JUSTUS-LIEBIG-
UNIVERSITÄT
GIESSEN

QUALIFIZIEREN INSPIRIEREN ERMÖGLICHEN



Personalentwicklungskonzept

der Justus-Liebig-Universität Gießen

QUALIFIZIERENINSPIRIERENERMÖGLICHEN

Personalentwicklungskonzept der Justus-Liebig-Universität Gießen

Herausgeber: Der Präsident der Justus-Liebig-Universität Gießen

Redaktion: Abteilung Personalentwicklung

Gestaltung: Herr Lich Werbeagentur

Justus-Liebig-Universität Gießen

Ludwigstraße 23

35390 Gießen

www.uni-giessen.de

Gießen, 2017





INHALT

	Vorwort	**5**
1	**Zusammenfassung**	**7**
2	**Personalentwicklung an der JLU**	**8**
3	**Promovierende (Wissenschaftlicher Nachwuchs I)**	**19**
4	**Postdocs (Wissenschaftlicher Nachwuchs II)**	**29**
5	**Professorinnen und Professoren im Tenure-Track-Verfahren**	**41**
6	**Professorinnen und Professoren auf Lebenszeit**	**50**
7	**Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Daueraufgaben**	**60**
8	**Wissenschaftsmanagerinnen und -manager**	**69**
9	**Administrativ-Technisch Beschäftigte**	**78**
	Glossar der Internetlinks	**87**

Lesehilfe

In der digitalen Version gelangen Sie durch Anklicken zu weiteren Informationen auf der Homepage. Sie finden alle Links in einem Glossar am Ende des Konzepts.

Qualifizieren – Steigerung der Kompetenzen

Inspirieren – Steigerung der Motivation

Ermöglichen – Verbesserung der Rahmenbedingungen

3 PROMOVIERENDE (WISSENSCHAFTLICHER NACHWUCHS I)

3.1 DIE ZIELGRUPPE

Die Promotion stellt die erste wissenschaftliche Karrierestufe nach dem Studium dar. Das Anfertigen der Dissertation in der Promotionsphase soll zum wissenschaftlichen Arbeiten befähigen. Im Selbstverständnis der Universitäten in Deutschland (Hochschulrektorenkonferenz, 2012, 2014) gilt die Promotion als Nachweis der Befähigung zu vertiefter selbstständiger wissenschaftlicher Arbeit. Sie stellt eine eigenständige Forschungsleistung dar, durch die Nachwuchsforscherinnen und -forscher wesentliche Beiträge zum wissenschaftlichen Erkenntnisfortschritt und zur Erneuerungs- sowie Zukunftsfähigkeit des Wissenschaftssystems leisten. Die Promotionsphase soll die Selbstständigkeit und Eigenverantwortlichkeit von Promovierenden fördern und fordern und sie somit für eine Tätigkeit in Forschung und Wissenschaft qualifizieren.

An der JLU werden Dissertationen in unterschiedlichen inter-/disziplinären Kontexten und Strukturen bzw. Graden der Selbstorganisation verfasst. Zudem gibt es eine Vielzahl unterschiedlicher Wege zur Promotion, wobei sich mit Graduiertenzentren und strukturierten Graduiertenausbildungen vermehrt auch Gruppenformen des wissenschaftlichen Austauschs durchsetzen.

3.2 KARRIEREWEGE UND -ZIELE

Nach Abschluss eines Hochschulstudiums durchlaufen Doktorandinnen und Doktoranden – in der Regel in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis – die Promotionsphase, in der sie auf unterschiedliche individuelle Karriereziele hinarbeiten. Neben der fachlichen Qualifikation dient die Promotionsphase der beruflichen Orientierung. Promovierende setzen sich aktiv mit den eigenen beruflichen Zielvorstellungen und den zu erfüllenden Voraussetzungen auseinander und enzwickeln sich gezielt für das Erreichen dieser Ziele weiter.

Personalentwicklung an der JLU berücksichtigt die individuellen Karriereziele der Promovierenden und hält unterschiedliche Angebote und Unterstützungsmaßnahmen bereit, um diese zu erreichen: So stellt die JLU ihre internen Karrierewege (z. B. Postdoc-Stellen und Stellen im Wissenschaftsmanagement) transparent dar und qualifiziert Promovierende für diese (z. B. durch Angebote der Graduiertenzentren). Daneben bereitet sie Promovierende auch für JLU-externe Karrierewege vor und fördert Übergänge in den externen Arbeitsmarkt, durch Netzwerke und Forschungskooperationen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen (z. B. mit dem Herder-Institut in Marburg, den Max-Planck-Instituten in Marburg und Bad Nauheim, der Helmholtz-Gemeinschaft und der Fraunhofer-Gesellschaft),an Fachhochschulen (u. a. durch die Kooperation mit der Technischen Hochschule Mittelhessen im Rahmen des Forschungscampus Mittelhessen), in die Wirtschaft (u. a. durch Partnerschaften und Netzwerke mit regional, national und international tätigen Unternehmen) sowie in die Selbstständigkeit (insbesondere durch das Entrepreneurship Cluster Mittelhessen).

