifend, versteht sich die GGG als Dach mit einem Fokus auf der interdisziplinären Verbindung der Vielfalt von Fakultäten und Fächerkulturen.

Wie eng die Arbeit der Fakultäten und der GGG ineinander greifen, zeigt sich u.a. darin, dass sich der Vorstand der GGG, als Steuerungsorgan der Graduiertenschule, aus Vertreterinnen und Vertreter aller beteiligten Fakultäten, einer Vertretung der Programme sowie der jährlich gewählten Promovierendenvertretung zusammensetzt.

Mit einer Vielzahl an Unterstützungsmöglichkeiten, Fördermaßnahmen und interdisziplinärer Vernetzung begleitet die GGG aktuell rund 160 Betreuende und 1.100 Promovierende. Das inzwischen breite Angebotspektrum, das in enger Absprache mit den Fakultäten und Abteilungen der Universität gestaltet wird, ist dabei ein Ergebnis des stetigen Professionalisierungsprozesses der GGG. Im Bereich der Förderung interdisziplinärer Zusammenarbeit und strukturierter Promotionsprogramme zum Beispiel, bietet die GGG Support bei Qualifizierung und Betreuungsmaßnahmen bereits während der Antragsphase und trägt damit auch zur Chancenerhöhung bei Anträgen bei. Ebenso werden die Programme auch über die Laufzeit begleitet, u.a. durch die Bereitstellung von Kursen für die Kollegs.

Maßnahmen der GGG

Wie erfolgreich die GGG damit ist, zielführende Angebote für die heterogenen Mitglieder zu schaffen, lässt sich u.a. anhand von drei Bereichen illustrieren:

1) Vernetzung

So bringen zum einen der Helpdesk for International PhD-students durch interkulturelle Veranstaltungen und die zur Hälfte englischsprachigen Kurse der GGG deutsche und ausländische Promovierende in einen Austausch und unterstützen Promovierende, die ihre Abschlüsse außerhalb Deutschlands gemacht haben, auf ihrem Weg zum Dokortitel.

Zum anderen haben in den letzten vier Jahren rund 600 Teilnehmende aus der Universität sowie den regionalen Unternehmen und Wirtschaftsförderern am PraxisForum des KMU-Netzwerks teilgenommen, wodurch ein tragfähiges Netzwerk zwischen Universität und Region gefördert wurde.

2) Qualifizierung

Der Bereich der Qualifizierung und Berufsvorbereitung von Promovierenden steht besonders im Fokus. Ein besonderes Augenmerk liegt hierbei auf interdisziplinären Methodenkursen, wie sie auch im Rahmen der jährlichen Methodenwoche (2013 übrigens zum 8. Mal) angeboten werden. Neben Schulungen zu Schlüsselkompetenzen bereitet die GGG zudem sowohl auf inneruniversitäre Karrieren als auch auf Wege außerhalb der Wissenschaft vor.

Dass diese Angebote gefragt sind zeigt sich neben guten Kursevaluationen auch daran, dass in den vergangenen vier Jahren über 900 Promovierende an den Schulungen teilgenommen haben.

3) Fördermaßnahmen

Ebenfalls stark nachgefragt sind die Fördermaßnahmen der GGG. Herausgestellt sei vor allem das familienfreundliche Abschluss-Stipendium, das im zweiten Jahr seines Bestehens bereits 11-mal vergeben wurde. Durch die Drittmittelakquise und die Gestaltung der daraus resultierenden Projekte konnten fast 150 Promovierende auf internationalen Tagungen ihre Vorträge und Poster zur Diskussion stellen. Zudem wurden 11 internationale Tagungen von mehr als 50 Promovierenden selbst organisiert.

Insgesamt ist der Bedarf an Förderungen und Förderformaten höher, aber es gibt monetäre und organisatorische Begrenzungen.

Qualitätssicherung durch Bedarfserfassung

Die Qualität des beschriebenen Göttinger Modells besteht unter anderem darin, dass es hier eine Stärke ist, verschiedene Fächer und Promovierende verschieden sein zu lassen und dennoch ein möglichst umfassendes Angebot zu bieten. Die Promotionsstudiengänge von Fakultäten und die Promotionsprogramme haben hier ebenso ihren Platz wie die Individualpromotion. Externe Promovierende, Stipendiat/innen, promovierende Mitarbeiter/innen, Männer, Frauen, Internationale, Promotionsbetreuende, Beschäftigte in den Abteilungen und die Hochschulleitung sind Teil des Prozesses, nach eingehender Analyse und im Gespräch Maßnahmen zur Erreichung der gesetzten Ziele weiter zu entwickeln.

