

SEBASTIAN STOPPE, MARC ZLOTOWSKI

Die Kompetenzschule ELSYS— Ein Pilotprojekt für überfachliche Qualifizierung¹

Zusammenfassung

Die Kompetenzschule ELSYS wurde 2010 an der Universität Leipzig im Rahmen einer sächsischen Förderlinie eingerichtet und wird seither durch Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds finanziert. Ähnliche Einrichtungen gibt es bislang an den Universitäten in Chemnitz, Dresden und Freiberg. Kompetenzschulen in Sachsen sollen in erster Linie die Arbeitsmarktfähigkeit von Promovierenden durch überfachliche Qualifizierung verbessern. Der vorliegende Beitrag beschreibt das Alleinstellungsmerkmal des Leipziger Projekts und stellt den Aufbau der Kompetenzschule dar. Es wird die Ansicht vertreten, dass die Kompetenzschule ein gutes Instrument ist, um Promovierende an der Universität Leipzig und Forschungseinrichtungen in Leipzig besser zu vernetzen und überfachlich zu qualifizieren. Damit trägt die Kompetenzschule auch zu einer verbesserten Sichtbarkeit der Gruppe der Promovierenden bei.

1 Einleitung

Die Kompetenzschule² „Employability and Leadership Skills for Young Saxon Researchers“ (ELSYS) wurde 2010 als Pilotprojekt an der Research Academy Leipzig eingerichtet. Die Research Academy ist die zentrale Dacheinrichtung strukturierter Promotionsprogramme an der Universität Leipzig.³

Durch das Angebot der Kompetenzschule sollen sich die persönlichen Fähigkeiten der Promovierenden für den Berufseinstieg verbessern. Dieses Angebot ergänzt das fachspezifische Ausbildungsangebot, welches Promovierende in strukturierten Programmen (Graduiertenschulen, Max-Planck-, Leibniz- und Helmholtz-Research Schools, Graduiertenkollegs, Internationale Promotionsprogramme u. ä.) erhalten sowie die fachliche Qualifikation, die alle Promovierenden durch ihre Forschungs- und ggf. Lehrtätigkeit erwerben. Hierin liegt ein spezifischer Mehrwert der Kompetenzschule für Promovierende. Die Universität Leipzig stärkt mit der Kompetenzschule wesentlich die Angebote der Research Academy Leipzig bei der Vorbereitung ihrer Doktoranden für den Arbeitsmarkt. Sie geht dabei sogar über den Kreis der strukturierten Programme hinaus, da die Angebote der Kompetenzschule für alle Promovierenden der Universität Leipzig offen sind. Insgesamt waren Ende 2011

1 Die Autoren bedanken sich bei Constanze Schelten-Peterssen für die redaktionelle Durchsicht dieses Beitrags.

2 <www.kompetenzschule.uni-leipzig.de> (letzter Zugriff: 14.01.2013).

3 <www.zv.uni-leipzig.de/forschung/ral> (letzter Zugriff: 14.01.2013).

rund 5900 Promovierende (davon rund 2700 in der Medizinischen Fakultät) an der Universität Leipzig registriert.⁴ Davon sind derzeit etwa 800 Promovierende in der Research Academy vertreten.

Dieser Beitrag soll die Besonderheiten des Drittmittelprojektes aufzeigen. Dabei wollen wir das Projekt umfänglich vorstellen, über unsere bisherigen Erfahrungen berichten und die Frage diskutieren, wie nützlich eine derartige Einrichtung für die Universität ist.

2 Ausgangslage

2.1 Beweggründe der Einrichtung

Da die Research Academy Leipzig die Dachorganisation der strukturierten Promotionsprogramme darstellt, richtete sich das Angebot der Research Academy ursprünglich nur an die in diesen Programmen befindlichen Promovierenden. Die Kompetenzschule ELSYS wurde eingerichtet, um das Weiterbildungsangebot der Universität Leipzig für Promovierende dahingehend auszubauen, dass auch Individualpromovierende ein Weiterbildungsangebot vorfinden können, dass auf die Berufsphase nach der Promotion vorbereitet. Die Finanzierung der Kompetenzschule erfolgt zu 100 Prozent aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und wurde gemäß der Richtlinie ESF Hochschule und Forschung des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst (SMWK) errichtet.⁵ Die Förderung läuft insgesamt über drei Jahre bis zum 30. Juni 2013 und ist als Anschubfinanzierung ausgestaltet, d. h. Voraussetzung für die Gewährung der Fördermittel ist die Verstetigung der Kompetenzschule an der Universität Leipzig und ihre Finanzierung durch Eigenmittel der Universität.

Bei der Entwicklung des Konzeptes für die Kompetenzschule entschied sich das Direktorium der Research Academy Leipzig einen Weg zu gehen, der über die bisherige Vermittlung einzelner *transferable skills* hinaus zu einem integrierten überfachlichen Qualifikationskonzept in drei Schwerpunkten führt: Wissenschaft und Forschung; Führungspositionen in der Wissensgesellschaft; Selbstständigkeit. Den komplexen und sich wandelnden Anforderungen im Wissenschaftssystem soll durch überfachliche Qualifikation Rechnung getragen werden. Gleichzeitig werden alternative Karriereperspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses auch außerhalb von Hochschulen und Forschungseinrichtungen durch entsprechende Angebote gefördert.

An Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Forschungsfördereinrichtungen setzt sich zunehmend die Überzeugung durch, dass die Erfüllung von Führungsfunktionen zusätzliche Qualifikationen erfordert (siehe bspw. Abb. 1 und 2) und dass dafür ei-

4 Vgl. Universität Leipzig (2011), Jahresspiegel, S. 19, <www.zv.uni-leipzig.de/fileadmin/user_upload/Service/PDF/Publikationen/jahresspiegel_2011.pdf> (letzter Zugriff: 10.01.2013).

5 Vgl. <www.revosax.sachsen.de/GetPDF.do?sid=5081114087025> (letzter Zugriff: 10.01.2013).

ne frühe und adäquate Vorbereitung und Entwicklung der potentiellen Führungspersonen notwendig ist.

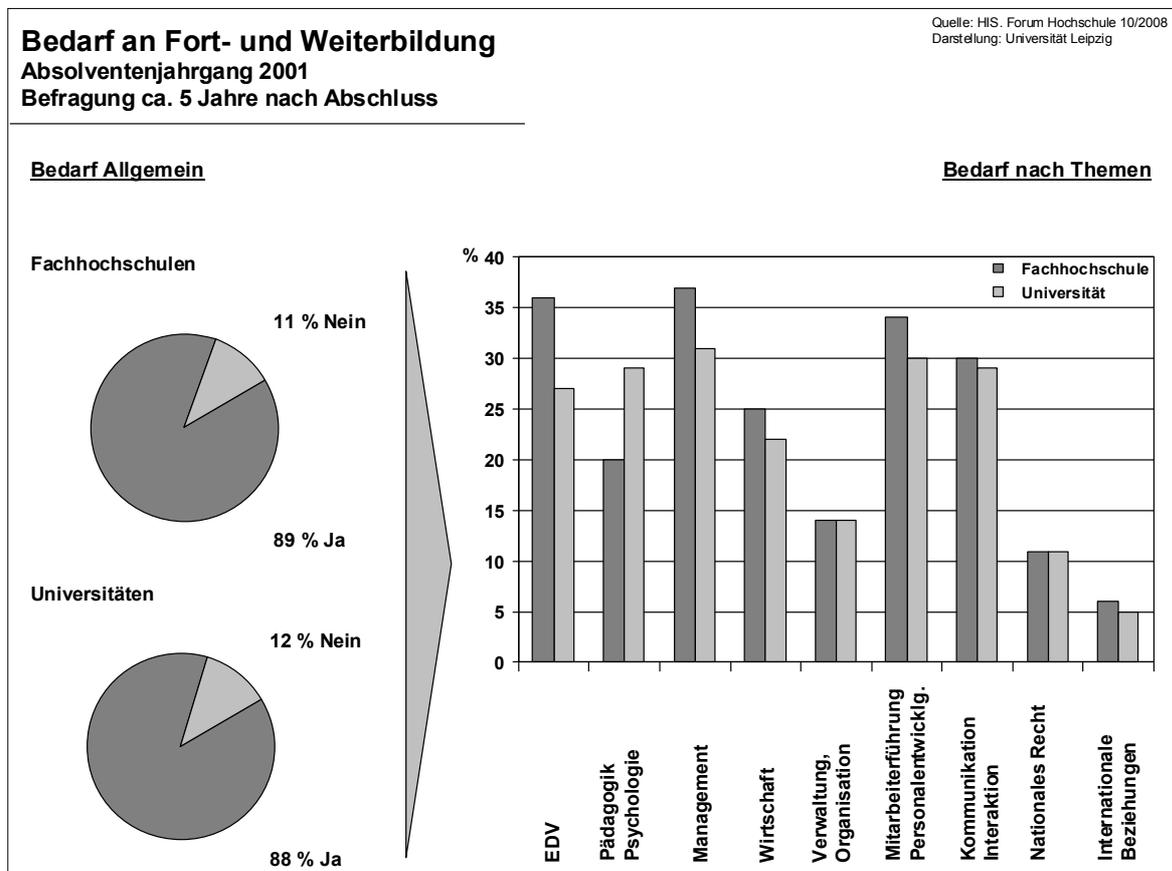


Abb. 1: Die aktuellen Untersuchungen der HIS Hannover zeigen, dass der Bedarf an Angeboten für Schlüsselkompetenzen bei Absolventen von Universitäten und anderen Hochschulen ausgesprochen hoch ist. Die folgende Grafik gibt einen Überblick über den Bedarf in einzelnen Themenfeldern.

Die Reformprozesse in Hochschulen und Forschungseinrichtungen führen zu Veränderungen in der Organisation und in der Personalstruktur, die für alle Beteiligten neue Herausforderungen bedeuten. Der Wettbewerb zwischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen im In- und Ausland bedingt neue Formen der Zusammenarbeit im Wissenschaftssystem (Cluster, Netzwerke, Verbünde etc.) und führt damit zu neuen Anforderungen und Aufgaben (siehe insb. Abb. 2). Diese werden innerhalb von Hochschulen und Forschungseinrichtungen vor allem an den Schnittstellen zwischen Wissenschaft/Verwaltung sowie Wissenschaft/Wirtschaft an- und wahrgenommen und dienen somit auch dem Wissenstransfer.