3.3 ZIELPROFIL

Die JLU verfolgt für Promovierende die nachfolgenden spezifischen Ziele, welche sich an den übergeordneten Personalentwicklungs-Zielbereichen „Kompetenzen“ und „Motivation“ (siehe Kapitel 2.2. strategische Handlungsfelder der Personalentwicklung) orientieren:

Promovierende sollen sich über die Zeit ihrer Promotion zu **eigenständigen Forscherinnen und Forschern** entwickeln, die

kompetent forschen (Zielbereich fachliche Kompetenz)

- zunehmend selbstständig und systematisch forschen,
- wissenschaftliche Ergebnisse adressatengerecht kommunizieren,
- die Regeln guter wissenschaftlicher Praxis kennen und anwenden;

kompetent lehren (Zielbereich fachliche Kompetenz)

- zunehmend selbstständig Lehrveranstaltungen in ihrem Fachgebiet didaktisch konzipieren, durchführen und im Anschluss evaluieren lassen,
- zunehmend selbstständig Studierende betreuen;

aktiv die eigene Karriere planen und auf Nachfolgebeschäftigung hinarbeiten (Zielbereich Rollenkompetenz)

- die Bedeutsamkeit und die Möglichkeiten des eigenständigen Netzwerkaufbaus kennen und über die dafür notwendigen Kompetenzen verfügen,
- sich mit anderen Promovierenden sowie Forscherinnen und Forschern vernetzen und mit diesen zusammenarbeiten,
- eine klare berufliche Zielvorstellung aufbauen, Voraussetzungen für ihre Karriereziele kennen und auf diese hinarbeiten;

ihre Gesundheit fördern und aufrechterhalten (Zielbereich Gesundheitskompetenz)

- gesundheitsförderlich mit Arbeitsbelastungen und Stress umgehen,
- eigenverantwortlich eine gesunde und ausgewogene Balancezwischen Privat- und Berufsleben schaffen;

eigenverantwortlich und zielgerichtet arbeiten und forschen (Zielbereich Leistungsbereitschaft):

- Zielsetzungsprozesse gemeinsam mit ihren Betreuerinnen und Betreuern aktiv steuern,
- das eigene Zeit- und Ressourcenmanagement und projektbezogene Arbeiten optimieren;

sich in das Wissenschaftssystem integrieren (Zielbereich Identifikation)

- sich mit den Zielen und Werten der JLU aktiv auseinandersetzen,
- den Wissenschaftsbetrieb sowie die Förderlandschaft kennen.

3.4 JLU-STRUKTUREN ZUR ZIELERREICHUNG

Die JLU begleitet und fördert Promovierende mittels spezifischer Personalentwicklungsangebote und Unterstützungsstrukturen, die auf das Erreichen der oben genannten Ziele zugeschnitten sind (siehe Abbildung 3.)

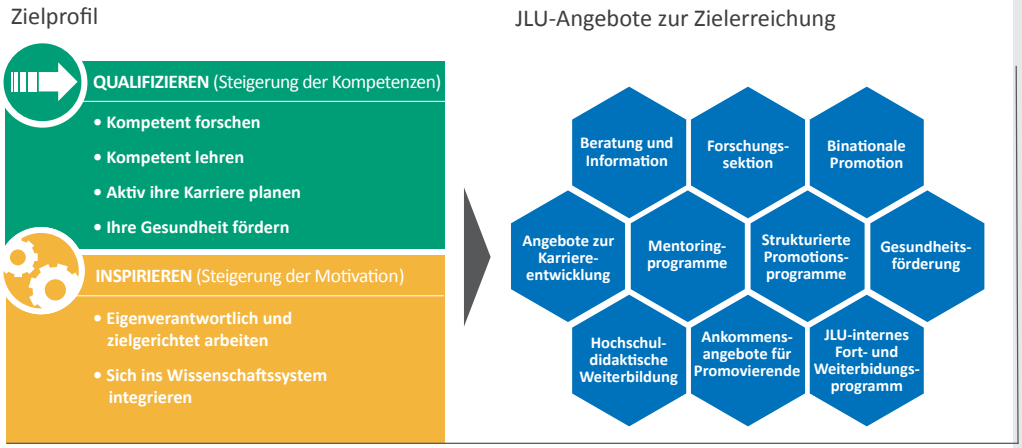


Abbildung 3: Personalentwicklungsziele für Promovierende und unterstützendende Angebote zu deren Erreichung.

Zielbereichsübergreifend: die Gießener Graduiertenzentren, binationale Abschlüsse und kooperative Promotionen

Die JLU hat es sich frühzeitig zur Aufgabe gemacht, Promovierende in ihrer akademischen Karriere zu unterstützen, dabei spielen die drei Graduiertenzentren – in die ein Großteil der Promovierenden integriert ist – eine große Rolle: das Graduiertenzentrum Kulturwissenschaften (**GGK**) mit dem International Graduate Centre for the Study of Culture (**GCSC**), das Gießener Graduiertenzentren Lebenswissenschaften (**GGL**) und das Gießener Graduiertenzentrum Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften (**GGS**). Im Rahmen der Exzellenzinitiative I und II wurde das Graduiertenzentrum Kulturwissenschaften (GGK) zum International Graduate Centre for the Study of Culture (GCSC) weiter ausgebaut. Durch das GCSC genießt die JLU ein großes nationales und internationales Renommee in der Graduiertenausbildung.

Gießener Graduiertenzentrum Kulturwissenschaften (GGK)

International Graduate Centre for the Study of Culture (GCSC)

Gießener Graduiertenzentren Lebenswissenschaften (GGL)

Gießener Graduiertenzentrum Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften (GGS)

Die Graduiertenzentren bieten auf die jeweilige Fächerkultur angepasste strukturierte (teils englischsprachige und international ausgerichtete) Promotionsprogramme sowie zugehörige Qualifikations- und Beratungsangebote. Thematisch ausgerichtete Forschungssektionen und Arbeitsgruppen der Graduiertenzentren erleichtern den gegenseitigen Austausch, den Aufbau von Netzwerken und das Bilden von Forschungskooperationen. Diese Angebote unterstützen Nachwuchsforscherinnen und -forscher beim eigenen wissenschaftlichen Arbeiten und bereiten sie auf eine Karriere inner- und außerhalb des Wissenschaftssystems vor. Die von der JLU angebotenen Promotionsstrukturen ermöglichen es, eigene Kompetenzen passgenau zu vervollständigen, entbinden die Promovierenden jedoch nicht von Eigeninitiative und Eigenverantwortlichkeit.

