

**Die Kompetenzschule ELSYS  
an der Research Academy Leipzig**

Bericht des ESF-Projekts  
»Employability and Leadership Skills  
for Young Saxon Researchers« an  
der Universität Leipzig über den  
Förderzeitraum Juli 2010 bis Juni 2013

**Kompetenzschule  
Employability and Leadership Skills for  
Young Saxon Researchers (ELSYS)**

Redaktion: Sebastian Stoppe, Marc  
Zlotowski, Prof. Dr. Martin Schlegel

Research Academy Leipzig  
Burgstr. 21  
04109 Leipzig

Leipzig 2013

## Inhaltsverzeichnis

Mitarbeiter der Kompetenzschule .....	4
1    Berichtsgegenstand und -zeitraum .....	5
2    Bedarf und Analysen .....	6
2.1 Bedarfsanalyse bei Leipziger Promovierenden .....	7
2.2 Bedarfsanalyse bei sächsischen Unternehmen .....	8
3    Die Ausgestaltung der Kompetenzschule ELSYS .....	9
3.1 Modulprogramm .....	11
3.2 Workshops .....	15
3.3 Einzelcoachings .....	16
3.4 Science Slams .....	17
4    Einordnung der Kompetenzschule ELSYS in das Graduierten- Qualifikationsprogramm der Research Academy .....	19
4.1 Aufgabe und Zielgruppe .....	19
4.2 Schnittmengen mit und Abgrenzung zu anderen Weiterbildungs- angeboten .....	20
4.3 Erwerb von Handlungskompetenzen .....	22
5    Abschlussbefragung .....	24
5.1 Untersuchungsanlage .....	25
5.2 Stichprobe .....	27
5.3 Ergebnisse der Abschlussbefragung .....	29
5.3.1 Block „A“ Teilnahme .....	29
5.3.2 Block „B“ Promotion .....	39
5.3.3 Block „C“ Nutzen .....	41
5.3.5 Block „D“ Erhaltung .....	46
6    Resultate und Handlungsempfehlungen .....	50
Literaturverzeichnis .....	58
Anhänge .....	59
Evaluation des Angebots .....	59
Finanzübersicht .....	67

## Mitarbeiter der Kompetenzschule

### Projektleiter

Prof. Dr. Martin Schlegel

### Modulverantwortliche

Prof. Dr. Utz Dornberger (Modul T-1, Modul 3)  
Prof. Dr. Roger Gläser (Modul 2-1, Modul 2-2, ab Wintersemester 2012)  
Prof. Dr. Stephan Luckhaus (Modul 2-1, Modul 2-2, bis Wintersemester 2012)  
Prof. Dr. Matthias Middell (Modul 1-2)  
Prof. Dr. Rudolf Rübsamen (Modul 1-1, bis Sommersemester 2011)  
Prof. Dr. Martin Schlegel (Modul T-2, Modul 4, Modul 1-1)

### Wissenschaftliche Mitarbeiter

Kathleen Schlütter, M. A. (bis Juni 2012)  
Sebastian Stoppe, M. A.  
Marc Zlotowski, MA, MSc

### Sachbearbeiterin ESF-Mittelbewirtschaftung

Ursula Polke, M. A.

### Studentische Hilfskräfte

Ferdinand Carrière (ab Januar 2011)  
Karoline Darmüntzel (bis September 2013)  
Ines Rodig (bis Mai 2012)  
Luisa Sancelean (ab Juni 2012)  
Anett Schädlich (bis September 2012)  
Constanze Schelten-Peterssen (bis Juni 2013)  
Julia Schwenkenbecher (bis Dezember 2012)  
Freia Stöckel (bis August 2011)  
Magda Wlostowska (bis August 2012)

## 1 Berichtsgegenstand und -zeitraum

Nach erfolgreicher Antragstellung wurde zum 1. Juli 2010 die Kompetenzschule ELSYS (Employability and Leadership Skills for Young Saxon Researchers) an der Research Academy Leipzig eingerichtet. Die Finanzierung der Kompetenzschule erfolgte zu 100 Prozent aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) gemäß der Richtlinie ESF Hochschule und Forschung des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst (SMWK). Hierbei sollte das Ziel einer nachhaltigen Verstetigung des Projekts an der Universität verfolgt werden. Die Mittelzuweisung und Ausgabenprüfung gemäß der Förderrichtlinie erfolgten durch die Sächsische Aufbaubank (SAB).

Der Bericht umfasst die Aktivitäten und Ergebnisse des ersten Förderzeitraumes vom 1. Juli 2010 bis zum 30. Juni 2013. Es wird dargestellt, wie die Lern- und Weiterbildungsinhalte und -strategien der Kompetenzschule dazu beigetragen haben, ein umfangreiches Angebot für den Erwerb von (überfachlichen) Handlungskompetenzen<sup>2</sup> für Promovierende und Postdocs nachhaltig zu entwickeln. Ergebnisse und Alleinstellungsmerkmale werden anhand des Konzepts und der Struktur der Kompetenzschule ELSYS herausgearbeitet und bewertet. Ein Konzept für den Förderzeitraum bis 2014 und darüber hinausreichende Entwicklungsstrategien werden skizziert.

- 
- 1 Wir danken Jeanine Haack, Studentin im Masterstudiengang „Begabungsforschung und Kompetenzentwicklung“, die im Rahmen eines Praktikums wertvolle Impulse für diesen Bericht gab.
  - 2 „Oberbegriff für Fachkompetenz, Methodenkompetenz und Sozialkompetenz. Ist die Fähigkeit, zielgerichtet, aufgabengemäß, der Situation angemessen und verantwortungsbewusst betriebliche Aufgaben zu erfüllen und Probleme zu lösen.“ (<http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/85640/handlungskompetenz-v7.html>, 7.10.2013, 14:01)

## 2 Bedarf und Analysen

Mit Hilfe der Kompetenzschule sollten die Grundlagen der Promovierenden für einen Berufseinstieg im Freistaat Sachsen verbessert und hochqualifizierte akademische Nachwuchskräfte für attraktive Arbeitsplätze im Land ausgebildet und gewonnen werden.

Fähigkeiten in Zeit- und Stressmanagement, Team- und Konfliktmanagement, Selbstorganisation sowie Fähigkeiten zur Persönlichkeitsentwicklung bilden wichtige Handlungskompetenzen, die auch während der Promotionsphase gezielt erworben und vertieft werden sollten.<sup>3</sup> Diese Kompetenzen befähigen Promovierende während der Promotionsphase und im Laufe des anschließenden Arbeitslebens dazu, flexibel auf unterschiedliche Anforderungen zu reagieren, eigenständig Probleme zu lösen und angemessen mit sachlichen Herausforderungen in der Interaktion mit Kolleginnen und Kollegen umzugehen.<sup>4</sup> Handlungskompetenzen sind somit ein bedeutender Erfolgsfaktor auf dem individuellen Karriere- und Bildungsweg.

Nach Erpenbeck und Heyse kann Kompetenzentwicklung als Form eines lebenslangen, vorwiegend selbstorganisierten Lernens verstanden werden. Je offener Denk- und Handlungsmöglichkeiten, je dynamischer die Systeme Markt, Unternehmen und Individuum sind und werden (u. a. durch Globalisierungsprozesse), desto wichtiger werden Selbstorganisationsprozesse.<sup>5</sup> Schon geringfügige Änderungen der Rahmenbedingungen und geringe Einflussnahmen im Rahmen von Weiterbildungsveranstaltungen können sich entscheidend auf individuelle Weiterbildungsprozesse auswirken, beispielsweise Selbstorganisationsprozesse anstoßen und modifizieren.<sup>6</sup>

---

3 Vgl. Koepernik, 2012, S. 317.

4 Vgl. Nünning, 2007, S. 157.

5 Vgl. ebd. S. 30–32.

6 Vgl. Erpenbeck / Heyse, 2007, S. 27.

Bereits in der Antragsskizze wurde auf die Notwendigkeit hingewiesen, eine Bedarfsanalyse zur adäquaten Planung der Module durchzuführen. So wurden im Antrag sowohl eine Bedarfsanalyse innerhalb der Gruppe der Promovierenden als auch eine Bedarfsanalyse unter den Vertretern der lokalen Wirtschaft eingeplant und im Berichtszeitraum durchgeführt.

## **2.1 Bedarfsanalyse bei Leipziger Promovierenden**

Als Fazit dieser Befragung<sup>7</sup> ergab sich, dass umfassenden Kenntnissen über den sich rasch entwickelnden Einsatz von EDV für Wissensproduktion und Forschungsorganisation große Bedeutung zugemessen wird. Die Formulierung wissenschaftlicher Texte und die Präsentation vor einem Fachpublikum wurden als wichtig betrachtet, gleichzeitig sahen die Befragten diese Kompetenzen nur teilweise bei sich vorhanden. Zusammenarbeit im Team wurde ebenfalls als wichtig erachtet, allerdings hielten sich die meisten Befragten hierin für kompetent – wichtiger seien die Fähigkeit, Führungsaufgaben übernehmen zu können und dafür geschult zu werden. In Bezug auf selbstständiges Arbeiten sahen sich die Befragten als ausreichend kompetent an. Hohen Weiterbildungsbedarf sahen die Befragten in den Bereichen Projektorganisation und Ideentransfer.<sup>8</sup> Bei der Bedarfsanalyse ergaben sich keine signifikanten Unterschiede in den Antworten von strukturiert Promovierenden oder Individualpromovierenden.

---

7 Die Befragung fand im März / April 2011 statt und richtete sich an alle Promovierenden in Leipzig (n=348).

8 So gaben beispielsweise rund 70 Prozent der Befragten an, dass sie eher oder großen Bedarf haben, Fähigkeiten in Projektorganisation zu erwerben.

## 2.2 Bedarfsanalyse bei sächsischen Unternehmen

Analog zur Bedarfsanalyse bei Promovierenden wurde zur Optimierung des Angebots der Kompetenzschule eine Befragung unter sächsischen Unternehmen mittels eines standardisierten Fragebogens zeitgleich in den Regionen Chemnitz und Leipzig in Zusammenarbeit mit der Kompetenzschule der TU Chemnitz durchgeführt. Unter den 118 befragten Unternehmen gab ein großer Prozentsatz (83%) an, Promovierte zu beschäftigen. Somit fußen die Antworten auf die folgenden Fragen zu einem großen Teil auf konkreten Erfahrungswerten.

Die Befragten waren mehrheitlich (63%) der Meinung, dass die Hochschulabsolventinnen und -absolventen mit ihren bisher an den Universitäten erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten nicht zu Genüge auf die praktischen Anforderungen des Arbeitsmarktes vorbereitet seien. Bei der Befragung wurde deutlich, dass promovierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor allem in Führungspositionen angestellt werden. Entweder sie leiteten das Unternehmen (58%) oder sie nahmen eine andere verantwortungsvolle Position ein (etwa Abteilungs- oder Teamleitung).

Konkret nach den Fähigkeiten gefragt, welche die Unternehmen von zukünftigen Führungskräften erwarten, wurden vor allem (sehr wichtig und wichtig bei 80% und mehr) Kompetenzen in Projektmanagement, Verantwortungsbewusstsein und Mitarbeiterführung genannt.

Neben den expliziten Führungskompetenzen wurde in der Umfrage auch nach einer Reihe von anderen Fähigkeiten gefragt, welche für eine höhere Arbeitsmarktbehähigung wichtig sein könnten. Als besonders wichtig (sehr wichtig und wichtig bei 80% und mehr) wurden hierbei Kompetenzen in Kommunikation, Selbstmotivation und Teamwork genannt. Als wesentlicher Faktor für Unternehmen wurden interkulturelle Kompetenzen angeführt – gerade vor dem Hintergrund zunehmender internationaler Geschäftsbeziehungen auch von mittelständischen Unternehmen.



Daraus lässt sich schließen, dass die befragten, in Sachsen angesiedelten Unternehmen grundsätzlich der Meinung sind, dass Hochschulabsolventinnen und -absolventen und speziell Promovierte neben ihren fachlichen Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt vor allem Kompetenzen in Projekt- und Teammanagement, Mitarbeiterführung sowie kommunikative und interkulturelle Kompetenzen als auch Verantwortungsbewusstsein benötigen.

### 3 Die Ausgestaltung der Kompetenzschule ELSYS

Das umfassende berufsfeldspezifische Modulprogramm ist ein Qualitäts- und Alleinstellungsmerkmal der Kompetenzschule ELSYS geworden. Durch die fachübergreifende Offenheit und durch den Umstand, dass keine geschlossenen Jahrgangskohorten gebildet werden, steht die Kompetenzschule ELSYS einer Zielgruppe von rund 6000 Promovierenden (und stand im Berichtszeitraum ebenfalls allen Postdocs) zur Verfügung. Angebotsinhalte und -struktur wurden dabei seit 2010 mehreren Wandlungs- und Anpassungsprozessen unterzogen.

Mit der Entwicklung eines Konzeptes für eine Kompetenzschule entschied sich das Direktorium der Research Academy einen neuen Weg zu gehen und entwickelte ein Programm, welches über die bisherige Vermittlung einzelner *Transferable Skills* hinaus zu einem integrierten überfachlichen Qualifikationskonzept mit drei Schwerpunkten führte:

- Wissenschaft und Forschung,
- Führungspositionen in der Wissensgesellschaft,
- Selbstständigkeit.

Als Pilotprojekt verfolgte die Kompetenzschule im Berichtszeitraum eine Strategie der stetigen Anpassung der Angebote an die Bedürfnisse der Ziel- und Interaktionsgruppen (siehe *Abbildung 1*).