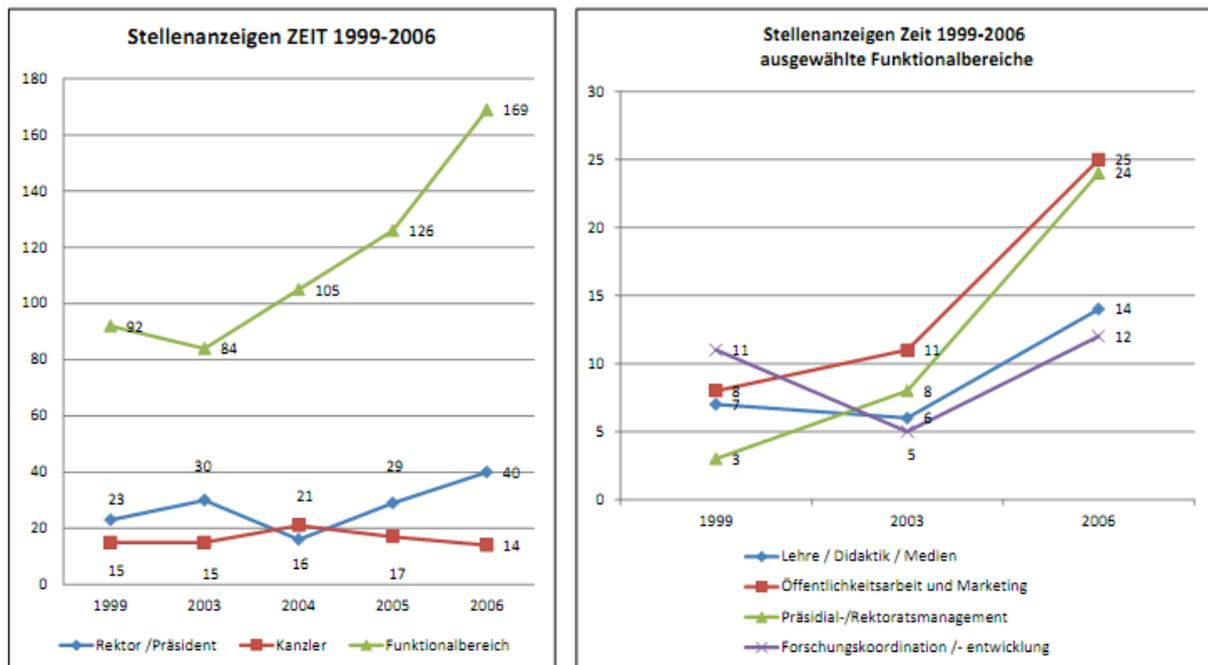


Abb. 2: Hochschulen auf der Suche nach Personal mit zusätzlichen Qualifikationen für Führungsfunktionen.⁶

Neben der Erlangung von viablem Wissen in Bereichen wie Betriebswirtschaft, Recht, Kommunikation und Präsentation sowie Projektmanagement stellt der Erwerb von sozialen und interkulturellen Kompetenzen, bspw. Team- und Konfliktmanagement, einen weiteren Schwerpunkt bei der Vorbereitung auf diese zukünftigen Tätigkeitsfelder dar. Für Leitungspositionen innerhalb der Hochschulen sind neben Schlüsselkompetenzen Bereiche wie Hochschulmanagement und -entwicklung auf nationaler und internationaler Ebene, Tagungsmanagement, Öffentlichkeitsarbeit und Publikationswesen sowie Finanzierung von Wissenschaft und Forschungsstandards besonders relevant. Zur Vorbereitung auf die beruflichen Anforderungen bei der Gründung eigener Unternehmen sind schließlich Managementkompetenzen wie Ideenentwicklung, Geschäftsmodell-Entwicklung, Business- und Finanzplanung sowie Teammanagement essentiell.

6 Die stetigen Veränderungen der Berufs- und Arbeitswelt aufgrund von Transnationalisierung, Globalisierung, Technologisierung und den damit verbundenen gesellschaftlichen Veränderungen beeinflussen die Anforderungen für Berufstätigkeiten und prägen Berufsbilder immer wieder neu. Deshalb ist es von beträchtlicher Bedeutung, fachübergreifende Qualifikationen zu erwerben und flexibel auf unterschiedlichste Ansprüche reagieren zu können. Für den Weg in leitende Tätigkeiten der Wissenschaft, Verwaltung und Wirtschaft sind solche Handlungskompetenzen signifikante Erfolgsfaktoren auf dem individuellen Karriere- und Bildungsweg. Blümel, Albrecht (2012): „Third Space“: Neue Karrieren zwischen Wissenschaft und Management, Vortrag bei der DAAD-Akademie „Wissenschaftliche Karrierewege im internationalen Vergleich“ am 6. November 2012. Vgl. dazu auch Krücken, Georg/Blümel, Albrecht/Kloke, Katharina (2009): Towards Organizational Actorhood of Universities: Occupational and Organizational Change within German University Administrations. Deutsches Forschungsinstitut für Öffentliche Verwaltung (FÖV) Speyer, <<http://www.foev-speyer.de/hochschulprofessionalisierung/pdfs/Foev-DiscussionPaper.pdf>> (letzter Zugriff: 14.01.2013).

2.2 Aufgabe und Zielgruppe

Übergeordnetes Ziel der Kompetenzschule ist es, jungen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern wissenschafts- und wirtschaftsadäquates Managementwissen sowie entsprechende Handlungskompetenzen zu vermitteln. Die Kompetenzschule dient dazu, Qualifikationsmodule zu entwickeln und durchzuführen, mit Hilfe derer sich Promovierende und Postdocs auf leitende Tätigkeiten in der Wissenschaft, im sekundären und tertiären Wirtschaftsbereich sowie in Regierungs- und Nichtregierungsorganisationen optimal vorbereiten können. Hierfür sehen sowohl das Sächsische Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit⁷, Wissenschaftsförderer wie die DFG⁸, Unternehmen (eigene Befragung, siehe 2.4) als auch die Promovierenden (eigene Befragung, siehe 2.3) einen erheblichen und weiter steigenden Bedarf.