Derzeit sind ein Großteil der Promovierenden an einem der drei Gießener Graduiertenzentren, GGK/GCSC, GGL oder GGS, assoziiert. Im Zuge einer kontinuierlichen Optimierung strebt die JLU an, die Graduiertenstrukturen weiter zu differenzieren und auszubauen, sodass den Promovierenden aller Disziplinen und Fachbereiche attraktive Assoziationsmöglichkeiten zur Verfügung stehen (siehe Kapitel 3.5. Meilensteinplanung).

Ein beträchtlicher Anteil der Promovierenden in den Natur- und Lebenswissenschaften sind in drittmittelgeförderte Verbundprojekte, wie Sonderforschungsbereiche, Graduiertenkollegs und LOEWE-Zentren bzw. -Schwerpunkten integriert oder an diese assoziiert. Diese setzen – gefordert und gefördert durch die Drittmittelgeber – verbundeigene Personalentwicklungsmaßnahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Zusammenarbeit mit den Graduiertenstrukturen und lokalen Perso-

nalentwicklungsstrukturen um. Dabei leisten die Forschungsverbünde die Einbindung in die Forschung sowie die fachliche und methodologische Ausbildung. Dahingegen leisten die Graduiertenstrukturen - wie z. B. GGL, Graduiertenprogramm Promotion in der Materialwissenschaft (**PriMa**) oder **Programme in der Medizin** die überfachliche Qualifikation und interdisziplinäre Vernetzung.

Im Rahmen der Internationalisierungsstrategie hat die JLU systematisch Strukturen der internationalen Graduiertenausbildung aufgebaut. So verankern Cotutelle-Vereinbarungen und eine novellierte JLU-Satzung für binationale Promotionen eine internationale Promotionsausbildung an der JLU und ihren Partneruniversitäten. Heute sind binationale Promotionsverfahren, in denen Promovierende einen gemeinsam von JLU und Partneruniversität verliehenen Doktorgrad erwerben, gelebte Praxis, wie z. B. im bundesweit ersten deutsch-australischen Graduiertenkolleg „International Research Training Group for Molecular Pathogenesis of Male Reproductive Disorders“ (**IRTG**), in dem die Zusammenarbeit zwischen der JLU und der Monash University in Melbourne seit 2013 von der DFG gefördert wird. Besonders erwähnenswert ist auch das European **PhDnet** Literary and Cultural Studies, ein am GCSC entwickeltes kooperatives Promotionsprogramm von insgesamt sechs europäischen Partnerinstitutionen aus sechs verschiedenen Ländern. Die Betreuung durch jeweils eine Hochschullehrerin oder einen Hochschullehrer an der JLU und an der jeweiligen Partneruniversität im Ausland ermöglicht es den Promovierenden, sich intensiv mit den unterschiedlichen Forschungskulturen und Wissenschaftssystemen auseinanderzusetzen. Dadurch erwerben sie zusätzliche Qualifikationen, die weit über vertiefte Fremdsprachenkenntnisse und Kenntnisse über das andere Land hinausgehen.

Die **Kooperative Promotionsplattform** des Forschungscampus Mittelhessen **(FCMH)** ermöglicht hochqualifizierten Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulen bzw. Hochschulen für Angewandte Wissenschaften einen diskriminierungsfreien Zugang zur kooperativen Promotion zwischen der JLU bzw. der Philipps-Universität Marburg und der Technischen Hochschule Mittelhessen (THM) und sichert zugleich höchste Qualitätsstandards für kooperative Promotionsverfahren. Zudem wird unter dem Dach des Forschungscampus Mittelhessen (FCMH) ein Promotionszentrum für ingenieurwissenschaftliche Promotionen unter Beteiligung aller drei Hochschulen eingerichtet.

PriMA – die Promotionsplattform des LaMa

Graduiertenkollegs und Promotionsprogramme des Fachbereich Medizin

International Research Training Group for Molecular Pathogenesis of Male Reproductive Disorders (IRTG)

European PhDnet Literary and Cultural Studies

Kooperative Promotionsplattform

Förderung kompetenter Forschung

Promovierende sollen während der Promotion zunehmend selbstständig und systematisch forschen und z. B. auch lernen, wissenschaftliche Ergebnisse adressatengerecht zu kommunizieren. Das bedeutet, dass Promovierende umfangreiche Literatur bewältigen und sich tiefe fachliche Expertise aneignen, fachspezifische Methoden anwenden, Forschungsergebnisse und -ideen systematisch verschriftlichen und publizieren sowie auf Kongressen und Tagungen präsentieren und diskutieren müssen. Auf diese Aufgaben bereiten insbesondere die Graduiertenzentren mit Hilfe eines breiten Kursspektrums, Peer-Mentoring-Gruppen und Forschungssektionen vor. Verteilt auf die drei Graduiertenzentren schaffen mehr als 30 fachspezifische **Forschungssektionen** für Promovierende die Möglichkeit zum regelmäßigen wissenschaftlichen und interdisziplinärem Austausch mit anderen Nachwuchsforscherinnen und -forschern sowie mit Professorinnen und Professoren auf Augenhöhe. Innerhalb der Forschungssektionen werden aktuelle Forschungsprojekte in „Brown Bag“-Formaten diskutiert, Expertinnen und Experten zu Vorträgen eingeladen, Vorlesungsreihen ausgestaltet und zukünftige Forschungsprojekte geplant und angestoßen. Promovierende können in den Forschungssektionen ihre wissenschaftliche Selbstständigkeit schrittweise entwickeln, indem sie im Rahmen ihrer Sektionsarbeit zunehmend verantwortungsvollere Funktionen übernehmen: von der aktiven

Forschungssektionen des GGK/GCSC

Forschungssektionen des GGL

Forschungssektionen des GGS

Mitgliedschaft in einer Sektion über Verantwortung für bestimmte Projekte (z. B. Vortragsreihen) bis zur Leitung einer solchen. Besonders in den Lebenswissenschaften stellen die Forschungssektionen die Plattformen der fachlichen Weiterbildung dar, welche in Form von Kursangeboten, Vorträgen eingeladener Expertinnen und Experten sowie Fortschrittsberichten der Promovierenden stattfindet.