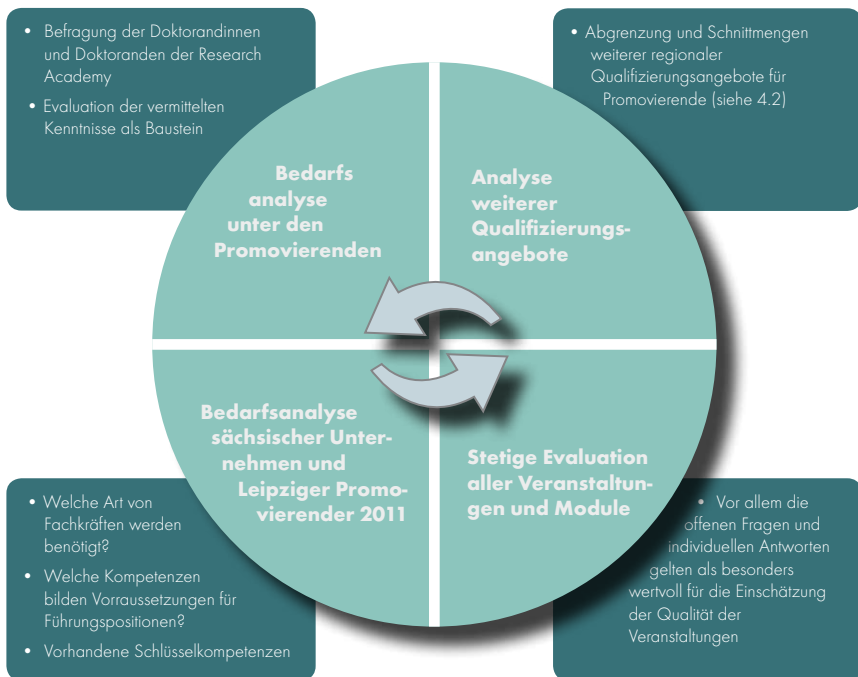


Abbildung 1:  
 Grundlagen für die stetige  
 Anpassung der Angebote der  
 Kompetenzschule ELSYS

Durch Befragungen, Recherchen, Weiterbildungen und Evaluierungen (siehe Anhang) wurden in Abstimmung mit den Modulverantwortlichen der Veranstaltungsbetrieb koordiniert, die Angebote entsprechend bisheriger Erfahrungen weiterentwickelt und die Auflagen des Drittmittelgebers erfüllt. Die Modulverantwortlichen bilden hierbei ein wichtiges Gremium zur strategischen Konzeption und zur Qualitätssicherung.

Die ursprüngliche Antragsskizze beinhaltete ein in sich geschlossenes, zweijähriges promotionsbegleitendes Qualifikationsprogramm, das sich auf die Bereiche Schlüsselkompetenzen, Wissenschaftskoordination und Management konzentriert. Dieses Konzept sah vor, dass Kohorten, die ein „Orientierungs“-Coaching absolviert haben, vier Module innerhalb von zwei Jahren nacheinander absolvieren. Hier sollte eine Wahlmöglichkeit von zwei Optionen pro Modul beste-

hen. Antragsgemäß haben wir die oben dargestellten Bedarfsanalysen durchgeführt und wie vorgesehen zur Grundlage für Anpassungen genutzt. So hat sich die Angebotsstruktur in der Projektlaufzeit kontinuierlich weiterentwickelt. Aufgrund der Erfahrung, dass Promovierende solch ein starres Angebot, das einen hohen zeitlichen Aufwand erfordert, als unpassend empfinden, entschieden sich die Verantwortlichen der Kompetenzschule ELSYS dafür, die ursprünglich angedachte Modulstruktur zwar beizubehalten, aber die Anforderungen für ein Zertifikat auf ein Minimum von zwei Modulen zu reduzieren. Folglich war das Angebot der Kompetenzschule ELSYS von Beginn an flexibel und es konnten mehr Teilnehmerinnen und Teilnehmer als anfangs geplant über die letzten drei Jahre gewonnen werden.

### 3.1 Modulprogramm

Die Struktur der Anfangsskizze wurde grundsätzlich beibehalten. So fanden sich das Modul T-1 (Schlüsselkompetenzen), das Modul T-2 (Kommunikation in der Wissenschaft), das Modul I-1 (Wissenschaftskoordination) sowie das Modul I-2 (Internationale Wissenschaftspolitik und Innovationssysteme) weiter in der aktuellen Angebotsstruktur wieder. Die Module wurden entsprechend Winter- und Sommersemester wiederkehrend angeboten:

Modul	Modultitel	Inhalte	Semester
T-1	Schlüsselkompetenzen	Teammanagement, Projektmanagement, Rhetorik, Persönlichkeitstraining, Wissenschaftliches Präsentieren	WS 2010/11
T-2	Kommunikation in der Wissenschaft	Forschung präsentieren, Kommunikationsmanagement in der Wissenschaft, Wissenschaftsjournalismus	WS 2010/11

Modul	Modultitel	Inhalte	Semester
3-1	Kompetenzen für Gründer	Managementtools, Business Simulation, Gründercoaching	WS 2010/11
3-2	Von der Idee zur wissenschaftlichen Dienstleistung	Entwicklung & Management wissenschaftlicher Dienstleistungen, Teammanagement, Praxisbeispiele, Projektcoaching	WS 2010/11
1-1	Wissenschaftskoordination	Öffentlichkeitsarbeit, Rhetorik, Recht, Finanzierung, Tagungsmanagement, wissenschaftliche Praxis	SS 2011
1-2	Internationale Wissenschaftspolitik und Innovationssysteme	Wissenschaft & Globalisierung, Entwicklungen im Wissenschaftssystem, Wissenschaftssysteme international, Transnationalisierung der Wissenschaftspolitik, Förderprogramme, Folgen für den Arbeitsmarkt	SS 2011
2-1	Controlling, Finanzplanung und Investitionsbewertung in Forschungseinrichtungen und Entwicklungsabteilungen	Controlling, Finanzierung	SS 2011
2-2	Nutzung integrierter IT-Konzepte in Forschungseinrichtungen und Unternehmen	Datenanalyse und statistische Auswertung, Datenschutz, Datenbanken, Adobe, IT-Anwendungen, Management von IT-Projekten	SS 2011
T-1	Schlüsselkompetenzen	Projektmanagement, Intercultural Communication, Rhetorik, Team- und Konfliktmanagement, Umgang mit Stress	WS 2011/12
T-2	Kommunikation in der Wissenschaft	Forschung präsentieren, Kommunikative Kompetenzen, Wissenschaftsjournalismus, Kommunikationsmanagement	WS 2011/12
3	Von der Idee zur Umsetzung - Kompetenzen für Gründerinnen und Gründer	Managementtools, Business Simulation, Teammanagement, Gründercoaching	WS 2011/12
4	Tagungsorganisation	Tagungen planen, durchführen & nachbereiten, Sponsorenakquise	WS 2011/12

Modul	Modultitel	Inhalte	Semester
T-1	Schlüsselkompetenzen	Projektmanagement, Interkulturelle Kommunikation, Rhetorik, Team- und Konfliktmanagement, Umgang mit Stress	SS 2012
1-1	Wissenschaftskoordination	Teamarbeit und Kommunikation, Recht, Tagungsmanagement, Finanzierung, wissenschaftliche Praxis	SS 2012
1-2	Internationale Wissenschaftspolitik	Wissenschaft & Globalisierung, EU, Fördermöglichkeiten, Fallstudien, Außerakademischer Arbeitsmarkt	SS 2012
2-1	Controlling & Forschungsförderung	Controlling, Finanzierung	SS 2012
2-2	Nutzung integrierter IT-Konzepte	Datenanalyse und statistische Auswertung, Adobe, TYPO3, IT-Anwendungen, IT-Projekte	SS 2012
T-1	Schlüsselkompetenzen	Projektmanagement, Führungskompetenzen, Interkulturelle Kommunikation, Rhetorik, Umgang mit Stress	WS 2012/13
T-2	Kommunikation in der Wissenschaft	Forschung präsentieren, Kommunikative Kompetenzen, Wissenschaftsjournalismus, Kommunikationsmanagement	WS 2012/13
3	Management Tools for Entrepreneurs	Management Tools, Case Study/Business Simulation, Team Management/Soft Skills, Entrepreneurs Coaching	WS 2012/13
4	Tagungsorganisation	Tagungen planen, durchführen & nachbereiten, Sponsorenakquise	WS 2012/13
T-1	Schlüsselkompetenzen	Projektmanagement, Führungskompetenzen, Interkulturelle Kommunikation, Rhetorik, Umgang mit Stress	SS 2013
1-1	Wissenschaftskoordination	Teamarbeit und Kommunikation, Recht, Tagungsmanagement, Finanzierung, wissenschaftliche Praxis	SS 2013

Modul	Modultitel	Inhalte	Semester
1-2	Science policies in international perspective	Academic career paths international, Career planning, Research and globalisation, Intercultural Communication, Focus Germany & Brazil, Job applications in English	SS 2013
2	Controlling, Finanzplanung, Investitionsbewertung	Controlling, Finanzierung	SS 2013

Tabelle 1:  
Übersicht aller Module  
im Bewilligungszeitraum  
Juli 2010 bis Juni 2013

Das Modul 2-2 „Nutzung integrierter IT-Konzepte“ wurde aufgrund der geringen Nachfrage im SS 2013 nicht mehr angeboten. Wesentliche Inhalte wurden in andere Module integriert oder als separate Workshops angeboten.

Pro Semester konnten durch ein Modul fünf unbenotete ECTS-Punkte erworben werden. Dabei bestand ein Modul aus sechs Blockveranstaltungen, die jeweils meist einmal pro Monat stattfanden. Mit dem erfolgreichen Abschluss von zwei Modulen erhielten die Teilnehmenden ein Zertifikat über ihre erworbenen Qualifikationen. Der Workload für ein Modul betrug 150 Arbeitsstunden, die in 75 Stunden Präsenzzeit und 75 Stunden Vor- und Nachbereitung gegliedert waren. Durch die regelmäßige aktive Teilnahme, praxisnahe Übungen, Erarbeitung und Vorstellung von Präsentationen und Papers in den einzelnen Veranstaltungen, Kurzbeiträge zu spezifischen Seminarthemen und durch das Literaturstudium wurden Leistungsnachweise innerhalb der jeweiligen Module abgefragt und erwartet.

Modul	Angebot im	Teilnehmer
T-1	alle Semester (außer SS 11)	91
T-2	nur WS	40
1-1	nur SS	44
1-2	nur SS	38

Modul	Angebot im	Teilnehmer
2	nur SS (im SS 11 und 12 unterteilt in 2-1 und 2-2)	56
3	nur WS (im WS 10/11 unterteilt in 3-1 und 3-2)	42
4	nur WS 11/12 und 12/13	12

### 3.2 Workshops

Ergänzend zu den Modulen wurden Workshops durchgeführt. Diese zusätzlichen Veranstaltungen wurden ebenso wie die Module sehr gut angenommen. Sie wurden insbesondere von Promovierenden geschätzt, die in den Modulen keinen Platz mehr bekommen hatten oder über ein geringeres Zeitbudget verfügten und kein Zertifikat erwerben wollten. Die Workshops erstreckten sich meist über ein Wochenende mit einem zeitlichen Umfang von 15 Einheiten à 45 Minuten. Zudem erlaubten es die Workshops, Seminarkonzepte zu testen und bei Erfolg in das feste Modulprogramm aufzunehmen.

*Tabelle 2:  
Übersicht der Teilnehmer nach  
Modulen*

Workshop	Semester
Your way: Eigene Erfolgsstrategien entwickeln	WS 2010/2011
Philosophie der Lebenskunst	SS 2011
Gespräche führen	SS 2011
Jazz up your Creativity: Workshop zur Stärkung des Ideenflusses	SS 2011
Nörgeln und stänkern: Mit schwierigen Gesprächspartnern konstruktiv umgehen	SS 2011
Gespräche moderieren: Das Chaos managen!	SS 2011

Workshop	Semester
Karriereplanung: selbstbewusst in die Zukunft	SS 2011
Heikle Gespräche: Eigene Ziele mit Vorgesetzten verhandeln	WS 2011/2012
Humortraining: Humor als Strategie zum Erfolg	WS 2011/2012
Jazz up your Creativity: Workshop zur Stärkung des Ideenflusses	WS 2011/2012
Selbst-PR	WS 2011/2012
Ab ins Netz - Social Media	WS 2011/2012

Workshop	Semester
Stimme und Rhetorik	WS 2011/2012
Seitenwechsel	WS 2011/2012
Karriereplanung	WS 2011/2012
Seitenwechsel	SS 2012
Karriereplanung	SS 2012
Kompetenzen in der Politik	SS 2012
Fundraising für junge Wissenschaftler	SS 2012
Jazz up your thinking	SS 2012
Erfolgreich vor Kamera und Mikrofon	SS 2012
Humor in der Medizin	SS 2012
Schreibblockaden erkennen und meistern	SS 2012
Networking for Natural Scientists	SS 2012
Selbst-PR	SS 2012
Statusspiele	WS 2012/2013
Wissenschaftliches Schreiben	WS 2012/2013

Workshop	Semester
Humor in der Medizin	WS 2012/2013
Schauspielerei oder Authentizität	WS 2012/2013
Zielsicher durch die Promotion	WS 2012/2013
Kompetenzen in der Politik	WS 2012/2013
Rhetorik	WS 2012/2013
Grant Writing	WS 2012/2013
Rede-Präsentation - Wirkungsbewusstsein	WS 2012/2013
Bewerbungstraining für Doktoranden und Doktorandinnen	WS 2012/2013
Konstruktiver Umgang mit Konflikten	WS 2012/2013
Datenanalyse und statistische Auswertung mit SPSS	WS 2012/2013
Wussten Sie, dass Seesterne ewig leben können? - Wissenschaftsjournalismus	SS 2013
Humor in der Medizin	SS 2013

Tabelle 3:  
Übersicht aller Workshops  
im Bewilligungszeitraum  
Juli 2010 bis Juni 2013

### 3.3 Einzelcoachings

Neben der Teilnahme von Workshops bestand für Promovierende bei der Kompetenzschule ELSYS die Möglichkeit, kostenlose Einzelcoachings zu erhalten. Zum einen wurden „Individuelle Gespräche zur Unterstützung der Karriere- und Lebensplanung mit professionellen Coachs“ organisiert. Diese Form des Coachings ermöglichte die Förderung der Selbstreflexion und



eine Verbesserung der Selbstwahrnehmung. Auch der eigenen Lern- und Leistungsfähigkeit wurde unter der Berücksichtigung der persönlichen Ressourcen Aufmerksamkeit geschenkt. Zum anderen war es möglich „Trainingseinheiten mit professionellen Trainern“ in Anspruch zu nehmen. An dieser Stelle wurde der Begriff Coaching etwas ausgeweitet, da diese Coachings dabei helfen sollten, konkrete Anliegen zu realisieren und Probleme zu lösen. Nach jeder Modulveranstaltung war es den Promovierenden möglich, bezüglich der behandelten Inhalte persönliche Trainingseinheiten zu vereinbaren. Beispielsweise konnten die Promovierenden sich nach dem Modulbaustein „Rede, Präsentation, Wirkungsbewusstsein“ zusätzlich individuell coachen lassen.