Die Kompetenzschule hält ein Angebot vor, durch welches sich Promovierende, unabhängig von der jeweiligen Fachzugehörigkeit, auf den Berufseinstieg vorbereiten können. Dieses Angebot ist nicht nur komplementär zu dem fachspezifischen Angebot, welches Promovierende in strukturierten Programmen absolvieren, sondern auch zur fachlichen Qualifikation, die alle Promovierenden durch ihre Forschungs- und ggf. Lehrtätigkeit bewältigen. Das Angebot der Kompetenzschule bietet somit einen neuen Mehrwert und ist nicht als Ersatz der bisher verfügbaren Angebote für Promovierende zu sehen.

Laut Antrag ist pro Jahr eine Teilnehmerzahl von 30 bis 50 Promovierenden vorgesehen, sodass am Ende der Projektlaufzeit 60 bis 100 Promovierende das Angebot der Kompetenzschule absolviert haben sollten.

2.3 Bedarfsanalyse bei Promovierenden

Um eine adäquate Planung der Module zu ermöglichen, führte die Kompetenzschule im Frühjahr 2011 eine Bedarfsanalyse unter Leipziger Promovierenden durch. Das Angebot der Kompetenzschule sollte an die Bedürfnisse der Promovierenden angepasst werden. Um die durch die Untersuchung gewonnenen Daten besser einordnen und bewerten zu können, sollte mithilfe eines zweiten Befragungsteils ein möglichst umfassender Überblick über Leipziger Promovierende hinsichtlich ihrer Beteiligung in strukturierten Promotionsprogrammen sowie ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit während der Promotionsphase gewonnen werden. Angestrebt war ein Vergleich zwischen Promovierenden, die in einem Promotionsprogramm integriert sind und jenen, die außerhalb eines solchen Programms promovieren.

An der Befragung beteiligten sich insgesamt 348 Promovierende, davon 58 Prozent Frauen und 42 Prozent Männer. Angesichts einer Gesamtzahl von rund 3000 Promo-

7 <www.smwa.sachsen.de/de/Wirtschaft/Wirtschaftsstandort_Sachsen/17385.html> (letzter Zugriff: 14.01.2013).

8 <www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/weiterbildung/flyer_forum_hochschulmanagement_2012.pdf> (letzter Zugriff: 14.01.2013).

vierenden⁹ an der Universität Leipzig ist diese Stichprobe ausreichend für eine aussagekräftige Auswertung. Hinsichtlich der Fächer waren zwei Fakultäten schwerpunktmäßig vertreten: Zum einen die Fakultät für Biowissenschaften, Pharmazie und Psychologie und damit eine Fakultät mit einem naturwissenschaftlichen Fokus, und zum anderen die Fakultät für Sozialwissenschaften und Philosophie. Da diese beiden Fakultäten zu den zahlenmäßig stärksten der Universität gehören und sich inhaltlich unterschiedlichen Schwerpunkten der Wissenschaft zuordnen lassen, beinträchtigt diese übermäßige Beteiligung die Repräsentativität nicht. Insgesamt gaben 9,8 Prozent der Befragungsteilnehmer an, dass sie an einem außeruniversitären Forschungsinstitut promovieren. 35 Prozent der Befragten sind in ein strukturiertes Programm involviert, 65 Prozent nicht; dies entspricht in etwa dem Gesamtverhältnis aller Promovierenden an der Universität.

Als Fazit der Befragung ergab sich, dass die Formulierung wissenschaftlicher Texte und die Präsentation vor einem Fachpublikum als wichtig erachtet werden. Gleichzeitig sehen die Befragten diese Kompetenzen nur teils bei sich vorhanden. Zusammenarbeit im Team wird ebenfalls als wichtig erachtet, allerdings halten sich die meisten Befragten hierin für kompetent – wichtiger erscheinen Fähigkeiten zur Übernahme von Führungsaufgaben. In Bezug auf selbstständiges Arbeiten sehen sich die Befragten als ausreichend kompetent an, beim Zeitmanagement sind die Meinungen geteilt. Hohen Weiterbildungsbedarf sehen die Befragten in den Bereichen Projektorganisation und Ideentransfer.

Die Befragung ergab außerdem, dass zwischen strukturiert Promovierenden und Individualpromovierenden hinsichtlich der Selbsteinschätzung und des Bedarfs an Schlüsselqualifikationen keine signifikanten Unterschiede bestehen.

Weiterhin gaben 40 Prozent der Befragten an, die Kompetenzschule und ihr Angebot bereits zu kennen. Vor dem Hintergrund, dass zum Zeitpunkt der Befragung das Angebot der Kompetenzschule lediglich ein Semester lang angeboten wurde, lässt dieser hohe Bekanntheitsgrad auf eine gute Öffentlichkeitsarbeit¹⁰ innerhalb der Universität schließen. Rund 85 Prozent der Befragten, die bereits das Angebot der Kompetenzschule nutzen, empfanden das Angebot als gewinnbringend. Knapp 40 Prozent gaben an, dass dies „in hohem Maße“ der Fall ist.