Neben dieser Förderung während der Promotion bietet die JLU zudem unterschiedliche **Vorpromotionsprogramme**, die den erfolgreichen Einstieg in die Promotion erleichtern. PräproPsych und PrärproChem sind Fasttrackprogramme, welche ausgewählten Masterstudierenden der Psychologie und Chemie mit exzellenten Bachelorabschlüssen die Möglichkeit bieten frühzeitig in das wissenschaftliche Arbeiten einer Arbeitsgruppe eingebunden zu werden und ihre Promotionen in der Folge effektiver zu gestalten. Das Predoctoral Program for Cultural Studies des GCSC führt Masterstudierende, durch Erfahrungsaustausche mit Promovierenden und Teilnahme an Workshops des GCSC, an methodische und organisatorische Fragen rund um das Thema Promotion heran. Dahingegen möchte das Prägraduiertenkolleg der Medizin geeignete Studierende der Human- und Zahnmedizin in einem wissenschaftlichen Praktikum und einem begleitenden Qualifizierungsprogramm für eine Karriere in der Forschung motivieren.

Qualifizierung der Graduiertenzentren:

Predoctoral Programm (GCSC)

PreProChem

PreProPsych

Prägraduiertenkolleg im Fach Medizin

Die **Qualifizierungsangebote** der Gießener Graduiertenzentren ermöglichen eine promotionsbegleitende individuelle Schärfung des eigenen Kompetenzprofils. In Abhängigkeit von der Phase, in der sich die Promovierenden befinden (von der Orientierung bis zum Abschluss), können sie Kurse wählen, die für sie bei aktuellen und zukünftigen Anforderungen hilfreich sind. Das Angebotsrepertoire richtet sich dabei an den Bedarfs- und Interessensbekundungen der Promovierenden aus. Mit regelmäßigen Bedarfsabfragen bieten die Graduiertenzentren partizipative Mitsprache bei der Gestaltung der Angebote und schaffen gleichzeitig ein Verständnis der Promovierenden für die Eigenverantwortlichkeit in Bezug auf die eigene Weiterbildung. Kurse zu Forschungsmethoden tragen ebenso wie Workshops im Bereich der außerfachlichen Kompetenzen dazu bei, dass sich Promovierende zu unabhängigen Forscherinnen und Forschern entwickeln und ihre Effizienz und Produktivität während der Promotion steigern können. Über das Kursprogramm hinaus bieten die Graduiertenzentren zahlreiche Möglichkeiten, erlernte Fertigkeiten anzuwenden und in einem geschützten Rahmen zu erproben. Promovierende können beispielsweise die Leitung einer **Peer-Mentoring-Gruppe** im GGS übernehmen und dabei praktisch laterale Führungstechniken anwenden. Beim Peer-Mentoring schließen sich Nachwuchsforscherinnen und-forscher zu selbstorganisierten Gruppen zusammen, um gemeinsam Netzwerke zu Personen bzw. Institutionen aufzubauen und sich durch geeignete Maßnahmen Qualifikationen anzueignen, die für den wissenschaftlichen Karriereerfolg entscheidend sind. Die erworbenen Kompetenzen sollen die inner- und außerwissenschaftliche Arbeitsmarktfähigkeit verbessern und sind durch Zertifikate nachweisbar.

Qualifizierung der Graduiertenzentren:

Qualifizierung-GGK/GCSC

Qualifizierung-GGL

Qualifizierung-GGS

Peer Mentoring am GGL

Peer Mentoring am GGS

Förderung kompetenter Lehre

Promovierende, die neben den eigenen Forschungstätigkeiten auch eigenständige Aufgaben der Lehre übernehmen, sollen zunehmend kompetent lehren und Studierende betreuen. Das bedeutet, dass sie Lehrveranstaltungen konzipieren und diese zunehmend selbstständig durchführen, Studierende bei der Anfertigung von Haus- und Abschlussarbeiten anleiten und bei fachlichen Fragen betreuen und beraten. Um eine Einschätzung der eigenen Lehrleistung zu erhalten, lassen Promovierende ihre Lehrveranstaltungen evaluieren und erhalten so studentisches Feedback.

Das Hochschuldidaktische Kompetenzzentrum (**HDK**) macht auf der Basis bedarfsspezifischer Abfragen gezielte Weiterbildungs- und Beratungsangebote, mit denen Lehreinsteigerinnen und -einsteiger didaktische Kompetenzen erwerben können.

Hochschuldidaktisches Kompetenzzentrum (HDK)

Hochschuldidaktisches Netzwerk Mittelhessen (HDM)

Das HDK dient damit der Berufsqualifizierung Promovierender und durch seine Vernetzung im Hochschuldidaktischen Netzwerk Mittelhessen (**HDM**) auch der hochschulübergreifenden Kontaktpflege.