### 3.4 Science Slams

Im Rahmen von öffentlichen *Science Slams* hatten die Promovierenden die Möglichkeit, ihre Forschungsthemen einem breiten Publikum zugänglich zu machen und ihre Kommunikations- und Präsentationsfähigkeiten zu erproben. Mit einem zehnminütigen Vortrag übten sich Promovierende der Universität Leipzig in abendlicher Clubatmosphäre darin, ein Laienpublikum von sich und ihrem Forschungsthema zu überzeugen. Das Ziel bestand darin, die Kommunikationskompetenz der Promovierenden zu fördern. In der akademischen Welt ist die überzeugende Darstellung von Forschungsthemen und Ergebnissen ein entscheidendes Erfolgskriterium. Viele gesellschaftlich relevante Forschungsthemen, deren Vermittlung in nur schwer verständlichem „Fachchinesisch“ erfolgt, werden oft nicht von einer breiten Öffentlichkeit aufgenommen und diskutiert. Trotz der immer weiter ansteigenden Verpflichtung von Forscherinnen und Forschern, Kooperationspartner, Geldgeber oder Medienvertreter zu informieren und zu überzeugen, ist der Anspruch, dies in einer allgemein verständlichen Art und Weise zu tun, noch nicht Bestandteil des Berufsalltages der Forschenden.

Beim *Science Slam* der Kompetenzschule ELSYS dagegen waren die Promovierenden angehalten, ihren Forschungsgegenstand verständlich und ansprechend zu vermitteln. Es sollten kreative Präsentationen entwickelt werden, die dem wissenschaftlichen Anspruch entsprechen und das fachfremde Publikum begeistern.

Im Vorfeld wurde durch einen *Call for Application* nach Interessierten gesucht, die gerne ihr Dissertationsthema vorstellen wollten. Zur Vorbereitung wurden kostenfreie Rhetorik- und Kommunikationstrainings angeboten. Ziel der *Science Slams* war es, ein möglichst breites Publikum zu erreichen und die Kompetenzschule ELSYS über das direkte universitäre Umfeld in der Öffentlichkeit bekannt zu machen. Durch das jeweilige Publikum wurden die erfolgreichsten Darbietungen gekürt und mit dem „Goldenen Megafon“ sowie einem Sachpreis ausgezeichnet. Darüber hinaus erhielten die Promovierenden für das Rhetoriktraining und die Teilnahme am *Science Slam* Zertifikate.

Insgesamt wurden im Berichtszeitraum fünf *Science Slams* mit jeweils vier bis sechs Vortragenden, zu denen jeweils zwei- bis dreihundert Besucher kamen, durchgeführt. Während die ersten vier Veranstaltungen im *Horns Erben*, einem kleinen Club in der Südvorstadt Leipzigs, stattfanden, wurde die bisher letzte Veranstaltung am 3. Dezember 2012 in der größeren Moritzbasilika im Zentrum der Stadt durchgeführt. Bei allen diesen Veranstaltungen waren sowohl das Interesse der Teilnehmenden als auch das öffentliche Interesse sehr groß und die Stimmung sowie das mediale Echo durchweg positiv im Sinne der Veranstalter.

## **4 Einordnung der Kompetenzschule ELSYS in das Graduierten- Qualifikationsprogramm der Research Academy**

Seit dem Wintersemester 2010 / 11 bietet die Kompetenzschule ELSYS Promovierenden aller Fachrichtungen in Leipzig und unabhängig von deren Zugehörigkeit zu einem strukturierten Promotionsprogramm ein Modulprogramm zum Erwerb von fachübergreifenden Handlungskompetenzen an.

### **4.1 Aufgabe und Zielgruppe**

Das übergeordnete Ziel der Kompetenzschule ist es, jungen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern wissenschafts- und wirtschaftsadäquates Managementwissen sowie entsprechende Handlungskompetenzen zu vermitteln. Vorrangig diene die Kompetenzschule dazu, Qualifikationsmodule zu entwickeln und einzuführen, durch die Promovierende und Postdocs auf leitende Tätigkeiten in den Bereichen Hochschule, Verwaltung und Wirtschaft optimal vorbereitet werden.

Das Angebot der Kompetenzschule richtete sich an alle Promovierenden und grenzte sich sowohl klar zum fachspezifischen Angebot ab, welches die Promovierenden in strukturierten Programmen (zum Beispiel Graduiertenschulen, Max-Planck-, Leibniz- und Helmholtz-Research-Schools, Graduiertenkollegs) absolvieren, als auch zur fachlichen Qualifikation, die alle Promovierenden durch ihre Forschungs- und gegebenenfalls Lehrtätigkeit erwerben. Mit dem Angebot der Kompetenzschule wurde somit ein deutlicher Mehrwert erzielt, indem die bisher verfügbaren Angebote für Promovierende um ein integriertes und themenspezifisches Qualifikationskonzept ergänzt wurden.

Einen wichtigen Schwerpunkt bei der Vorbereitung auf zukünftige Tätigkeitsfelder stellt der Erwerb von so-

zialen und interkulturellen Kompetenzen für bspw. erfolgreiches Team- und Konfliktmanagement dar. Für leitende Positionen, sowohl innerhalb der Hochschulen als auch in der Wissensgesellschaft generell, werden spezifische Schlüsselkompetenzen benötigt, welche etwa im Hochschulmanagement und in der Hochschulentwicklung auf nationaler und internationaler Ebene, für die Entwicklung und Etablierung von Forschungsstandards sowie für die Finanzierung von Wissenschaft, aber auch im Tagungsmanagement, in der Öffentlichkeitsarbeit und im Publikationswesen relevant sind. Zur Vorbereitung auf die beruflichen Anforderungen bei der Gründung von Unternehmen sind vor allem Managementkompetenzen sowie die Beschäftigung mit Ideen- und Geschäftsmodell-Entwicklung essentiell.

Die Kompetenzschule ELSYS trug zudem zur Vernetzung der Promovierenden an der Universität Leipzig und anderer Forschungseinrichtungen bei und verbesserte damit auch die Sichtbarkeit der Gruppe der Promovierenden insgesamt.<sup>9</sup>

#### **4.2 Schnittmengen mit und Abgrenzung zu anderen Weiterbildungsangeboten**

Die folgende Tabelle bietet einen Überblick über Weiterbildungsprogramme, mit denen einzelne Themenfelder der Kompetenzschule ELSYS verwandt sind, die sich jedoch in Umfang, Form und in den Zielen signifikant von ihr unterscheiden:

---

<sup>9</sup> Vgl. Stoppe / Zlotowski, 2011, S. 1 f.

Angebot	Schnittmenge	Abgrenzung
Career Center Universität Leipzig	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Veranstaltungen zur Vermittlung von Schlüsselkompetenzen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ richtet sich vornehmlich an Studierende und hält kein Angebot speziell für Promovierende bereit</li> <li>■ Promovierende können die Angebote des Career Centers zwar nutzen, jedoch fehlen Austauschmöglichkeiten mit anderen Promovierenden in den auf Bachelor- und Masterabsolventen zugeschnittenen Programmen</li> <li>■ Unterschiede bezüglich Inhalt, Tiefe und Zeitaufwand</li> </ul>
Transferable Skills Programme der Research Academy Leipzig	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Veranstaltungen zur Vermittlung von Schlüsselkompetenzen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Programm richtet sich primär an strukturiert Promovierende und bietet relativ enges Angebot an Workshops pro Semester</li> <li>■ Zielgruppe umfasst einen weitaus kleineren Personenkreis</li> <li>■ keine modularisierten Angebote</li> <li>■ stark begrenzte Teilnehmerzahl aufgrund der geringen Anzahl an Workshops</li> <li>■ ist primär promotionsbegleitend ausgerichtet</li> </ul>
Hochschuldidaktisches Zentrum (HDS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Hochschuldidaktik war einer von sechs Teilbereichen des Kompetenzschulmoduls „Kommunikation in der Wissenschaft“</li> <li>■ Kooperation zwischen HDS und Kompetenzschule ELSYS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Zielgruppe ist Lehrpersonal an Universitäten</li> <li>■ erfasst als Zielgruppe weder strukturiert noch individuell Promovierende</li> </ul>
Weiterbildungsangebot der Universität Leipzig		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ richtet sich an Universitätsmitarbeiter, sodass Promovierende nur dann teilnehmen können, wenn sie eine Mitarbeiterstelle haben</li> <li>■ Programm ist nicht strukturiert</li> <li>■ der außeruniversitäre Arbeitsmarkt spielt keine Rolle</li> </ul>
SMILE	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Kooperation mit SMILE im Modul 3 „Kompetenzen für Gründerinnen und Gründer“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ keine weiteren einschlägigen Angebote von Seiten der Kompetenzschule</li> </ul>

Table 4:  
Schnittmengen und Abgrenzung zu anderen Weiterbildungsangeboten

Die anderen Weiterbildungsangebote der Universität Leipzig verfolgen nicht die Zielstellung der Kompetenzschule ELSYS. Beispielsweise unterstützt das „Transferable Skills Programme“ der Research Academy Leipzig nur punktuell das strukturierte Konzept der Kompetenzschule ELSYS, da dieses Programm auf die Fähigkeiten fokussiert ist, die im direkten Zusammenhang mit der Promotionsphase stehen. Die Angebote der wissenschaftlichen Weiterbildung und des HDS richten sich an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität, was dazu führt, dass Qualifikationen und Kompetenzen überwiegend für den universitären Bereich und nicht für den Arbeitsmarkt ausgebildet werden. Die Zielgruppe des Career Center der Universität Leipzig sind vornehmlich Studierende in Bachelor- und Master-Studiengängen. SMILE unterstützt Hochschulangehörige auf dem Weg zur Selbstständigkeit, bietet aber darüber hinaus keine weiteren Berufsqualifikationen.

### **4.3 Erwerb von Handlungskompetenzen**

Die Kompetenzschule ELSYS bot Promovierenden aller Fachrichtungen in Leipzig und unabhängig ihrer Zugehörigkeit zu einem strukturierten Promotionsprogramm ein Modulprogramm an, das auf den Erwerb von fachübergreifenden Handlungskompetenzen abzielt. Ziel war hierbei, die Doktorandinnen und Doktoranden bei der Karriereplanung und einer darauf abgestimmten Kompetenzentwicklung begleitend zu unterstützen. Der damit einhergehende Weiterentwicklungsprozess wurde durch die Abdeckung verschiedener Kompetenzfelder in Form eines umfangreichen Modulprogrammes gewährleistet.