Gerade die Promovierenden in ihrer Heterogenität profitieren davon, dass das Angebot flexibel bleibt und sich einer stetigen Verbesserung widmet. Die GGG fungiert hier als Dach, das die verschiedenen methodischen Ansätze z.B. in interdisziplinären Gruppen wie dem Promovierendenforum über die Fakultäten hinaus zusammenbringt. Die GGG erweist sich als Katalysator für neue Ansätze, die nur interdisziplinär bearbeitet werden können. Ein Beispiel dafür ist die Öffnung der Angebote der Hochschuldidaktik auch für Promovierende unter Mitarbeit der GGG. Die Maßnahmen der GGG orientieren sich in diesem Prozess grundsätzlich an bestehenden Bedarfen, die kontinuierlich erfasst, abgestimmt und im Rahmen der Möglichkeiten umgesetzt werden. Da wir uns als lernende Organisation verstehen, werden alle Akteurinnen und Akteure immer wieder einbezogen – wobei das durchaus zu verbessern wäre mit einer Stärkung der Gesprächskultur und mehr Zeit aller Beteiligten für diese Gespräche.

Eine Maßnahme wird in der GGG stets in den folgenden Schritten verwirklicht:

- Bewertung des Bestehenden und Erfassung eines Mangels durch Gespräche oder im Rahmen der Evaluation jeden Kurses bzw. in Kurzberichten nach den Maßnahmen
- Sammlung der Desiderate, Orientierung an den Empfehlungen zur Verbesserung der Promotion im Rahmen von Wissenschaftsrat, Hochschulrektorenkonferenz und den hiesigen Zielen der Nachwuchsförderung; Prüfung des vorhandenen Angebotes, um Doppelungen zu vermeiden, sowie Suche nach Optionen zur Behebung des Mangels
- Vorlage von Bedarfen und neuen Formaten im Vorstand zur Entscheidung
- Abstimmung neuer Maßnahmen mit den vorhandenen Angeboten an der Universität (z.B. Reisen zu Summerschools komplementär zur Göttingen Spirit Summerschool)
- Umsetzung von Verbesserungen im Rahmen der Möglichkeiten
- Verwertung der bisherigen Erfahrungen durch Bereitstellung von Expertise, Best Practice Beispielen und Qualitätsstandards (z.B. Muster Betreuungsvereinbarung)

Jeder Maßnahme bzw. auch jeder Weiterentwicklung, z.B. des Kursprogramms für das nächste Jahr, geht ein Bewertungs- und Abstimmungsprozess voraus, aus dem wir lernen, was gebraucht wird und wie sich dies in die Erreichung der übergeordneten Ziele fügt.

Hierzu tauschen wir uns auch mit anderen Graduiertenschulen aus, z.B. in einem Verbund norddeutscher Graduiertenzentren. Dabei fällt auf, dass jede Universität ihre eigenen Lösungen gefunden hat: manche bieten vor allem die Qualifizierung aller Promovierenden, andere konzentrieren sich auf bestimmte Themenschwerpunkte bzw. Sektionen und einige sind Dachorganisationen. Dementsprechend schwer wäre es, ein Outcome der Schulen direkt zu vergleichen. Die Herausforderungen, vor denen die Graduiertenschulen stehen, sind dennoch sehr ähnlich, wie wir sie auch aus Göttingen kennen. Daher führt der Austausch auch dazu, erfolgreiche Instrumente aus anderen Städten zu übernehmen, z.B. war das KMU-Netzwerk der GGG in vielen Punkten Vorbild für Programm „Promotion plus+“ in Hannover.

Befragungsergebnisse und andere Rückmeldungen

In diesem Kontext begreifen wir den jetzigen Evaluationsprozess als Chance zur Organisationsentwicklung. Auch in der im September durchgeführten Befragung der Promovierenden und Promotionsbetreuenden in der GGG zeigen sich lehrreiche Befunde. Diese müssen zwar durch die niedrige Rücklaufquote bei den Promovierenden zurückhaltend bewertet werden, dennoch lassen sich aber Anregungen erkennen:

- Die Serviceorientierung und Professionalität der Geschäftsstelle bildet sich in der Befragung durch sehr gute Zufriedenheitswerte ab.

- Stark angenommen und positiv bewertet werden die Angebote der GGG in den Bereichen Qualifizierung, Fördermaßnahmen und Beratung
 - Das Kursprogramm unterstützt den Promotionsprozess durch die interdisziplinäre Verbindung von methodischen Ansätzen wie in der jährlichen Methodenwoche und durch die Schulung überfachlicher Schlüsselkompetenzen während der Promotion. Das Kursportfolio zeichnet sich zudem dadurch aus, dass die GGG Promovierende für Forschung und Lehre, aber auch für außeruniversitäre Berufswege qualifiziert. Jeder Kurs wird zudem nach universitätsweiten Qualitätskriterien ausgewählt, evaluiert und nur nach positiver Evaluation fortgeführt. Zudem werden Kursbedarfe in der Evaluation mit abgefragt. In Folge dessen sind die Kursevaluationen inzwischen durchgehend im 1er-Benotungsbereich.
 - Die Beratungskompetenzen haben wir im Laufe der Jahre bedarfsorientiert entwickelt. Was wir anbieten, ist eine grundsätzliche Orientierungsberatung zu überfachlichen Zielen und Perspektiven der Promotion. Wir beraten bei der Finanzierungssuche für die Einzelförderung vor, während und kurz nach der Promotion. Last but not least holen sich Promovierende bei der GGG Rat zur schnelleren Bewältigung der ganz normalen Promotionskrisen (jenseits von fachlichen Fragen). In den gelegentlich auftauchenden Konfliktfällen bietet die GGG die Chance, mit jemandem reden zu können, die die Promotionsprozesse gut kennt, aber selbst der / dem Promovierenden nie als Prüfende gegenüber stehen wird.
 - Positiv aufgenommen werden auch die verschiedenen Fördermaßnahmen, die die GGG im Laufe der Jahre zumeist aus Drittmitteln aufgebaut hat. Besonders gut nachgefragt und bewertet wurden in den letzten Jahren die genannte Förderung der Organisation eigener internationaler Tagungen, Reisen zu Tagungen und das familienfreundliche Abschlussstipendium, das in 80 % der Förderungen zu einem tatsächlich zeitnahen Abschluss der Dissertation geführt hat.