Komplementär dazu können sich die Promovierenden des GCSC und GGK in dem ren Teaching Centre hochschuldidaktische Kompetenzen aneignen. Das Kursprogramm des **Teaching Centre** bietet reichlich Gelegenheit, sich einerseits mit aktuellen hochschuldidaktischen Ansätzen (z. B. den Prinzipien des aufgabenorientierten Lernens) vertraut zu machen und andererseits individuelle Unterstützung bei der Planung und Durchführung eigener Lehrveranstaltungen zu erhalten.

Teaching Centre des GGK/GCSC

Die JLU möchte allen internationalen Promovierenden den Einstieg in das Hochschulsystem in Deutschland erleichtern. Eine besondere Hürde für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler stellt dabei das Sammeln von Lehrerfahrung dar. Die **Teaching Assistantship Programme** der Graduiertenzentren greifen genau dieses Problem auf, indem sie es internationalen Promovierenden ermöglichen, unter Anleitung erste Lehrerfahrungen an der JLU und somit im deutschen universitären System zu sammeln. In diesem Zusammenhang sollen zukünftig auch Beratungs- und Kursangebote zum Ausbau hochschuldidaktischer Kompetenzen auf Englisch bereitgestellt werden.

Student Teaching Assistant Ship Programme (STIBET) des GGL

GGS-Teaching Assistantship Programme

Förderung aktiver Karriereplanung

Die Promotion ist eine Qualifizierungsphase, die für eine wissenschaftliche Karriere notwendigerweise durchlaufen werden muss oder auf eine Karriere außerhalb der Wissenschaft und/oder der Universität vorbereitet. Daher ist das Planen und Vorantreiben der eigenen Karriere eine zentrale Aufgabe während der Promotion. Promovierende bauen in dieser Zeit bestenfalls eine klare berufliche Zielvorstellung auf, verfolgen diese stringent und vernetzen sich erfolgreich mit anderen Forscherinnen und Forschern und für ihre zukünftige Karriere wichtigen Personen.

Das **Career Centre Plus** des ZfbK und die **Career Centres/Services** der Graduiertenzentren erarbeiten zusammen mit der Agentur für Arbeit und weiteren Partnern kontinuierlich neue Strategien, um Promovierende bestmöglich auf ihre ersten Schritte in die Arbeitswelt vorzubereiten. Sie unterstützen Promivierende bei der eigenen Karriereplanung in Form von Workshops zu karriererelevanten Kompetenzen, bieten individuelle Bewerbungstrainings, Berufsberatungen sowie Vortragsreihen zum Thema Karriere und Berufseinstieg und organisieren universitäre Jobmessen.

Career Centre Plus des ZfbK

Career Service des GGK/ GCSC

Career Day des GGL

Karrieremanagement am GGS

So findet z. B. seit 2003, organisiert durch den Career Service von GGK/GCSC und die Agentur für Arbeit, ein jährlicher Karrierekongress für Promovierende statt. Ausgewiesene Expertinnen und Experten aus verschiedenen Berufssparten geben detailliert ihre Erfahrungen mit dem Berufseinstieg weiter, informieren über Karrieremöglichkeiten für Promovierende der Geistes- und Sozialwissenschaften und schaffen eine Plattform zur beruflichen Perspektivenbildung mit vielseitigen Angeboten zu Fragen rund um die relevanten Berufsfelder inner- und außerhalb der Wissenschaft. Seit 2010 setzt das GGL in Form des jährlich stattfindenden Career Days vielfältige Impulse für die Wahl von Karrierezielen in Wissenschaft und Wirtschaft. Mit „Job Orientation for the Life Sciences“ (**JOLS**) besteht zudem seit 2016 ein Programm, welches die Berufsfelderkundung für deutsche und ausländische Promovierende der Lebenswissenschaften mit einer vielfältigen Bandbreite von Angeboten unterstützt. Ein starker Fokus liegt dabei in der Zusammenarbeit mit Unternehmen der Biotech-, Pharma- und Lebensmittelindustrie. Neben einem Kursprogramm, welches Grundkenntnisse für den Eintritt in die Industrie vermittelt, fördert das Programm durch Exkursionen, Job Shadowing und Einbindung von Industrievertretern, den direkten Austausch mit den genannten Branchen.

Job Orientation for the Life Sciences

Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Angebote der Career Centres/Services werden somit angeregt und darin unterstützt, sich aktiv mit den eigenen beruflichen Zielvorstellungen auseinandersetzen, strategische Karriereprofile zu entwickeln und gezielt Kompetenzen für inner- sowie außeruniversitäre Berufswege aufzubauen.

Zum Aufbau beruflicher internationaler Netzwerke dienen alle bisher genannten Strukturen der Graduiertenzentren (wie z. B. Forschungssektionen und binationale Promotionsprogramme), da sie verschiedene Plattformen für Austausch und Kontaktmöglichkeiten mit anderen Forscherinnen und Forschern bieten. Einen essenziellen Beitrag zum Aufbau beruflicher Netzwerke leisten auch die vielfältigen Mentoring-Angebote der Graduiertenzenten. Ergänzt werden die bisher genannten Angebote durch Kurse zu Techniken und Strategien des professionellen Netzwerkens sowie Alumni-Veranstaltungen.