Um die notwendige Handlungskompetenz für die sich schnell verändernden Anforderungen des Berufslebens sicherzustellen, bilden verschiedene Schlüsselqualifikationen eine notwendige Grundlage, da diese allgemeine Fähigkeiten, Fertigkeiten und Wissen abdecken. Schlüsselqualifikationen bilden die Brücke zwischen formal erworbenen Qualifi-

kationen (zum Beispiel während der Promotion) und der beruflichen Handlungskompetenz.<sup>10</sup> Die berufliche Handlungskompetenz wird allgemein in die vier Teilkomponenten Fach-, Methoden-, Personal- und Sozialkompetenz untergliedert. Diese Einteilung wird auch in der Praxis überwiegend einheitlich gebraucht.<sup>11</sup> Sie muss hierbei unbedingt als idealtypisch betrachtet werden, da sich alle vier Teilkomponenten gegenseitig bedingen.<sup>12</sup>

Verschiedene Inhalte des Programms der Kompetenzschule ELSYS lassen sich folgendermaßen einordnen:

Handlungs-kompetenzen	Erläuterung	Beispiele aus den Inhalten des Programms der Kompetenzschule ELSYS
<b>Fach-kompetenzen</b>	Benötigtes fachliches Wissen, um konkrete Handlungssituationen zu klären	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Spezifische Informationen zur Entwicklung von anwendungsbereitem Wissen für bspw. Selbstständigkeit und Unternehmensgründung</li> <li>Entwicklung von IT-Konzepten</li> <li>Finanzkalkulation in Forschungseinrichtungen</li> </ul>
<b>Methoden-kompetenzen</b>	Interaktion in einer konkreten Handlungssituation	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Angebote zu den Themenfeldern               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entwicklung von Forschungsstrategien- und Konzepten</li> <li>- Tagungsmanagement</li> <li>- Öffentlichkeitsarbeit</li> <li>- Präsentationstechniken Deutsch / Englisch</li> </ul> </li> </ul>
<b>Sozial-kompetenzen</b>	Kommunikation in konkreten Handlungssituationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Angebote zur Entwicklung von Leitungskompetenzen, interkulturelle Kompetenz, Genderkompetenz, Kompetenzen zum nachhaltigen Handeln</li> </ul>

10 Vgl. Koepernick, 2012, S. 319.

11 Vgl. Steig, 2000, S. 47.

12 Vgl. Negri, 2010, S. 53.

Handlungs-kompetenzen	Erläuterung	Beispiele aus den Inhalten des Programms der Kompetenzschule ELSYS
<b>Persönlich-keits- oder Selbst-kompetenzen</b>	Bewusstsein darüber, inwieweit persönliche Einstellungen und Werte konkrete Handlungssituationen beeinflussen	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Angebote zu Zeit- und Selbstmanagement, zur Netzwerkbildung, zur Gestaltung überfachlichen Austauschs und zur Etablierung und Pflege von Innovationskultur in Forschungseinrichtungen</li> </ul>

Tabelle 5:  
Vermittelte Kompetenzen

Berufliche Handlungskompetenzen umfassen Wissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die infolge eines definierten Arbeitsziels erworben werden. Sowohl die Kompetenzen als auch das Bewusstsein der Promovierenden über deren Erwerb fördern nicht nur eine erfolgreiche Promotion, sondern wirken sich auch positiv in Prüfungs- und Bewerbungssituationen aus und fördern die eigenen Selbstorganisationsprozesse auf lange Sicht.<sup>13</sup>

## 5 Abschlussbefragung

Die Kompetenzschule ELSYS wurde 2010 mit dem Ziel geschaffen, eine adäquate Weiterbildungseinrichtung für Promovierende darzustellen, die Promovierende auf die spezifischen Anforderungen im späteren – auch außeruniversitären – Berufsleben vorbereitet.

Zur Überprüfung, ob diese Zielvorgaben erreicht werden konnten, hat die Kompetenzschule zum Abschluss der ersten Projektlaufzeit eine Befragung durchgeführt. Gleichzeitig sollte diese Aufschluss darüber geben, wie das Angebot der Kompetenzschule aus der Sicht der Teilnehmenden sinnvoll weitergeführt werden kann.

---

<sup>13</sup> Vgl. Koepernick, 2012, S. 319.



Das Angebot ist aufgrund der Drittmittelförderung im Projektzeitraum kostenlos. Da die Universität bei einer Verstetigung für die laufenden Kosten der Einrichtung selbst finanzielle Mittel bereitstellen muss, war es auch Gegenstand der Befragung, die Bereitschaft von Promovierenden an einer (zumindest anteiligen) Gebührenfinanzierung zu erfragen.

## 5.1 Untersuchungsanlage

Die Befragung wurde ausschließlich online mittels des Umfrageportals SosciSurvey durchgeführt. Der Fragebogen wurde dabei simultan in deutscher und englischer Sprache bereitgestellt, um auch ausländischen Promovierenden die Teilnahme möglichst problemlos zu ermöglichen. Die Fragen und Antwortmöglichkeiten waren in beiden Sprachversionen äquivalent, sodass sich hinsichtlich der späteren Auswertung keine weiteren Hindernisse ergaben.

Da die Befragung zum Ziel hatte, möglichst nur diejenigen Promovierenden zu befragen, die auch tatsächlich an Kompetenzschul-Veranstaltungen teilgenommen oder aber ernsthaftes Interesse an dem Programm hatten, entschieden wir uns für ein geschlossenes Teilnahmepanel. Zu diesem Zweck wurden als Grundgesamtheit alle bisherigen Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Kompetenzschule sowie die Abonnentinnen und Abonnenten des Kompetenzschul-Newsletters bestimmt. Bei beiden Gruppen lagen uns sowohl E-Mail-Adressen als auch Namen vor; zu einem großen Teil sind die Teilnehmenden auch gleichzeitig Newsletter-Abonnenten.

Die Befragung bestand aus insgesamt fünf in sich geschlossenen Blöcken:

Im Block A („Teilnahme“) wurden grundlegende Erfahrungswerte abgefragt, unter anderem ob und wann die Teilnahme an einer Kompetenzschul-Veranstaltung erfolgte, ob die Förderung durch den Europäischen Sozialfonds bekannt war, woher das Angebot bekannt war,

an welcher Fakultät der/die Befragte promoviert und ob er Mitglied der Research Academy Leipzig ist.

In Block B („Promotion“) wurden die Teilnehmenden hinsichtlich ihrer Promotion befragt. Sofern diese bereits abgeschlossen ist, wurden zusätzliche Fragen zur derzeitigen Beschäftigung gestellt.

Block C („Programm“) befasste sich mit dem Programm der Kompetenzschule. Die Befragten wurden befragt, welchen Nutzen die Kompetenzschul-Veranstaltungen ihnen persönlich gebracht haben und ob ihre Erwartungen erfüllt wurden. Hinsichtlich einer möglichen Verstetigung wurden hier auch Fragen zur zukünftigen institutionellen Verortung der Kompetenzschule gestellt.

Schließlich sollten die Befragten im Block D („Nachhaltigkeit“) ihre Einschätzung mitteilen, ob die Kompetenzschule durch die Universität verstetigt werden soll und welche Gründe dafür sprechen, dass eine Verstetigung erfolgen oder aber auch nicht erfolgen sollte. Auch die Bereitschaft zur Zahlung von Gebühren wurde abgefragt.

Im abschließenden fünften Block erfolgten soziodemografische Fragen nach Geschlecht, Alter, Einkommensverhältnissen undzeitigem Wohnort.

Einige Fragen sind als Filterfragen angelegt, sodass die Teilnehmenden Fragen nur entsprechend ihrer vorherigen Antworten erhielten bzw. Fragen auch ausgelassen wurden, wenn diese sich als nicht zutreffend herausstellten. Abgesehen von diesen wichtigen Filterfragen stand es den Teilnehmenden zudem frei, Antworten auszulassen – entweder durch bewusstes Freilassen des Feldes oder durch Wählen einer entsprechenden „Keine Angabe“-Option.

Die Befragung wurde vom 22. Juli 2013 bis zum 28. August 2013 durchgeführt. Da ein geschlossenes Befragungspanel vorlag, wurden die Teilnehmenden mit einer personalisierten E-Mail einzeln zu der Befragung eingeladen. Die Einladung enthielt einen mit einem Zugangsschlüssel versehenen Link zum Fragebogen. Damit war sichergestellt, dass jeder Teilnehmende nur einmal den Fragebogen beantworten konnte und ein Weiterlei-

ten der Einladung nicht möglich war. Ebenfalls war es nicht möglich, den Fragebogen ohne einen Zugangsschlüssel aufzurufen. Außerdem konnten die Teilnehmenden bei Bedarf die Befragung unterbrechen und ggf. an derselben Stelle fortsetzen. Die Teilnahme war somit auf eine direkte Mitgliedschaft im Panel begrenzt.

Eingeladene, die nach ungefähr der Hälfte des Befragungszeitraums nicht geantwortet hatten, erhielten eine Erinnerungs-E-Mail.

Die Befragung erfolgte trotz der Zugangsschlüssel anonym, d. h. es war uns möglich, zwar den Rücklauf teilnehmergenau zu kontrollieren, aber nicht, Interviewfälle einzelnen Personen zuzuordnen. Aus Sicherheitsgründen erfolgte sowohl die Befragung über das Internet als auch die Speicherung der Daten komplett verschlüsselt. IP-Adressen oder weitere Angaben über Internetbrowser und Rechner der Befragten wurden nicht erfasst.

## 5.2 Stichprobe

Im gesamten Teilnehmerpanel befanden sich insgesamt 857 relevante Adressaten. Durch Fehler bei der Zustellung etwa durch in der Zwischenzeit ungültig gewordene E-Mail-Adressen, Adressatendoppelungen oder ausgeübten Widerspruchsrechten bei der Zustellung ergab sich eine bereinigte Gesamtstichprobe von 835 Adressaten, die eine gültige Einladung erhalten haben.

Gesamtstichprobe	835
davon Fragebogen nicht aufgerufen	-555
davon Fragebogen aufgerufen, aber nicht beendet	-35
abgeschlossene Interviewfälle	245
davon wegen mangelnder Qualität nicht berücksichtigt	-4
berücksichtigte Interviewfälle	241
Ausschöpfungsquote (241 / 835)	28,86 %

Es wurden nur abgeschlossene Interviewfälle bei der Auswertung der Befragung berücksichtigt, d.h. die Teilnehmenden mussten die letzte Seite der Befragung erreicht haben und damit den gesamten Fragebogen durchschritten haben. Da nicht bei allen Fragen notwendigerweise eine Antwort eingefordert wurde, haben wir zudem alle Fälle auf ihre Datenqualität untersucht. Dabei stützten wir uns auf ein System der Befragungsoberfläche, das aus dem Anteil fehlender Antworten und der jeweiligen Bearbeitungszeit eines Falls Maluspunkte errechnet. Ein hoher Anteil an fehlenden Antworten mindert die Aussagekraft eines Interviewfalls, weil vermutet werden kann, dass der / die Befragte nur für ihn / sie jeweils interessante Fragen beantwortete und somit diesen Fragen mehr Gewicht einräumt. Eine zu kurze Bearbeitungszeit lässt außerdem vermuten, dass weder Fragen noch Antworten sorgfältig rezipiert wurden. Überstiegen die Maluspunkte einen definierten Wert, so wurde die Datenqualität des jeweiligen Falls als nicht mehr ausreichend bewertet.

Die Ausschöpfungsquote von 28,86 Prozent lässt ausgehend von der Gesamtstichprobe eine hinreichende Aussagekraft zu. Die nachfolgenden Ergebnisse der Befragung dürfen damit als repräsentativ für die Gesamtstichprobe gelten.

68 Prozent der Befragten waren weiblich, 32 Prozent männlich. Damit korrespondiert die Geschlechterverteilung der Befragung mit der Verteilung bei allen Teil-

Welches Geschlecht haben Sie? (n=240)	
Weiblich=164	Männlich=76
Wie alt sind Sie? (n=236)	
Ø=30,0508 Jahre	Standardabweichung=3,9539 Jahre

nehmenden während der Projektlaufzeit (69 Prozent weiblich, 31 Prozent männlich). Das Durchschnittsalter der Befragten lag bei 30 Jahren mit einer Standardabweichung von rund vier Jahren. Das Medianalter, also das Alter, das alle Befragten in zwei gleich große Gruppen teilt, lag bei 29 Jahren.

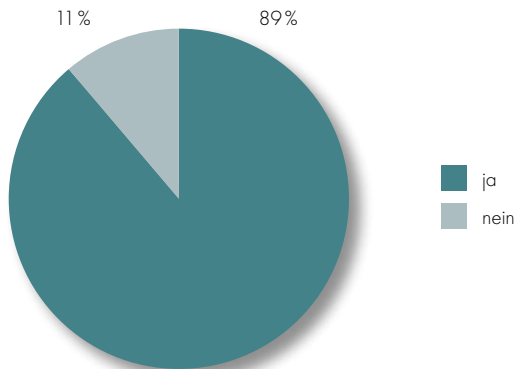
### 5.3 Ergebnisse der Abschlussbefragung

#### 5.3.1 Block „A“ Teilnahme

Bei der Befragung wurden die Teilnehmenden zunächst nach ihrer Teilnahme am Kompetenzschulprogramm gefragt. Diese Frage war zugleich Filterfrage für spätere Fragen, wo es um den konkreten Nutzen und die Erwartungen der Teilnehmenden geht.

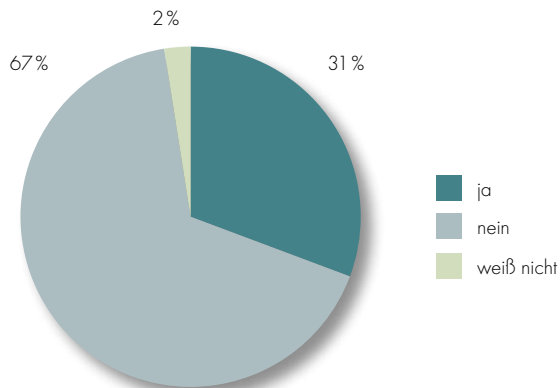
Eine Veranstaltung konnte im Kontext der obigen Frage sowohl ein komplettes Modul, ein einzelner Workshop als auch ein Einzelcoaching sein. Ein weiteres in

**Diese Befragung richtet sich sowohl an Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Kompetenzschule als auch an Interessierte, die unseren Newsletter abonniert haben, aber bisher keine Angebote der Kompetenzschule wahrgenommen haben. Haben Sie bereits an einer Veranstaltung teilgenommen?** (n=241)



der Befragung wichtiges Filterkriterium ist, ob die Befragten Mitglied in einem strukturierten Programm der Research Academy sind. Diese Frage ist deshalb von Bedeutung, da auf der einen Seite bei strukturiert Promovierenden von einer bereits größeren Vernetztheit ausgegangen werden kann und zudem die Graduiertenprogramme in unterschiedlichem Maße auch fachübergreifende Soft Skill-Programme anbieten. Zum anderen richtet sich die Kompetenzschule gerade auch an diejenige Nachwuchsforschenden, die eben nicht strukturiert promovieren, sondern sich in Einzelbetreuung befinden.