9 Vgl. Universität Leipzig (2011), Jahresspiegel, S. 19, <www.zv.uni-leipzig.de/fileadmin/user_upload/Service/PDF/Publikationen/jahresspiegel_2011.pdf> (letzter Zugriff: 10.01.2013). Zusammen mit Promotionen in der Medizin beläuft sich die Anzahl an Promovierenden auf insgesamt 5864.

10 Die Kompetenzschule greift in ihrer eigenen Öffentlichkeitsarbeit vornehmlich auf klassische Plakataushänge innerhalb der Universität zurück, die per Hauspost an alle relevanten Einrichtungen und Fakultäten versendet werden. Parallel erscheint regelmäßig ein E-Mail-Newsletter, in dem auf neue Veranstaltungen und Aktivitäten hingewiesen wird. Bei herausragenden Ereignissen außerhalb der regulären Veranstaltungsreihen publizieren wir zudem Pressemitteilungen, die über die Pressestelle der Universität verschickt werden. Darüber hinaus bewerben wir unsere Veranstaltungen auch über eine eigene Facebook-Seite: www.facebook.com/kompetenzschule. Neben der eigenen Öffentlichkeitsarbeit verweist auch die Öffentlichkeitsarbeit der Research Academy als übergeordnete Einrichtung auf unsere Angebote.

2.4 Bedarfsanalyse bei Unternehmen in Sachsen

Analog zur Bedarfsanalyse bei Promovierenden haben wir in Zusammenarbeit mit der Kompetenzschule der TU Chemnitz eine Befragung unter sächsischen Unternehmen durchgeführt. Unter den 118 befragten Unternehmen gaben 83 Prozent an, Promovierte zu beschäftigen. Somit fußen die Antworten auf die folgenden Fragen zu einem großen Teil auf konkreten Erfahrungswerten.

Die befragte sächsische Unternehmerschaft ist mehrheitlich (63 Prozent) der Meinung, dass die Hochschulabsolventinnen und -absolventen mit ihren bisher an den Universitäten erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten nicht zur Genüge auf die praktischen Anforderungen des Arbeitsmarktes vorbereitet sind. Bei der Befragung wird deutlich, dass promovierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor allem in Führungspositionen angestellt werden. Entweder sie leiten das Unternehmen (58 Prozent) oder sie nehmen eine andere Position mit hoher Verantwortung ein.

Konkret nach den Fähigkeiten gefragt, welche die Unternehmen von zukünftigen Führungskräften erwarten, wurden vor allem (sehr wichtig und wichtig bei 80 Prozent und mehr) folgende Kompetenzen genannt:

- Projektmanagement
- Verantwortungsbewusstsein
- Sicheres Auftreten
- Mitarbeiterführung

Neben den expliziten Führungskompetenzen wurde in der Umfrage auch nach einer Reihe von anderen Fähigkeiten gefragt, welche für eine höhere Arbeitsmarktbefähigung wichtig sein könnten. Als besonders wichtig (sehr wichtig und wichtig bei 80 Prozent und mehr) wurden hierbei erachtet:

- Kommunikation
- Selbstmotivation
- Teamwork

In diesen Ergebnissen spiegeln sich allgemeine Erwartungen auch für die befragten, in Sachsen angesiedelten Unternehmen: Grundsätzlich sind auch diese der Meinung, dass Promovierte neben ihren fachlichen Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt zusätzliche Fähigkeiten benötigen.

Die Kompetenzschule befindet sich also in einem Spannungsfeld zwischen unterschiedlichen Akteursinteressen: Die Gruppe der Promovierenden sucht nach verbesserten Karrierechancen, die Unternehmen sind an fachlich wie überfachlich sehr gut qualifizierten Arbeitnehmern interessiert und die Hochschulen suchen nach Alleinstellungsmerkmalen in der Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlern untereinander. Damit ergibt sich für eine derartige Weiterbildungseinrichtung wie der Kompetenzschule das Problem, allen Akteuren gerecht zu werden. Als Pilotprojekt

versuchen wir eine möglichst große Schnittmenge der Akteursinteressen herzustellen.

3 Angebote der Kompetenzschule

Die Kompetenzschule bietet zwar auch Workshops an, deren Inhalte sich promotionsfördernd auswirken, doch sollen diese Kompetenzen über die eigentliche Promotionsphase hinaus wirken. Die folgende Abbildung vermittelt die hauptsächlichen Themenfelder der Kompetenzschuleinhalte:

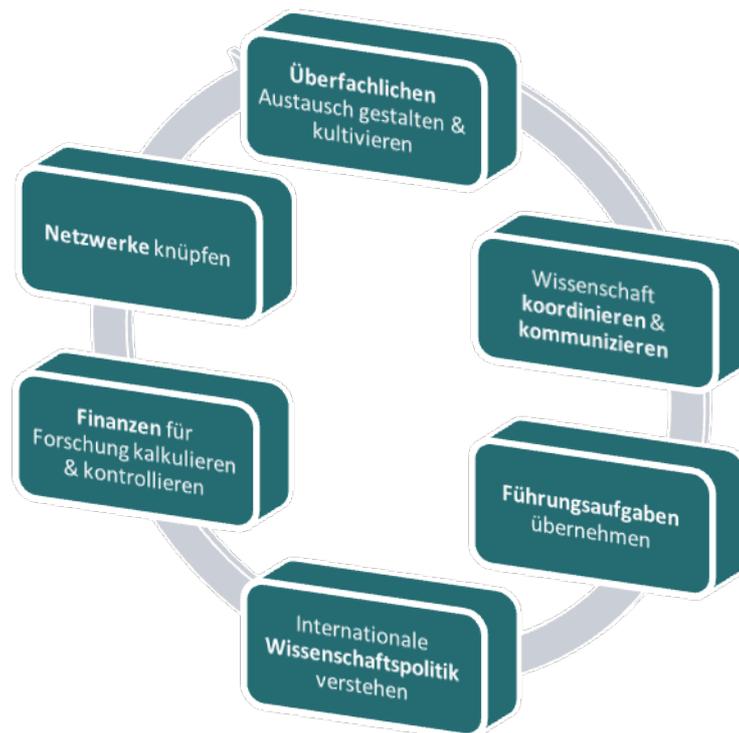


Abb. 3: Im Rahmen dieser Themenfelder können sich Promovierende sowohl auf inner- als auch außeruniversitäre Berufsfelder vorbereiten.

Das Angebot unserer Einrichtung basiert auf drei Säulen: das von uns konzipierte Modulprogramm mit mehreren Modulen, einzelnen Workshops (welche außerhalb von Modulen stattfinden) und Einzelcoachings.

3.1 Modulprogramm

Je nach Winter- oder Sommersemester werden unterschiedliche Module (teilweise mit je zwei Modulooptionen) wiederkehrend angeboten, die sich aus folgenden Schwerpunkten ergeben:

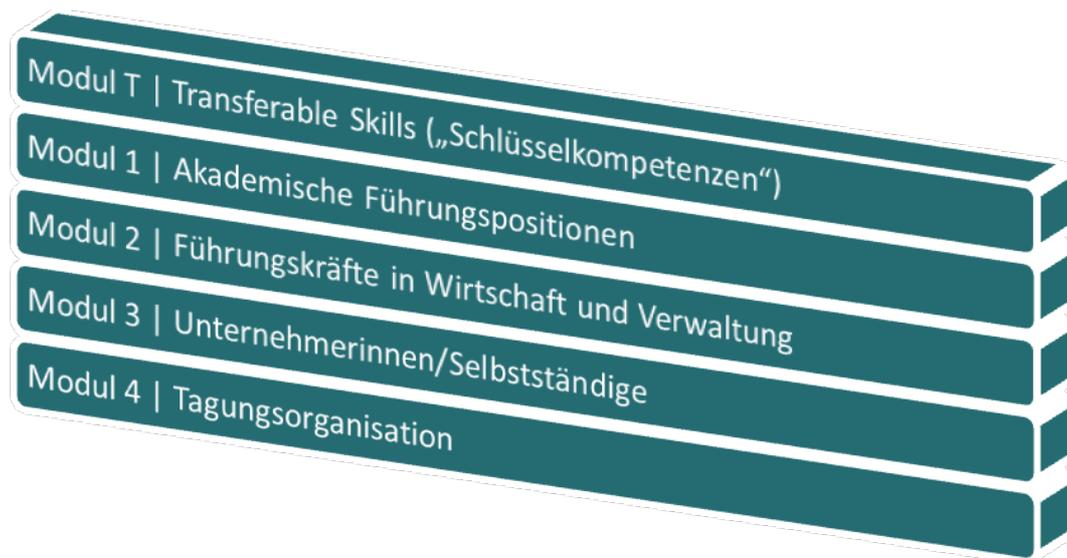


Abb. 4: Module

Ein Modul besteht in der Regel aus sechs Veranstaltungen, welche einmal im Monat stattfinden. Eine Veranstaltung hat regelmäßig einen Umfang von 15 Unterrichtseinheiten à 45 Minuten. Ab dem erfolgreichen Abschluss von zwei Modulen wird ein Zertifikat über die erworbenen Qualifikationen erstellt. Pro absolviertem Modul erhält ein Teilnehmer fünf unbenotete ECTS-Punkte. Ein exemplarischer Ablauf des Moduls 1-1 „Wissenschaftskoordination“ ist hier veranschaulicht:

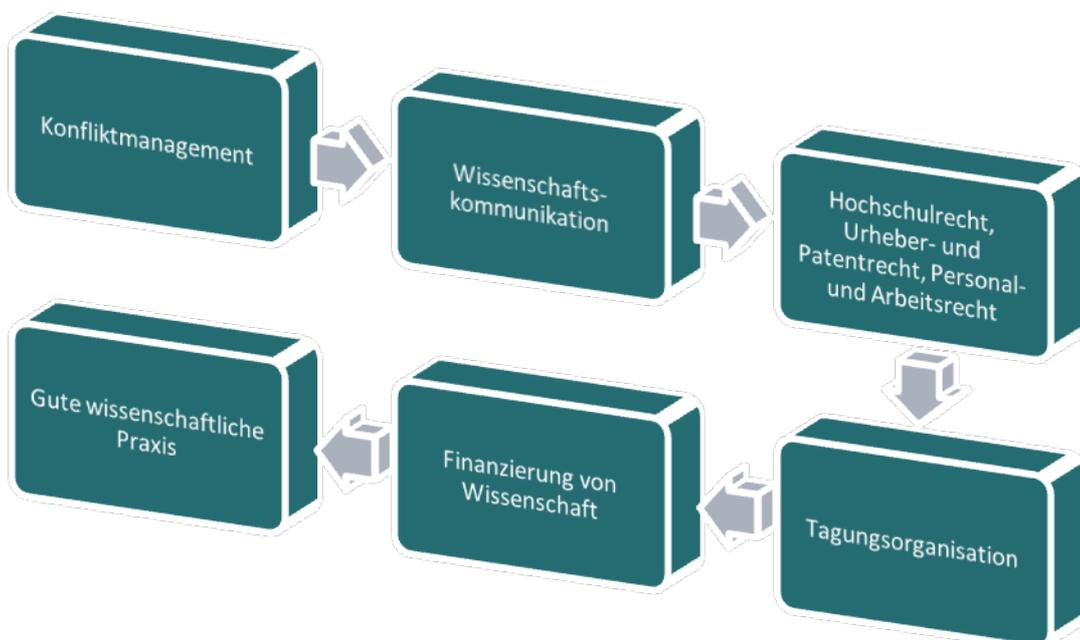


Abb. 5: Beispielhafter Ablauf eines Moduls

Als Leistungsnachweise innerhalb der Module erwarten wir (mit Variationen je nach konkretem Modul) bspw. eine regelmäßige aktive Teilnahme, praxisnahe Übungen oder die Erarbeitung und Vorstellung von Präsentationen und Papers. Als Dozenten werden überwiegend universitätsexterne Fachleute rekrutiert. Dies hat den Vorteil, dass die Lehrinhalte mit einer Perspektive von außen an die Promovierenden vermittelt werden können. Diese bekommen also oft Einblicke in außeruniversitäre Karrieren von Dozenten, die Karrierewege außerhalb der Universität verfolgen. Unsere Dozenten arbeiten oft als Coaches für Unternehmen und können so ihre Erfahrungen in der Wirtschaft aus erster Hand an die Promovierenden weitergeben. Alle Dozenten sind akademisch qualifiziert. Bietet es sich aufgrund des Themas an, greifen wir auch auf Dozenten zurück, die innerhalb einer Universität bzw. einer Fachhochschule arbeiten. Dies ist zum Beispiel im Bereich des Wissenschaftsmanagements bzw. der Forschungsförderung der Fall.

3.2 Workshops

Ergänzend zu den Modulen werden punktuell Workshops angeboten. Diese Veranstaltungen werden, je nach Themenfeld, gut bis sehr gut angenommen. Sie werden insbesondere von Promovierenden geschätzt, die in den Modulen keinen Platz mehr bekommen haben oder über ein geringeres Zeitbudget verfügen und kein Zertifikat im Blick haben. Die Workshops erstrecken sich meist über einen Freitag und einen Samstag mit einem zeitlichen Umfang von 15 Einheiten à 45 Minuten. Zudem erlauben es die Workshops, Konzepte zu testen und bei Erfolg in das feste Modulprogramm aufzunehmen.

3.3 Einzelcoachings

In individueller Absprache bieten wir auch Einzelcoachings für Promovierende an. Diese Einzelcoachings sollen dem jeweiligen Promovierenden konkret in einer bestimmten Lebensphase helfen – etwa bei der Karriereplanung nach der Promotion. Hier setzen wir auf individuelle Gespräche, da sich solche spezifischen Fragen nicht in einer Gruppensituation wie in einem Workshop oder einer Modulveranstaltung befriedigend lösen lassen. Diese lösungs- und zielorientierte Begleitung fördert die Selbstreflexion. Darüber hinaus bieten wir Coachings an, wenn es gilt, einzelne zuvor in einem Modul oder in einem Workshop erworbene Kompetenzen zu vertiefen. In diesen Fällen fragen wir die für Modulveranstaltungen und Workshops gewonnenen Experten an. Zudem verfügen wir über einen Pool von externen Coaches für unterschiedliche Themen.

4 Teilnehmende

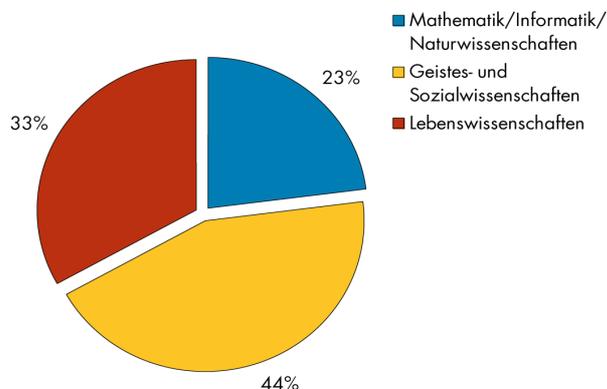
4.1 Teilnehmerstruktur

In den ersten zwei Jahren hat die Kompetenzschule rund 400 Teilnahmen an Modulen und Workshops ermöglicht. Viele Teilnehmende haben bereits mehrere Angebote innerhalb der Kompetenzschule absolviert.

Rund 64 Prozent der Teilnehmenden sind weiblich und 36 Prozent männlich. 44 Prozent der Teilnehmenden kamen aus dem Bereich der Geistes- und Sozialwissenschaften, 33 Prozent aus den Lebenswissenschaften und 23 Prozent aus den Naturwissenschaften inklusive Mathematik und Informatik. Damit bildet die Kompetenzschule das breite Fächerspektrum der Promovierenden an der Universität Leipzig ab.

69 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind nicht-strukturiert Promovierende, 31 Prozent befinden sich in strukturierten Promotionsprogrammen. Unmittelbar zu Angebotsbeginn war die Zahl der nicht-strukturiert Promovierenden wesentlich größer; zunehmend belegen jedoch strukturiert Promovierende trotz der umfangreicheren Verpflichtungen in ihren Graduiertenklassen Angebote der Kompetenzschule.