Mit den **Mentoring-Programmlinien** ProCareer.Doc und Pro.Academia des Verbundprojektes „Mentoring Hessen. Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft“ stellt die JLU weiblichen Promovierenden zudem zwei Mentoring- und Trainingsangebote zur Verfügung. „Mentoring Hessen. Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft“ begleitet Frauen während ihrer Promotions- und Postdoc-Phase und bietet eine Plattform für intensives Netzwerken, welches wichtig für eine erfolgreiche Karriere ist. Gewährleistet wird eine persönliche Beratung auf zwei Ebenen: durch andere Doktorandinnen und Postdocs (Peer-Mentoring) und gleichzeitig durch erfahrene Professorinnen und weibliche Führungskräfte aus wissenschaftsnahen Organisationen (Gruppenmentoring). ProCareer.Doc richtet sich u. a. an Promovierende und bietet Orientierung zu Karriereoptionen nach der Promotion in Wirtschaft, Wissenschaftsmanagement und Verwaltung, ProAcademia richtet sich wiederum u. a. an fortgeschrittene Promovierende mit dem Karriereziel Wissenschaft.

„Mentoring Hessen. Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft.“

Programmlinien:
ProCareer.Doc & Pro.Academia

Zur Unterstützung der individuellen Karriereplanung bietet die JLU drei umfangreiche Mentoringprogramme an, welche sich je nach Karriereziel unterscheiden: **MEWISMA** ist ein gemeinsames Mentoringprogramm der Graduiertenzentren GGS, GGK und GGL, des Career Centre / ZfbK, des Zentrums für Lehrerbildung der JLU und der MArburg Research Academy (MARA) der Philipps-Universität Marburg. Bei MEWISMA geben Mentorinnen und Mentoren in einer Eins-zu-Eins-Beziehung ihr Wissen und ihre Erfahrungen weiter. Neben dieser Begleitung beinhaltet MEWISMA eine Einführung in die Kollegiale Beratung, Networkingveranstaltungen sowie einen eintägigen Einstiegsworkshop. MEWISMA umfasst dabei zwei Programmlinien: Die Programmlinie **Wissenschaftskarriere** richtet sich an alle Promovierenden der JLU, die sich für ihre nächsten Karriereschritte in der Wissenschaft Beratung und Unterstützung wünschen. Die Programmlinie **Einstieg ins Wissenschaftsmanagement** richtet sich an Promovierende der JLU, die sich für einen Karriereweg im Wissenschaftsmanagement interessieren. Hier erhalten Promovierende konkrete Einblicke in jenes vielfältige Berufsfeld sowie persönliche Beratung, um sich gezielt für eine Karriere im Wissenschaftsmanagement entscheiden zu können. Derzeit werden die JLU-Mentoringangebote im Rahmen von MEWISMA oder auch des Peer-Mentorings teilweise nur befristet gefördert. Die JLU plant diese Mentoringangebote nicht nur zu verstetigen, sondern auch systematisch weiter auszubauen. Zu diesem Zweck wurde die **Fachstelle Mentoring** eingerichtet, die alle Institutionen und Personen an der JLU berät und unterstützt, die Mentoring-Programme für ihren Bereich entwickeln und durchführen wollen. Darüber hinaus strebt die Fachstelle Mentoring durch stetige Entwicklung und Evaluierung verlässliche Qualitätsstandards der Mentoring-Angebote der JLU an.

MEWISMA
Mentoring-Programme

Fachstelle Metoring

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der letzten Phase der Promotion vergibt das Büro für Chancengleichheit der JLU zudem spezielle **Promotionsabschlussförderstipendien** als Ausgleich für Verlustzeiten, die beispielsweise durch Schwangerschaft, Mutterschutz oder Elternzeit, die Versorgung von Kindern und/oder anderen Angehörigen entstanden sind. Ziel des Programms ist es, besonders qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der erfolgreichen Fertigstellung ihrer Dissertation zu unterstützen.

Programm zur Promotionsabschlussförderung

Förderung der Gesundheit

Im Bereich der Gesundheitsförderung existiert an der JLU eine Vielzahl an Angeboten: Der Allgemeine Hochschulsport (**ahs**) bietet viermal im Jahr ein umfassendes breitensportlich- und gesundheitsorientiertes Sport- und Bewegungskursprogramm in über 60 verschiedenen Sportarten an, welches allen Beschäftigten der JLU zur Teilnahme offensteht (z. B. „JLU-Pausenexpress“, Entspannungsverfahren). Zusätzlich bietet das JLU-interne **Fort- und Weiterbildungsprogramm** ein variierendes Angebot an Gesundheitskursen (z. B. Stressbewältigung, Burnout-Prävention, Resilienz). Regelmäßig stattfindende **Gesundheitsaktionen** (z. B. JLU-Gesundheitstag, „Be active!“ Aktivwoche oder Grippeschutzimpfung) runden dieses Angebot ab. Im Rahmen der **Suchtprävention** kooperiert die JLU mit der Diakonischen Fachstelle für Sucht, bei welcher sich Betroffene, Vorgesetzte und Kolleginnen und Kollegen anonym beraten lassen und bedarfsgerechte Unterstützungsangebote wahrnehmen können.

Die JLU möchte insbesondere auch für Beschäftigtengruppen, welche in der Regel in befristeten Arbeitsverhältnissen arbeiten ein Klima der Gesundheitserhaltung und-förderung schaffen. So sollen auch Promovierende zukünftig noch besser darin unterstützt werden, gesundheitsförderlich mit den vielfältigen und steigenden Herausforderungen der Promotionsphase umzugehen. Die Abteilung Personalentwicklung wird daher die bereits bestehenden Angebote der Graduiertenzentren zu Zeitmanagement, Stressabbau und Konfliktmanagement zukünftig noch stärker als bisher systematisch ergänzen. Zur Unterstützung des langfristigen Erhalts der Gesundheit, baut die JLU Kurse zur Balance zwischen Berufs- und Privatleben („Work-Life-Balance“) aus und ermutigt Promovierende, sich nach intensiven Arbeitsphasen aktiv Freiräume zur Erholung zu schaffen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie spielt für die Gesundheitsförderung eine wichtige Rolle. Aus diesem Grund stellt die JLU für diese Zielgruppe neben umfangreichen Kinderbetreuungsangeboten und Netzwerkmöglichkeiten für Promovierende mit Kindern auch ein Promotionsabschlussförderstipendium bereit, welches besonders qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen, bei denen sich der Abschluss der Promotion aus familiären Gründen verzögert hat, in der letzten Phase der Promotion zu unterstützt.