**Waren bzw. sind Sie noch Mitglied in einem strukturierten Promotionsprogramm, einer Graduate School oder einem Graduiertenkolleg, welches in der Research Academy organisiert ist?** (n=241)

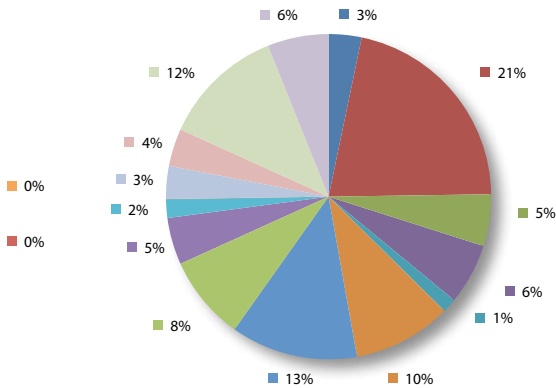


Auch diese Verteilung korrespondiert sehr gut mit der Verteilung bei allen Teilnehmenden der Kompetenzschule. Hier waren zwischen den Jahren 2010 und 2013 26 Prozent der Kompetenzschul-Teilnehmenden in einem strukturierten Promotionsprogramm, 74 Prozent waren einzelbetreut. Hinsichtlich der Frage, in welchen Fakultäten bzw. außeruniversitären Forschungseinrichtungen die Befragten promovieren, ergab sich ein

breites Bild. Nahezu alle Fakultäten und Forschungseinrichtungen sind unter den Befragten vertreten.

**An welcher Fakultät bzw. Forschungseinrichtung promovieren Sie bzw. wurden Sie promoviert?** (n=214)

- Erziehungswissenschaftliche Fakultät
- Fakultät für Chemie und Mineralogie
- Fakultät für Mathematik und Informatik
- Fakultät für Sozialwissenschaften und Philosophie
- Medizinische Fakultät
- Sportwissenschaftliche Fakultät
- Veterinärmedizinische Fakultät
- außeruniversitäre Forschungseinrichtungen
- Fakultät für Biowissenschaften, Pharmazie und Psychologie
- Fakultät für Geschichte, Kunst- und Orientwissenschaften
- Fakultät für Physik und Geowissenschaften
- Juristenfakultät
- Philologische Fakultät
- Theologische Fakultät
- Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
- Sonstiges



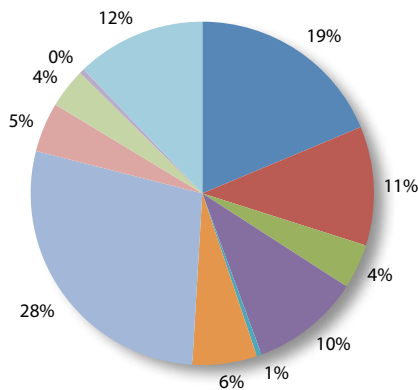
Wenn man diese Angaben auf die in der Research Academy vorgenommene Verteilung der Fachrichtungen in die drei Bereiche Mathematik / Informatik / Naturwissenschaften, Geistes- und Sozialwissenschaften und Lebenswissenschaften zusammenfasst, ergibt sich auch hier ein konsistentes Verhältnis zwischen den Befragten und der Gesamtzahl an Kompetenzschul-Teilnehmenden.

Sofern die Befragten an einer Veranstaltung der Kompetenzschule teilgenommen haben, wurden diese gefragt, woher sie vom Angebot der Kompetenzschule

Verteilung der Kompetenzschulteilnehmenden und der Befragten		
	Teilnehmende in der Befragung (ohne außeruniversitäre Forschungseinrichtungen)	Teilnehmende der Kompetenzschule gesamt
Mathematik / Informatik / Naturwissenschaften	20%	17%
Geistes- und Sozialwissenschaften	39%	41%
Lebenswissenschaften	41%	42%

**Wie sind Sie auf das Angebot der Kompetenzschule zum ersten Mal aufmerksam geworden?** (n=214)

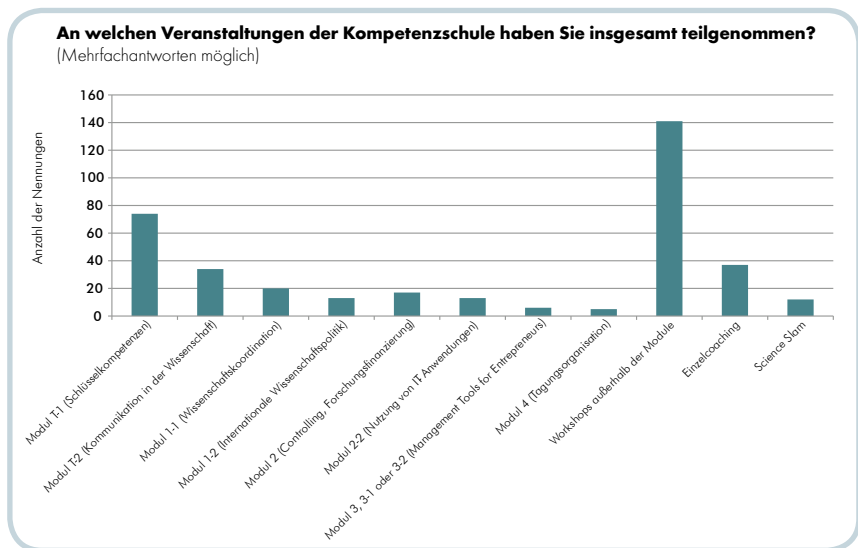
- Newsletter/E-Mails der Research Academy Leipzig
- Newsletter/E-Mails der Kompetenzschule
- Pressemitteilung
- Arbeitskollegen
- Dozent/Doktorvater
- Sonstiges
- Website der Research Academy Leipzig
- Website der Kompetenzschule
- Plakataushänge
- Programmheft/Flyer
- Science Slam der Kompetenzschule





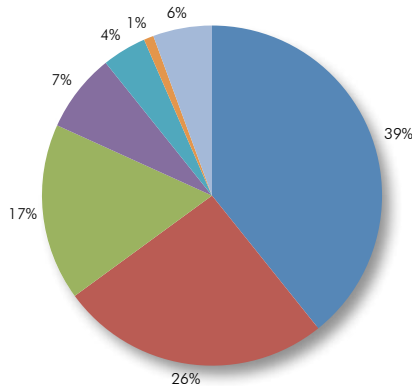
erfahren haben, welche ursprüngliche Motivation der Teilnahme zugrunde lag, an welchen Veranstaltungen sie teilgenommen haben und wann eine Teilnahme zuletzt erfolgte.

Das Ergebnis zeigt, dass physischen Medien wie Plakaten, Flyern und Programmheften nur eine sekundäre Rolle beim Erzeugen von Aufmerksamkeit zuteil wird. Hingegen nehmen Newsletter-Informationen per E-Mail – gleich ob diese über den Verteiler der Research Academy oder über den Kompetenzschul-eigenen Verteiler gesendet wurden – sowie die Informationen, die über die Websites zugänglich sind, mit insgesamt 44 Prozent eine Hauptrolle ein. Damit korreliert der hohe Bekanntheitsgrad über Arbeitskollegen: Haben zunächst einige Informationen per Mail oder Website erhalten, so gaben diese die Information schnell an Kollegen weiter. Es zeigt sich, dass die Kommunikationsstrategie der Kompetenzschule, von Beginn an auf eine übersichtliche Website und den Aufbau eines eigenen Newsletter-Netzwerks zu setzen, aufgegangen ist.



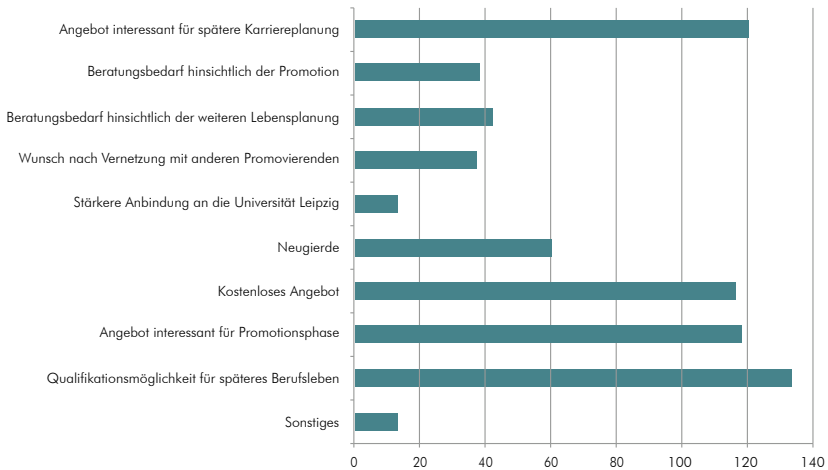
**Wann haben Sie zuletzt an einer Veranstaltung der Kompetenzschule teilgenommen?** (n=214)

- Sommersemester 2013
- Wintersemester 2012/13
- Sommersemester 2012
- Wintersemester 2011/12
- Sommersemester 2011
- Wintersemester 2010/11
- Ich kann mich nicht mehr erinnern.



Wir konnten in der Befragung Teilnehmende sowohl aus den Modulen als auch den Workshops erreichen. Dass die Zahl der Workshop-Teilnehmenden so hoch erscheint, hat zwei Ursachen: Zum einen waren hier Mehrfachantworten möglich, zum anderen gab es zahlenmäßig weit mehr Workshops als gesamte Module (nicht jedoch Einzelveranstaltungen in den Modulen). Dass die Befragung sich vornehmlich aus Teilnehmenden des letzten akademischen Jahres 2012/13 zusammensetzt, ist wohl damit zu erklären, dass bei dieser Gruppe die Erinnerungen an die Teilnahme noch sehr präsent sind. Zum anderen muss in Betracht gezogen werden, dass mit je länger zurückliegender Teilnahme auch die Wahrscheinlichkeit sinkt, dass die Teilnehmenden noch unter der damals angegebenen E-Mail-Adresse regelmäßig erreichbar sind, da sie z. B. nicht mehr an der Universität beschäftigt sind.

**Was war Ihre Motivation, an einem Angebot der Kompetenzschule teilzunehmen?  
(Mehrfachantworten möglich)**



Die Aussagen zur Motivation der Befragten decken sich weitestgehend mit der Zielstellung der Kompetenzschule. Die Mehrheit der Befragten sieht in dem Angebot eine wesentliche Relevanz für das spätere Berufsleben. Unter den Mitgliedern der Research Academy sticht heraus, dass diese das Angebot zwar für interessant für die spätere Karriereplanung erachten, es aber weniger als Qualifikationsmöglichkeit sehen als die Nicht-Mitglieder. Dies mag darauf zurückzuführen sein, dass die Mitglieder durch die Teilnahme an einem strukturierten Programm eine anderweitige Zusatzqualifikation in ihrem jeweiligen Graduiertenprogramm erwerben. Für Einzelbetreute ist diese Möglichkeit aber erst mit der Kompetenzschule gegeben, sodass hier die Befragten dies auch dementsprechend stärker einstufen. Signifikante Unterschiede (Chi-Quadrat-Test) ergeben sich auch in den Bereichen Beratung und Vernetzung. Die einzelbetreuten Befragten sehen hier einen wesentli-

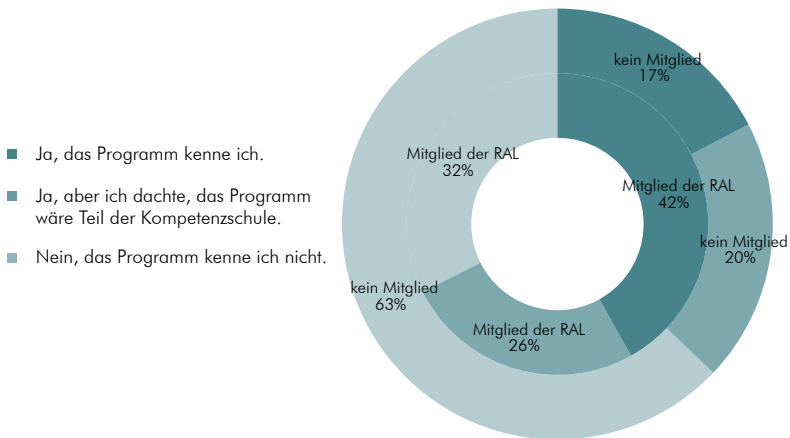
chen größeren Beratungsbedarf sowohl hinsichtlich der laufenden Promotion als auch der weiteren Lebensplanung und vor allem die Möglichkeit, sich besser vernetzen zu können. Damit wird die Kompetenzschule gerade dieser Gruppe von Nachwuchsforschenden gerecht, die sich damit eher als Gesamtgruppe von Promovierenden identifizieren können.

Bereits vor der Einrichtung der Kompetenzschule existierte an der Research Academy das Transferable Skills Programme (TSP) als eine überfachliche Qualifizierungsmöglichkeit. Das TSP hat jedoch keinen Fokus auf die Berufsphase nach der Promotion und war zudem nur für Mitglieder der Research Academy gedacht. Seit Einrichtung der Kompetenzschule gab es das TSP weiterhin parallel. Aus diesem Grund haben wir die Teilnehmenden auch danach befragt, ob sie das TSP kennen bzw. ob sie Veranstaltungen besucht haben.