Teilnehmende nach Disziplinen



Teilnehmende nach Promotionsart

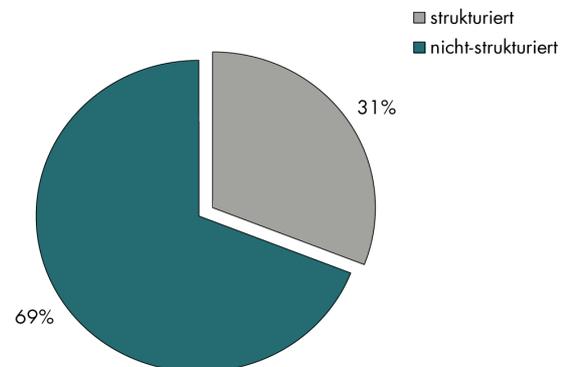


Abb. 6: Teilnehmendenstruktur

4.2 Evaluation der Veranstaltungen

Alle Veranstaltungen, mit Ausnahme der Einzelcoachings, werden mittels eines standardisierten Fragebogens anonym durch die Teilnehmenden evaluiert. In den Modulen erfolgen die Evaluierungen für jede einzelne Modulveranstaltung.

Der Fragebogen erfasst quantitativ sowohl die Einschätzungen der Teilnehmenden zum Inhalt und Aufbau der Veranstaltung als auch zur Qualifikation und zum Auftreten der Dozierenden. Neben rein quantitativen Einschätzungen und der Vergabe einer Gesamtnote ermöglicht der Fragebogen durch offene Fragen auch individuelle

Einschätzungen der Teilnehmenden über positive und negative Aspekte der Veranstaltung. Zusätzlich eröffnet der Fragebogen den Teilnehmenden die Möglichkeit, über ein offenes Feld weitere Anregungen für die Gestaltung des Angebots der Kompetenzschule mitzuteilen.

Die Angaben werden regelmäßig elektronisch erfasst und ausgewertet, sodass für jede einzelne Veranstaltung und jedes Modul eine detaillierte Bewertung der Teilnehmenden entsteht. Neben den quantitativen Daten geben insbesondere die offenen Fragen und die individuellen Antworten der Teilnehmenden Rückschlüsse auf die Qualität der Veranstaltung. Alle Veranstaltungen werden so laufend auf ihre Nützlichkeit und ihren Mehrwert für Promovierende hin bewertet und weiterentwickelt.

Generell weisen die Veranstaltungen der Kompetenzschule gute bis sehr gute Bewertungen seitens der Teilnehmenden auf. Die Modul- wie auch die Gesamtbewertung im Wintersemester 2011/12 fiel im Vergleich zum Wintersemester 2010/11 besser aus.

5 Ausblick

Unsere bisherigen Erfahrungen in diesem Projekt zeigen, dass der Bedarf an einem fächerübergreifenden Weiterbildungsangebot für Promovierende an der Universität Leipzig vorhanden ist. Die Nachfrage nach einem derartigen Angebot besteht nicht nur bei Promovierenden in einem Graduiertenprogramm, sondern vor allem auch bei individuell Promovierenden. Hier zeigt sich, dass die Modulangebote überdurchschnittlich gut angenommen werden, weil sie eine Möglichkeit bieten, Handlungskompetenzen über einen längeren Zeitraum hinweg gemeinsam innerhalb der *peer group* zu erwerben. Das Modulangebot stärkt somit die Bindung der Promovierenden an die Universität und eröffnet Möglichkeiten der Vernetzung und des Austauschs unter Promovierenden verschiedener Fachrichtungen. Dies ist bei punktuellen Workshops nur bedingt möglich.

Das derzeitige Angebot der Kompetenzschule mit wechselnden Modulen im Wintersemester und Sommersemester, ein bis zwei punktuellen Workshops pro Monat und Einzelcoachings bei Bedarf deckt die momentane Nachfrage der Promovierenden und Postdocs ausreichend ab. Es ist jedoch abzusehen, dass mit steigender Bekanntheit und steigendem Bedarf der Promovierenden die Nachfrage moderat steigen wird. Eine überfachliche Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern wird zunehmend als notwendig anerkannt,

- da wissenschaftliche Karrierewege zunehmend auch über außeruniversitäre Arbeitsstationen beschritten werden (wie in angelsächsisch geprägten Wissenschaftssystemen üblich),
- um im internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe bestehen zu können und

- um Karrierewege in die/der Wissenschaft weiterhin attraktiv und risikoärmer zu gestalten.

Die Kompetenzschule stellt somit auch ein erfolgreiches Instrument zur Förderung von Promotionskultur und zur Förderung der Vernetzung, Vertretung und Sichtbarkeit von Promovierenden innerhalb einer Universität dar.

Nach dem Auslaufen der Projektförderung hat sich die Universität der Richtlinie entsprechend verpflichtet, das Projekt durch Eigenmittel fortzuführen. Entsprechende konkrete Planungen sind allerdings noch nicht abgeschlossen.

Stoppe, Sebastian & Zlotowski, Marc: Die Kompetenzschule ELSYS - ein Pilotprojekt für überfachliche Qualifizierung. In: Barnat, M., Hofhues, S., Kenneweg, A. C., Merkt, M., Salden, P. & Urban, D. (Hrsg.): Junge Hochschul- und Mediendidaktik. Forschung und Praxis im Dialog. Hamburg 2013. ISSN: 2192-1466.