- Bei anderen Bereichen wird Entwicklungsbedarf deutlich. Dabei fallen vor allem vier Aspekte auf:
 1. Begleitung ausländischer Promovierender (sog. „Bildungsausländer“), die trotz der schon dargestellten Angebote als nicht hinreichend bewertet wird. Dies dürfte sich durch die notwendig gewordene Einschränkung von Angeboten aufgrund von DAAD-Regularien verschärft haben.

2. Einbindung externer Promovierender, die in ihrer Heterogenität und Ortsferne nur sehr schwer zu erreichen sind. Die GGG trägt dem u.a. durch die Durchführung von Block- statt Präsenzseminaren Rechnung.
 3. Der Ruf nach bestimmten Fördermaßnahmen, die in der GGG aufgrund fehlender Finanzierungsmöglichkeiten nicht verwirklicht werden können. Der Mangel an Abschlussstipendien, Notfallstipendien sowie Lektorats- und Publikationsunterstützungen wird nicht nur in der Befragung sondern auch in den Anfragen an die GGG und in Beratungsgesprächen deutlich.
 4. Unzureichende Unterstützung von Promovierenden bei der Karriereentwicklung. Dieser Punkt ist aus unserer Sicht besonders interessant, da dieser Mangel bundesweit in vielen Studien beklagt wird, in denen die Rahmenbedingungen und Zufriedenheit von Promovierenden erforscht wurden. Im bundesweiten Vergleich steht die GGG mit Werten von 2,7 – 2,9 gemäß Schulnoten sogar relativ gut da, was insbesondere den vielfältigen Angeboten des KMU-Netzwerks zu verdanken ist. Auch das Qualifizierungsportfolio ragt hier heraus, da es auch Berufskompetenzen für die außeruniversitäre Karriere beinhaltet. Dennoch ist dieser relative Mehrwert gegenüber anderen Universitäten kein Grund, sich mit einem nur weniger schlechten Ergebnis zufrieden zu geben. Der Ausbau und die Verbesserung der Begleitung der Karriereentwicklung für Promovierende in den unterschiedlichen Berufsfeldern erscheinen uns als ein sehr wichtiges Entwicklungsfeld für Promovierende und für die Öffnung der Universität gegenüber der Gesellschaft. Stichpunkte hierzu sind etwa das neue Mentoring-Programm auch für das Wissenschaftsmanagement und für Unternehmen.
- in der Befragung fällt zudem eine vorhandene Unzufriedenheit oder zumindest Vorbehalte der antwortenden Promovierenden und Betreuenden mit Regularien der strukturierten Promotion und mit der Pflicht zum Studienprogramm ins Auge. Das sind Kritikpunkte, die nicht in der GGG, sondern nur in einem gemeinsamen Diskussionsprozess ausgewertet und ggf. verbessert werden können.

Zwischenfazit

- die GGG ist eine gute Einrichtung mit Entwicklungspotential
- Die GGG erbringt Nutzen für Promovierende, Betreuende, Fakultäten und die Universität als Ganze, wie Sie auch den Sie umgebenen Postern und der Mappe entnehmen können, die die Angebote und Nutzungszahlen verdeutlichen.
- An die GGG werden heterogene Erwartungen gestellt, die nicht alle erfüllt werden können. Die bestehenden Angebote sollten – wie die Befragung auch zeigt – jedoch umfas-

sender bekannt gemacht werden, weil immer noch einige die GGG nur in Teilbereichen kennen.

- Mit Geschäftsstelle und Drittmittelprojekten besteht eine gute Basis für die weitere Entwicklung.
- Hierzu ist eine Klärung der Kernaufgaben und Verankerung der GGG notwendig.
- Dann kann die GGG weiterhin „Mehrwert“ erzeugen, bedarfsorientiert und innovativ wirken. Mit dem Auftrag dazu können wir auch Zusatznutzen für die Fakultäten erbringen. Die Kompetenzen sind da, um z.B. weitere, von Fakultäten gewünschte Kursformate aufzunehmen, eine Willkommenskultur für inländische und ausländische Promovierende interdisziplinär zu fördern und /oder eine Entwicklung hin zu einem Begegnungscampus für die heterogenen Promovierende zu unterstützen.
- Ich bin gespannt, wie es weitergeht: Möge der gemeinsame Prozess die Stärken stärken, das Profil schärfen und helfen, bestehende Lücken zu füllen.