Wenig überraschend ist die Tatsache, dass wesentlich mehr Mitglieder der Research Academy das TSP kennen als Nicht-Mitglieder. Immerhin ein Drittel der

**Wussten Sie, dass es an der Research Academy Leipzig ein eigenes überfachliches Qualifizierungsprogramm – das Transferable Skills Programme – gibt?**

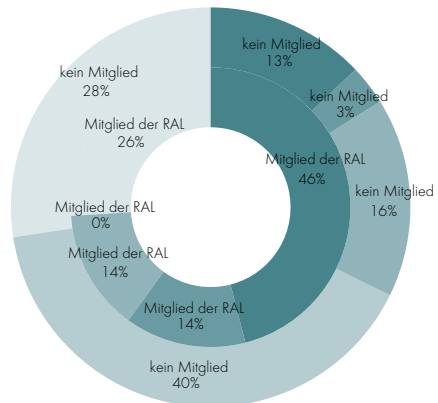
(RAL-Mitglied n=74; kein Mitglied n=167)



Research Academy-Mitglieder kennen das Programm jedoch nicht, was in Anbetracht der Tatsache, dass es sich hier um ein speziell für diese Zielgruppe eingereichtes Programm handelt, zumindest Verwunderung hervorruft. Dass allerdings außerdem 26 Prozent der Mitglieder der Research Academy denken, das TSP sei ein Teil der Kompetenzschule (im Gegensatz zu nur 20 Prozent der Nicht-Mitglieder) überraschte uns erheblich.

**Haben Sie in der Vergangenheit an einem Workshop des Transferable Skills Programme teilgenommen?** (alle Befragten n=112; Mitglied der RA Leipzig n=37)

- Ja.
- Nein, das Angebot sagte mir nicht zu.
- Nein, alle Angebote waren schon ausgebucht, als ich mich einschreiben wollte.
- Nein, weil ich kein Mitglied der Research Academy bin.
- Ich bin mir nicht sicher.

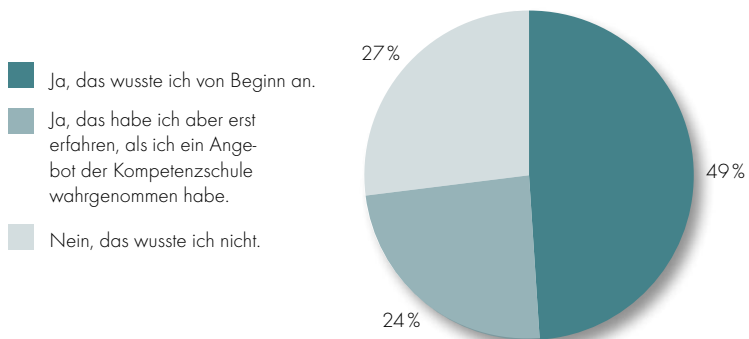


Diejenigen, denen das Programm bekannt war, haben wir zudem gefragt, ob sie bereits einmal an einer Veranstaltung des TSP teilgenommen haben. Auch hier überrascht es nicht, dass hauptsächlich die Mitglieder der Research Academy diese Frage bejahen. Immerhin 14 Prozent dieser Gruppe gibt jedoch auch an, dass ihnen das Angebot nicht zusagte. Bemerkenswert ist al-

lerdings, dass 26 Prozent der Mitglieder der Research Academy und 28 Prozent der Nicht-Mitglieder angeben, dass sie sich über eine Teilnahme nicht sicher seien. Stellt man diese Aussage in Relation zu der vorherigen Frage, so stellt sich heraus, dass offenbar aus Teilnehmersicht eine deutliche Abgrenzung zwischen dem TSP und den Kompetenzschul-Angeboten nur schwer zu erkennen ist. Dies wirft zum einen die Frage auf, ob das TSP möglicherweise in seiner Außendarstellung die Unterschiede zur Kompetenzschule nicht deutlich macht. Zum anderen stellt sich aber auch die Frage, ob zukünftig beide Programme weiter nebeneinander laufen sollten und ob eine Abgrenzung zwischen Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern weiterhin sinnvoll ist.

Da die Kompetenzschule von Beginn an durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert wurde, war es schließlich auch wichtig zu erfahren, ob diese Tatsache den Befragten bewusst war. Diese Frage wurde auch denjenigen gestellt, die nicht an einer Veranstaltung teilgenommen haben, da wir davon ausgehen, dass diese sich über unser Angebot trotzdem informiert

**Die Angebote der Kompetenzschule sind bisher für die Teilnehmenden kostenfrei, weil die Kompetenzschule durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert wurde. Wussten Sie von dieser Förderung?** (n=241)



haben und deshalb möglicherweise auf die Förderung aufmerksam geworden sind.

Überraschenderweise hat etwa mehr als ein Viertel der Befragten angegeben, dass sie von der Förderung nicht informiert waren. Dies ist insofern ungewöhnlich, als dass sämtliche Publikationsmedien eine Information über die Förderung beeinhalteten.

### 5.3.2 Block „B“ Promotion

Da die Kompetenzschule sich während ihrer Projektlaufzeit an Promovierende und frühe Postdocs richtet, ihren Fokus insgesamt aber auf die Phase nach der Qualifizierung legte, war es für uns interessant zu erfahren, inwieweit Teilnehmende an unserem Programm in der Zwischenzeit bereits die Promotion abgeschlossen haben. Die nachfolgenden Ergebnisse beziehen sich also nur auf diejenigen, die Veranstaltungen der Kompetenzschule besucht haben.

Dabei stellte sich heraus, dass 88 Prozent der Befragten noch promovieren, 12 Prozent hingegen ihre Promotion bereits abgeschlossen haben ( $n=214$ ). Von den noch Promovierenden ( $n=189$ ) geben insgesamt 57 Prozent an, ihre Promotion 2013 oder 2014 abschließen zu wollen; 40 Prozent wollen dies 2015 oder 2016 tun. 3 Prozent geben an, dass ihre Promotion länger als 2016 andauern wird und 1 Prozent gab an, ihr Promotionsvorhaben abgebrochen zu haben.

Damit lässt sich für unsere Befragung schließen, dass die Befragten – so sie nicht schon promoviert haben – sich überwiegend aus Promovierenden zusammensetzen, die bereits in ihrem Promotionsvorhaben fortgeschritten sind und für die eine Karriereplanung zunehmend in den Fokus rückt.

Von den bereits Promovierten ( $n=25$ ) haben 80 Prozent angegeben, dass sie 2011, 2012 oder 2013 promoviert worden sind, also der Gruppe der frühen Postdocs zuzurechnen sind. Lediglich 20 Prozent haben bereits vor 2011 promoviert. Die bereits Promovierten haben wir weiterhin gefragt, in welcher beruflichen Stellung

sie sich gerade befinden und wo sich ihr Arbeitsort befindet.

Dabei liegt der Arbeitsort von 96 Prozent dieser Gruppe in Deutschland. Da es sich hier um eine relativ kleine Fallzahl an Befragten handelt, sind Aussagen hinsichtlich der Beschäftigung von Promovierenden schwierig zu verallgemeinern. Es scheint sich jedoch tendenziell so zu verhalten, dass sich für die Mehrheit der Promovierten sich eine Tätigkeit in Forschung und Lehre ergibt, die aber nicht auf eine akademische Weiterqualifizierung abzielt. Angesichts der Tatsache, dass die überwiegende Mehrheit der Mittelbau-Arbeitsverträge befristet sind, kann man davon ausgehen, dass sich hier eine Beschäftigungsgruppe gleichsam „im Wartestand“ befindet. Damit scheint sich das Thema der berufszielqualifizierenden Weiterbildung sich tatsächlich nicht auf die Promotionsphase zu beschrän-

#### Welcher Beschäftigung gehen Sie seit Ihrer Promotion nach? (n=25)





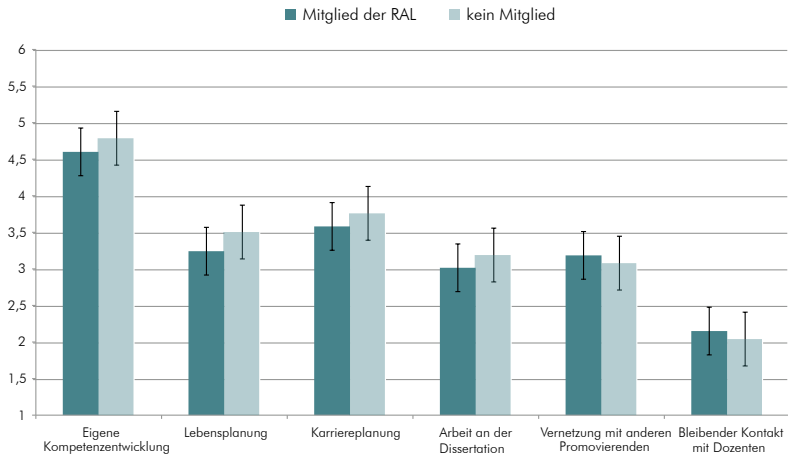
ken, sondern auch in die Postdoc-Phase hineinzureichen.

### 5.3.3 Block „C“ Nutzen

Die Befragten, die an einer Veranstaltung der Kompetenzschule teilgenommen hatten, haben wir sodann um Aussagen gebeten, inwiefern das Angebot der Kompetenzschule ihnen genutzt hat und ob ihre Erwartungen eingetroffen sind. Dabei haben wir verschiedene Aspekte abgefragt, die die Teilnehmenden jeweils auf einer Skala von 1 (kein Nutzen) bis 6 (maximaler Nutzen) bewerten konnten.

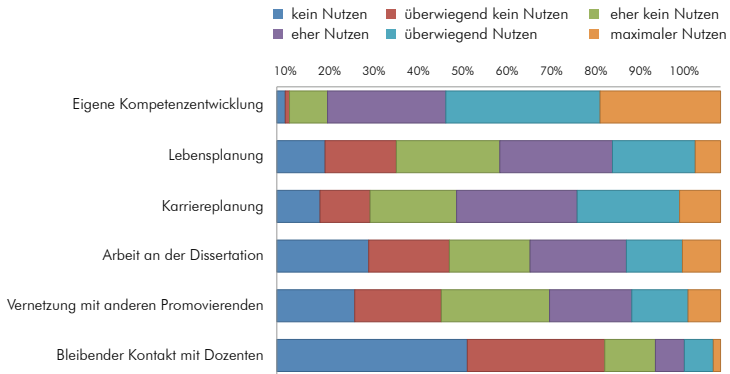
Um die Verteilung der Skala besser sichtbar zu machen, haben wir die Antworten aller Befragten zusätzlich auf einer Prozentskala in Relation zueinandergesetzt.

**Bitte beurteilen Sie, welchen Nutzen die Angebote der Kompetenzschule für Sie in den unten aufgeführten Bereichen gehabt hat.** (1=kein Nutzen, 6=maximaler Nutzung; Mitglied der RAL n=74, kein Mitglied n=167, dargestellt sind Mittelwerte)

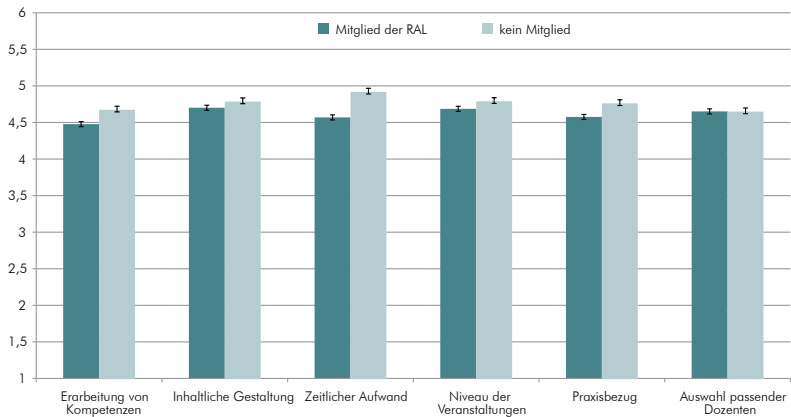


Der Nutzen liegt für die Befragten insbesondere in den Bereichen Kompetenzentwicklung, Lebens- und Karriereplanung. Die Kompetenzschule wird

**Bitte beurteilen Sie, welchen Nutzen die Angebote der Kompetenzschule für Sie in den unten aufgeführten Bereichen gehabt haben.**

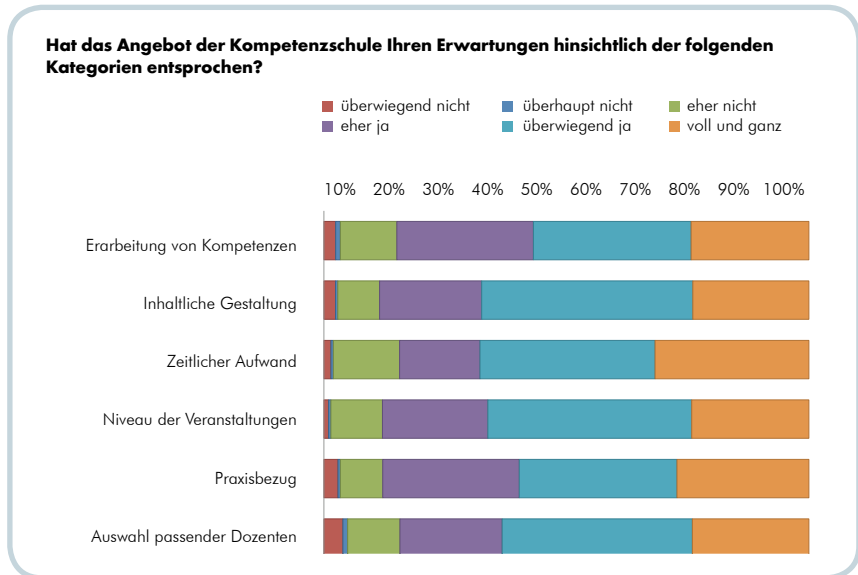


**Hat das Angebot der Kompetenzschule Ihren Erwartungen hinsichtlich der folgenden Kategorien entsprochen? (1=überhaupt nicht, 6=voll und ganz)**



damit ihrer ursprünglichen Rolle in vollem Maße gerecht.