Allgemeiner Hochschulsport (ahs)

JLU-internes Fort- und Weiterbildungsprogramm

JLU-Gesundheitsaktionen

Diakonisches Werk Gießen: Fachstelle Suchthilfe

Förderung eigenverantwortlicher und zielgerichteter Arbeit

Eigenverantwortliches und zielgerichtetes Handeln bedeutet sowohl das aktive Gestalten von Zielsetzungsprozessen während der Promotion als auch das Optimieren des eigenen projektbezogenen Arbeitens. Das bedeutet, dass Promovierende unter Absprache mit der Betreuerin bzw. dem Betreuer zunehmend mehr Verantwortung für das eigene Forschungsprojekt übernehmen, Arbeitsprozesse und Zielpläne nach Feedback anpassen und die eigenen Ressourcen effektiv einsetzen. Die aktive (Mit-) Gestaltung von Zielsetzungsprozessen fördert die JLU durch **Promotions-Einführungsprogramme**, wie z. B den Grundkurs Promotion des GCSC und GGK, in denen die Promovierenden schon vor bzw. zu Beginn ihrer Promotion das Handwerkszeug für Planung und Zielsetzung in der Promotionszeit erlernen.

Mentoring „Einstieg in die Promotion“

Grundkurs Promotion des GGK/GCSC

Mit Hilfe des an der JLU bereits breit eingesetzten Instrumentes der **Betreuungsvereinbarungen** schaffen Promovierende gemeinsam mit ihren Betreuerinnen und Betreuern Klarheit über Aufgaben und Pflichten während der Promotion. Dieses Vorgehen fördert die Eigeninitiative der Promovierenden in Zielsetzungsprozessen und erleichtert das Planen der Promotionsphase. Mit dem Ziel, Promovierende zu einer strukturierten Reflexion des eigenen Promotionsfortschrittes anzuregen und Dissertationssupervisorinnen und -supervisoren über diesen zu informieren, setzt z. B. das GCSC das Instrument der jährlichen **Forschungsberichte** der Promovie-

Betreuungsvereinbarung GCSC

Betreuungsvereinbarung GGS

Forschungsberichte am GCSC

renden ein, welche, neben dem Fortschritt des Promotionsprojekts, auch weitere wissenschaftliche Aktivitäten innerhalb und außerhalb des GCSC abfragen. Die Berichte werden z. B. bei der Erstellung von Gutachten sowie bei der Erstellung des abschließenden GCSC-Zertifikats herangezogen und können als Grundlage für eine Stipendienverlängerung dienen. Mit denselben Zielen setzt das GGL das Instrument des Berichtszyklus ("Reporting Cycle") ein, welches alle Promovierenden dazu verpflichtet jährlich entweder auf Treffen der Forschungssektionen oder während der GGL Annual Conference über den Fortschritt ihres Forschungsvorhabens zu berichten. Die JLU wird die Instrumente der Betreuungsvereinbarungen und der Berichte zum eigenen Forschungsfortschritt zukünftig noch stärker systematisch ausbauen und einsetzen. Die JLU möchte ihren Promovierenden durchgängig eine mittelfristige Planbarkeit ihres wissenschaftlichen Arbeitens ermöglichen. Zu diesem Zweck hat sie bereits lange vor der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes die sogenannte „3+2 Jahre"-Vertragsregelung eingeführt. Hierbei erhalten Promovierende in der Regel dreijährige Arbeitsverträge mit einer zweijährigen Verlängerungsoption bei Bedarf. Die so geschaffenen Freiräume sollen von den Promovierenden genutzt werden, um ihr Kompetenzprofil eigenverantwortlich zu vervollständigen und ihre Karriereplanung voranzutreiben.

Um die hohe Qualität der Betreuung während der Promotion aufrechtzuerhalten und bestenfalls zu steigern, wird die JLU ihr Angebot an Fortbildungen zur Betreuung von Promovierenden weiter ausbauen und alle erstberufenen Professorinnen und Professoren regelmäßig ermuntern, an diesen teilzunehmen.

Förderung der Integration in die JLU und in das Wissenschaftssystem

Promovierende verbleiben oft nur wenige Jahre an der JLU. Umso wichtiger ist ein schnelles „Ankommen" der Promovierenden in ihrer neuen Rolle und an der JLU. Neben den Willkommens- und Einstiegsangeboten an den Graduiertenzentren (z. B. Promotionsgrundkurse am GCSC) bietet die JLU über das JLU-interne **Fort- und Weiterbildungsbildungsprogramm** Kurse zur Orientierung an der JLU (z. B. zur Struktur und Organisation der Hochschule) sowie Führungen durch unterschiedlichen Universitätsbereiche und-zentren an.

JLU-internes Fort- und Weiterbildungsprogramm

Über die Arbeit mit der eigenen Betreuerin bzw. dem Betreuer und fachspezifische Kurse an den Graduiertenzentren hinaus lernen Promovierende an der JLU den Wissenschaftsbetrieb über aktiven wissenschaftlichen Austausch in **Forschungssektionen** und **Peer-Mentoring-Gruppen** kennen. Diese in der Regel informellen Austauschformate bieten, neben den Kursen der Graduiertenzentren, zusätzlich die Möglichkeit, sich bezüglich der eigenen Forschung und Drittmittelakquise auszutauschen. Mit dem Ziel, die eigenen Promovierenden noch besser in das Wissenschaftssystem zu integrieren und mit Nachwuchsforscherinnen und -forschern sowie bereits international etablierten Professorinnen und Professoren in Kontakt zu bringen, richten die Graduiertenzentren eine Vielzahl an Tagungen, Konferenzen, Symposien und Summer Schools aus, welche durch Promovierende maßgeblich mitorganisiert werden.