Die Befragten geben zum überwiegenden Teil an, dass ihre Erwartungen hinsichtlich der Angebote der Kompetenzschule erfüllt wurden. Dabei umfasst der Anteil derjenigen, die ihre Erwartungen überwiegend oder sogar ganz erfüllt sehen, in allen Teilbereichen mindestens die Hälfte der Befragten. Hinsichtlich der Inhalte, des Zeitaufwands und des Niveaus der Veranstaltungen geben sogar rund zwei Drittel der Befragten an, dass ihren Erwartungen überwiegend oder voll und ganz entsprochen wurde. Damit zeigt sich, dass das Konzept der Kompetenzschule, nämlich Promovierenden als eigene Zielgruppe speziell auf sie zugeschnittene Angebote anzubieten, schlüssig ist. Weder sahen die Befragten sich hinsichtlich ihres Zeitaufwandes unangemessen in Anspruch genommen noch war das Niveau der Veranstaltungen nicht dem Bildungsstand der Teilnehmenden angepasst.



Wir haben zudem gefragt, ob die Befragten eher an externen oder an universitätseigenen Dozenten interessiert sind:

Das Angebot der Kompetenzschule soll auch auf Berufsfelder außerhalb von Wissenschaft und Forschung vorbereiten. Welche Gruppe von Dozenten sollte Ihrer Meinung nach für einen optimalen Praxisbezug bevorzugt eingesetzt werden? (1=überwiegend universitätseigene Dozenten, 7=überwiegend externe Dozenten; n=194)

Mittelwert=5,07

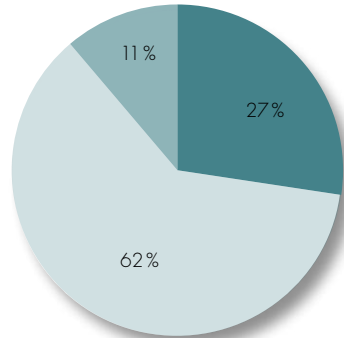
Standardabweichung=1,31

Das Konzept der Kompetenzschule sah vor, dass gerade externe Dozenten einen Bezug zur berufsrelevanten Praxis außerhalb der Universität herstellen können. Die Ergebnisse der Befragung bestätigen auch dieses Konzept, wobei wir darauf hinweisen, dass die Kompetenzschule bereits immer dort, wo es inhaltlich geboten war, auch auf universitätseigene Dozenten zurückgegriffen hat.

Da die eigene Angebotslinie für Promovierende ein zentrales Alleinstellungsmerkmal der Kompetenzschule darstellt, haben wir die Teilnehmenden auch befragt, ob sie das Career Center und die dort stattfindenden Angebote kennen. Knapp die Hälfte der Befragten (48%; n=241) kennen das Career Center, haben aber keine Veranstaltungen dort besucht, immerhin 37 Prozent kennen das Career Center jedoch nicht. Lediglich 15 Prozent der Befragten haben dort einmal Veranstaltungen belegt. Dieses Ergebnis zeigt, dass das Career Center – obschon in räumlich unmittelbarer Nähe zur Research Academy und zur Kompetenzschule gelegen – von einem erheblichen Teil der Nachwuchsforschenden gar nicht als möglicherweise für sie relevante Einrichtung wahrgenommen wird. Auch wenn die Befragten von dieser Einrichtung bereits gehört haben, so sind sie doch mehrheitlich der Meinung, dass die Angebote dort nicht ihrer Zielgruppe entsprechen. Aus diesem Grund haben wir die Teilnehmenden dahingehend befragt, wie sie die Zielgruppenaufteilung und die strukturelle Einordnung der Kompetenzschule sehen.

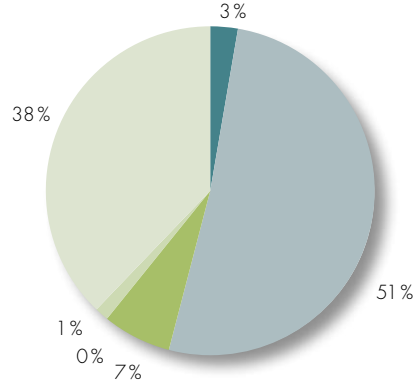
**Nehmen wir an, die Kompetenzschule wird ein Teil des Career Centers und die Angebote könnten gleichermaßen von Bachelor- und Master-Studierenden sowie von Promovierenden besucht werden. Was halten Sie davon?** (n=241)

- Studierende und Promovierende können davon profitieren, Angebote gemeinsam wahrzunehmen.
- Promovierende benötigen eigene Veranstaltungen, um sich fächerübergreifend auszutauschen und zu vernetzen.
- Ich habe dazu keine Meinung.



**An welcher Einrichtung der Universität sehen Sie Ihrer Meinung nach die Kompetenzschule am besten verortet?** (n=241)

- Beim Career Center
- Beim Sprachenzentrum
- An der Research Academy
- Anderswo
- Bei der Wissenschaftlichen Weiterbildung
- Ich habe dazu keine Meinung



Es überrascht nach unseren bisherigen Erkenntnissen nicht, dass knapp zwei Drittel der Befragten der Meinung sind, Promovierende benötigen eigene Veranstaltungen für ihre Weiterbildung. Dies korreliert mit der Einschätzung, dass das Niveau der Kompetenz-

schul-Veranstaltungen den Erwartungen der Teilnehmenden entsprach. Ginge man nun davon aus, dass Bachelor- und Masterstudierende dieselben Veranstaltungen besuchten, befürchten die Befragten offenbar ein Absinken des Niveaus. Da sich Promovierende aber auch in einem ganz anderen Lebensabschnitt befinden als Master- oder gar Bachelor-Studierende und damit auch ihre berufsfeldspezifischen Bedürfnisse andere sind, ist diese Befürchtung auch nicht ohne weiteres auszuräumen.

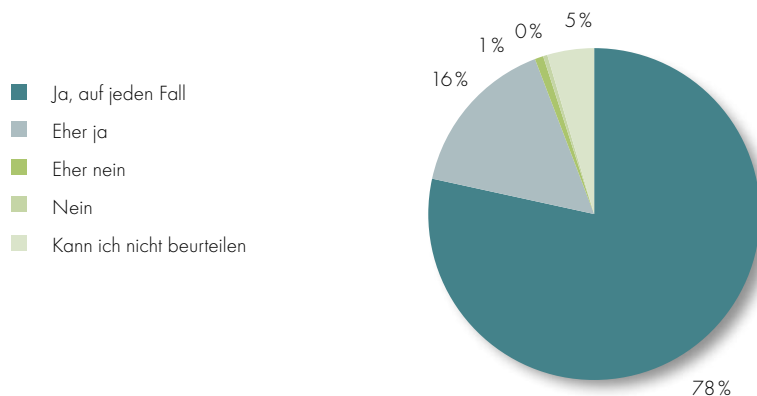
Dennoch zeigt die nachfolgende Frage, dass aus dieser Einschätzung nicht automatisch auch eine einheitliche Meinung hinsichtlich der institutionellen Einordnung der Kompetenzschule folgt. Zwar sprechen sich nur 9 Prozent der Befragten für eine Zuordnung zum Career Center aus, allerdings sagen auch lediglich 42 Prozent, dass die Research Academy der beste Ort für die Kompetenzschule darstellt. Immerhin 35 Prozent haben keine dezidierte Meinung. Wenn man zusätzlich die Mitgliedschaft in der Research Academy betrachtet, so ergibt sich, dass unter den Mitgliedern die Verortung an der Research Academy leicht bevorzugt wird (51 Prozent zu 44 Prozent bei den Nicht-Mitgliedern), andererseits sich hier auch mehr Befragte finden, die keine Meinung haben (38 zu 34 Prozent). Damit zeigt sich, dass die Kompetenzschule als sinnvoll erachtet wird, aber nicht vornehmlich als Einrichtung der Research Academy wahrgenommen wird.

### 5.3.5 Block „D“ Erhaltung

Da die Kompetenzschule laut Antrag nach dem Ende der Förderperiode verstetigt werden soll, haben wir auch die Teilnehmenden nach ihrer Meinung zur Erhaltung der Kompetenzschule befragt.

Während 5 Prozent der Befragten sich kein Urteil zutrauten, waren nur 1 Prozent der Meinung, dass die Kompetenzschule eher nicht fortgeführt werden sollte. 94 Prozent der Befragten sprachen sich für eine Fortführung aus. Diese Gruppe haben wir zudem gefragt,

**Sollte die Universität Leipzig Ihrer Meinung nach die Kompetenzschule ELSYS auch nach dem Ende der Förderperiode weiter fortführen?** (n=241)



aus welchen Gründen die Universität die Kompetenzschule weiterführen soll.

Die Promovierenden sind sich dessen bewusst, dass überfachliche Qualifikation auf dem Berufsmarkt eine notwendige Voraussetzung ist und die Kompetenzschule diesbezüglich entsprechende Angebote vorhält. Dabei ist herauszustellen, dass die Kompetenzschule zusätzlich zu den fachlichen Qualifikationen einer Promotion aus Sicht der Befragten einen echten Mehrwert darstellt – das Angebot trifft also hier auf eine bisherige Marktlücke und füllt diese aus. Dass die Universität auch eine entsprechende Verpflichtung hat, ihre Nachwuchsforschenden auf das Berufsleben adäquat vorzubereiten, sieht außerdem eine Mehrheit der Befragten.

Da ein derartiges Angebot, welches bisher vollständig aus Drittmitteln finanziert wurde, kostenintensiv ist und die Universität deshalb auch über alternative Finanzierungsmodelle nachdenken muss, haben wir die Teilnehmenden um ihre Meinung zu einer Gebührenfinanzierung gebeten. Dabei haben wir differenziert

### Was war Ihre Motivation, an einem Angebot der Kompetenzschule teilzunehmen?

(Mehrfachantworten möglich)

Überfachliche Qualifizierung ist für das spätere Berufsleben eine notwendige Voraussetzung

Die Universität ist auch verpflichtet, Nachwuchsforschende auf das Berufsleben vorzubereiten.

Promovierende können sich hier Kompetenzen aneignen, die im üblichen Betreuungsverhältnis oft vernachlässigt werden.

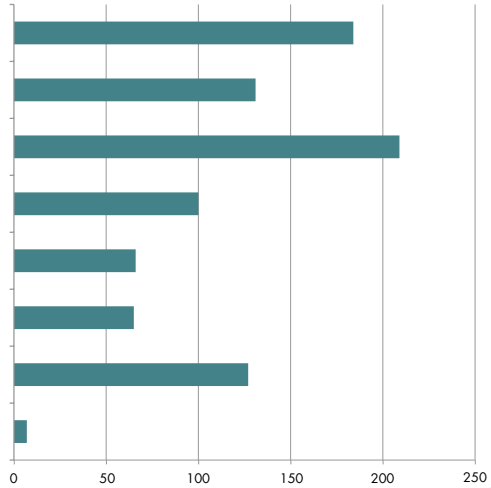
Die Vernetzung der Promovierenden wird dadurch gefördert.

Die Promovierenden können sich stärker mit ihrer Universität identifizieren.

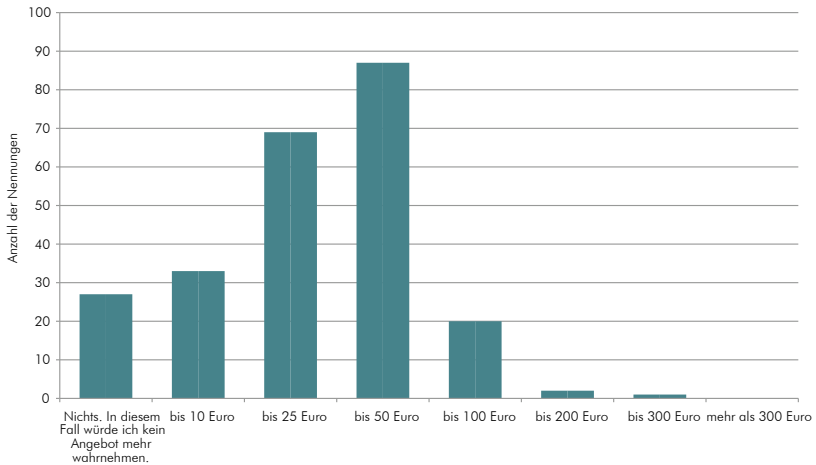
Ich habe damit eine Anlaufstelle zu Fragen rund um die Promotion.

Ich kann mich besser auf mein Berufsleben vorbereiten.