Forschungssektionen des GGK/GCSC

Forschungssektionen des GGL

Forschungssektionen des GGS

3.5 MEILENSTEINPLANUNG PROJEKT „DIFFERENZIERUNG DER GRADUIERTENSTRUKTUREN“

Im Zuge einer kontinuierlichen Optimierung der Graduiertenausbildung wird die JLU, anknüpfend an die bereits etablierten Angebote für Promovierende, letzte punktuelle Lücken in der strukturierten Graduiertenausbildung schließen. Alle JLU-Promovierenden erhalten damit die Möglichkeit, ein für sie attraktives Qualifizierungsangebot der Graduiertenzentren wahrzunehmen und sich auf Wunsch mit einem der drei Gießener Graduiertenzentren zu assoziieren. Hierzu wird u. a. ein differenziertes Angebot verschiedener Promotion-Tracks geschaffen.

Für das Projekt „Differenzierung der Graduiertenstrukturen“, welches in Zusammenarbeit der Stabsabteilung Forschung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (StF) und der Graduiertenzentren realisiert wird, wurde ein Meilensteinplan erstellt, der die zeitliche Abfolge der wichtigsten Arbeitsschritte und (Etappen-)Ziele nach verschiedenen Projektphasen beschreibt (siehe Abbildung 4).

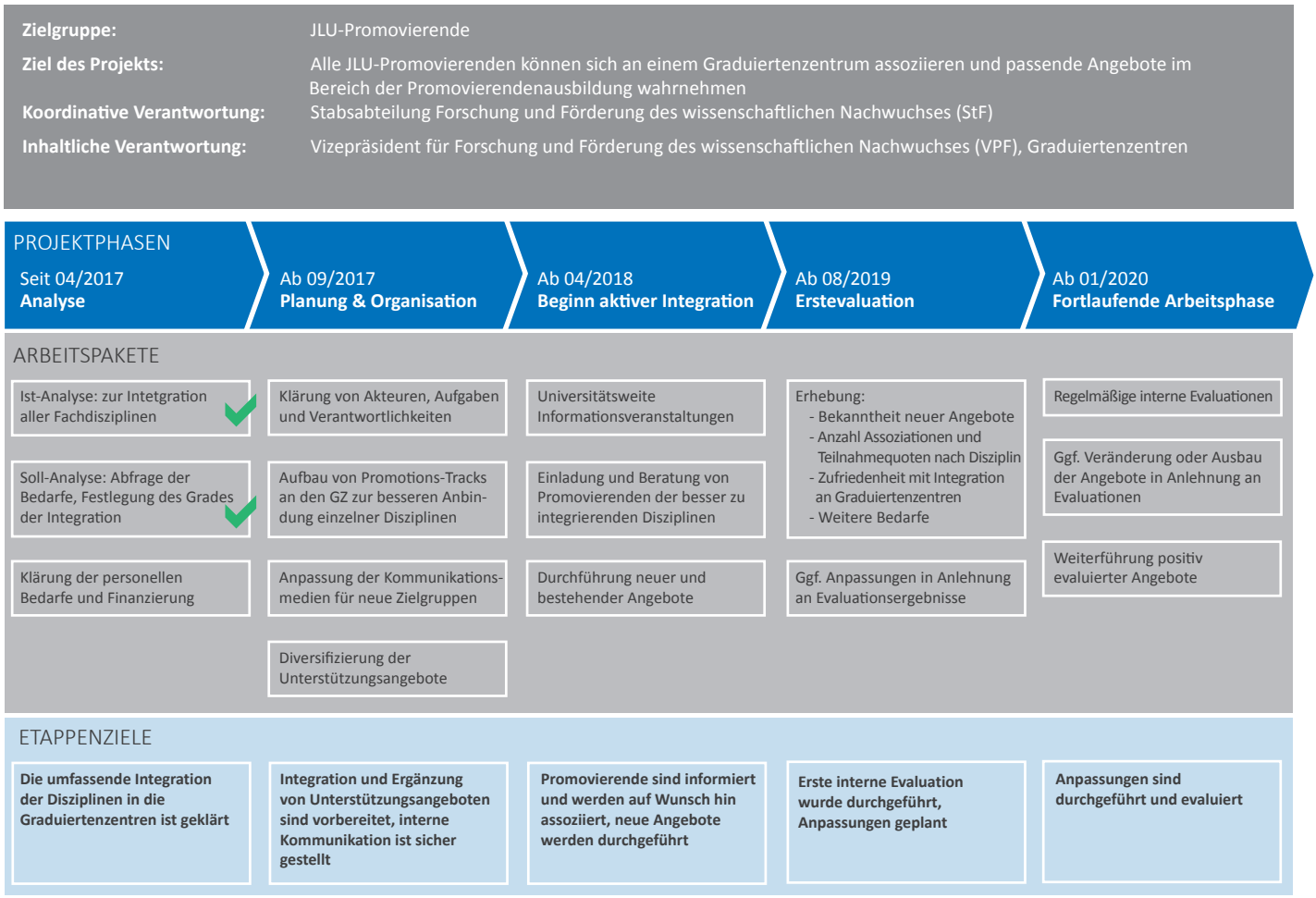


Abbildung 4: Meilensteinplan für das Projekt „Differenzierung der Graduiertenstrukturen“.