Sonstiges



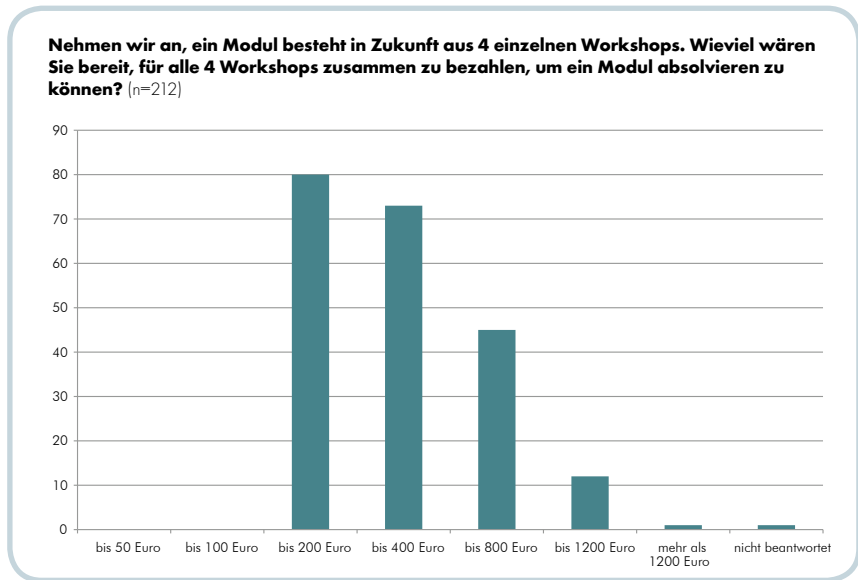
### Wieviel wären Sie bereit, für einen Workshop maximal zu bezahlen? (n=239)





befragt: Zunächst erging die Frage nach Gebühren für einen einzelnen, anderthalbtägigen Workshop. Haben die Befragten auf diese Frage eine Teilnahme verneint, wurde die Frage nach den Gebühren für ein Modul (hier beispielhaft als Kombination von vier einzelnen Workshops konzipiert) nicht gestellt. Wiederum allen Befragten wurde dann aber die Frage nach Gebühren für ein Einzelcoaching gestellt.

Die Ergebnisse machen deutlich, dass eine alleinige Gebührenfinanzierung der Angebote nicht realisierbar sein wird, da hier zu wenig Bereitschaft bei den Teilnehmenden besteht, kostendeckende Gebühren für einen Workshop zu zahlen. In einer früheren Kalkulation haben wir errechnet, dass ein durchschnittlicher Workshop bei guter Auslastung pro Unterrichtseinheit und Teilnehmer ungefähr 20 Euro kostet, insgesamt bei 15 Unterrichtseinheiten also 300 Euro:



Kosten im Wintersemester 2011 / 12	89.860,22 €
Teilnahmen	506
Durchschnitt Kursdauer in Unterrichtseinheit	8,91 Unterrichtseinheiten
<b>Kosten pro Unterrichtseinheit pro Teilnahme</b>	<b>19,93</b>

Diese Kalkulation basiert auf dem Budget des Wintersemesters 2011/12. Dieser Betrag schließt sämtliche Kosten der Kompetenzschule, also auch Sachkosten und Personalkosten für die Organisation, Konzeption und Betreuung mit ein. Teilnahme bezeichnet hier die Registrierung eines Teilnehmers pro Veranstaltung; in einem Modul mit mehreren Veranstaltungen müssen also auch mehrere Teilnahmen pro Teilnehmer berechnet werden.

Die meisten Befragten würden jedoch maximal 50 Euro Gebühren zahlen, sodass man pro Workshop von einem Sechstel des Budgets ausgehen kann, der durch Gebühren gedeckt ist. Diese Kalkulation geht jedoch von einer gleichbleibend guten Auslastung durch Teilnehmende aus; sinkt die Durchschnittszahl an Teilnahmen, steigen die durchschnittlichen Kosten. Eine Mischung aus Teilnehmergebühren, Drittmitteln (z. B. Bildungsgutscheine, Co-Finanzierung durch Graduiertenprogramme) und anteilige Kostenübernahme durch die Universität Leipzig ist demnach ein realistisches Szenario.

## 6 Resultate und Handlungsempfehlungen

Das Ziel der Kompetenzschule ist es, Doktorandinnen und Doktoranden (im Berichtszeitraum auch *Postdocs*) bei der Karriereplanung und einer darauf abgestimmten, individuellen Kompetenzentwicklung zu unterstützen. Dank des integrierten Konzepts und zahlreicher Synergien im Rahmen der Research Academy und

Kooperationen (u. a. mit dem Hochschuldidaktischem Zentrum Sachsen (HDS) und dem Hochschulgründernetzwerk SMILE) konnte dieses Konzept erfolgreich umgesetzt werden. Die Anzahl der ursprünglich im Antrag vorgesehenen Teilnehmenden (30–50) konnte schon im ersten akademischen Jahr (WS 10 / 11 und SS 11) überschritten werden (138). Seit Bestehen der Kompetenschule nutzten insgesamt über 600 Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Angebote.

Dabei konnte festgestellt werden, dass die Teilnehmenden aus allen Fachdisziplinen kamen (siehe Abb. 2) und besonders Einzelbetreute mit den Angeboten angesprochen wurden (siehe Abb. 3). Die Kompetenschule hat sich als überfachlich strukturierte Qualifizierungseinrichtung für Promovierende etabliert, die die Wahrnehmung der Research Academy Leipzig nach innen und außen positiv verstärkt. Die Angebote der Kompetenschule tragen zudem zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissen-

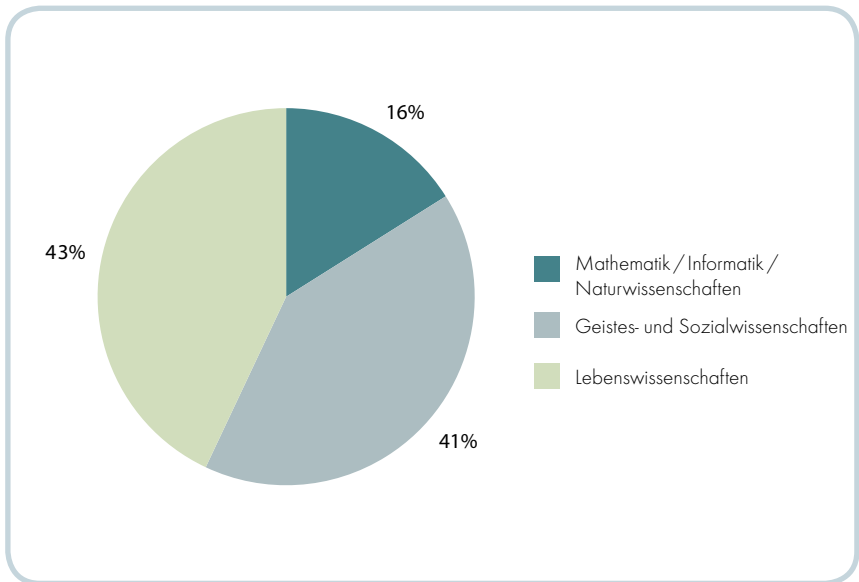


Abbildung 2: Promovierende nach Disziplinen

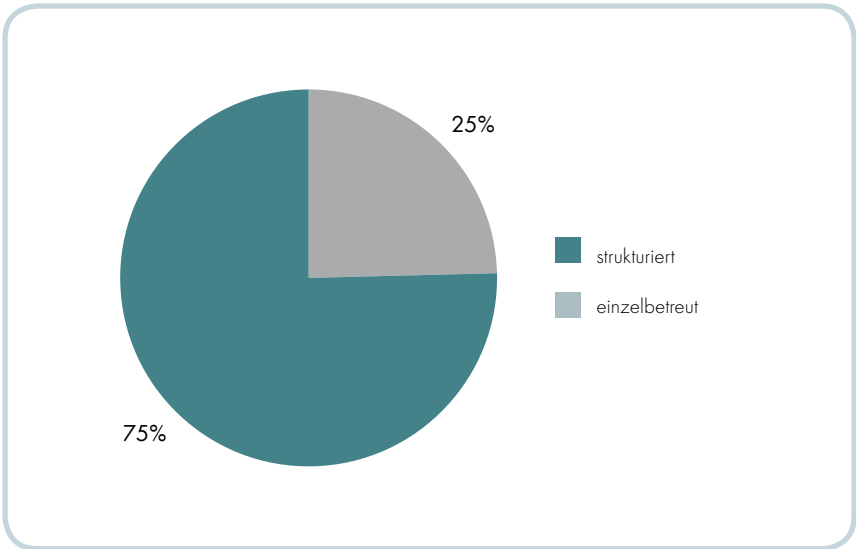


Abbildung 3: Teilnehmende nach Promotionsart

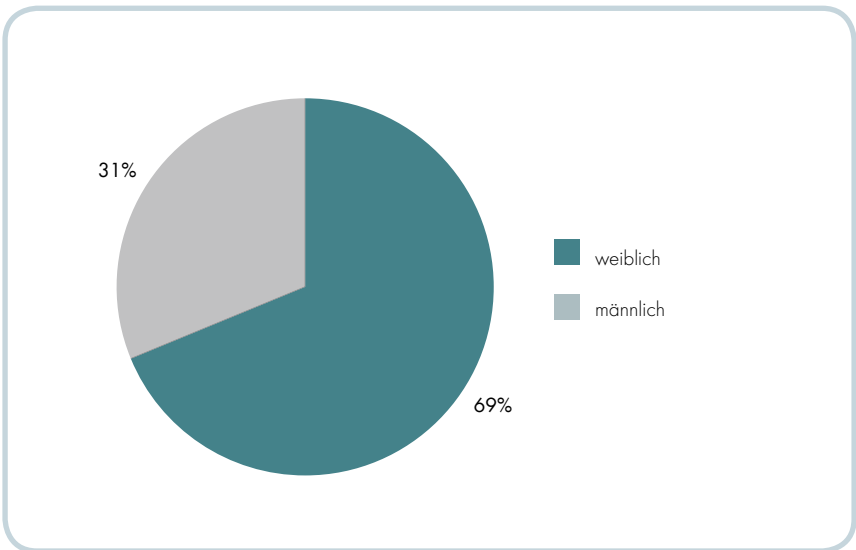


Abbildung 4: Promovierende nach Geschlecht

schaft bei (siehe Abb. 4). Darüber hinaus wurden durch englischsprachige Workshops (bspw. *Intercultural communication*) und Module (bspw. *Science policies in international perspective*) sowie durch Veranstaltungen mit Gastprofessoren (bspw. Professor Robert A. Roe, *Universität Maastricht*) die Internationalisierungsstrategien der Research Academy unterstützt.

Die vorliegenden Ergebnisse der Befragung stellen klar, dass es durch das Projekt möglich war, in den ersten drei Jahren Laufzeit eine Vielzahl an Promovierenden an Leipziger Hochschulen und Forschungseinrichtungen anzusprechen und sich nachhaltig durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit und Marketing in dieser Zielgruppe bekanntzumachen.

Wir konnten weiterhin feststellen, dass aus Teilnehmersicht die Zielstellungen des Projekts erfüllt wurden: Die Teilnehmenden konstatieren, dass das Angebot inhaltlich mehrheitlich ihren Erwartungen entsprach und sie entsprechenden Nutzen für ihre berufliche Zukunft daraus ziehen konnten. So verwundert es nicht, dass sich die übergroße Mehrheit der Befragten für eine Fortführung des Projekts an der Universität Leipzig ausspricht.

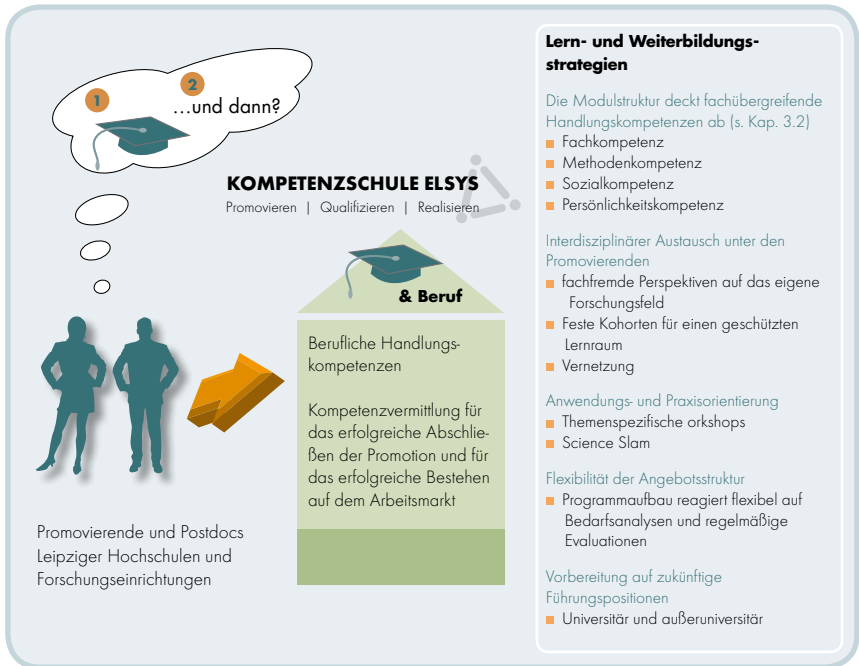
Die Mehrheit der Befragten findet es notwendig, ein eigenes Angebot für Promovierende vorzuhalten und dies auch gegenüber Angeboten für Studierende wie dem Career Center abzugrenzen. Die Grenze ziehen die Befragten jedoch hauptsächlich bei den Inhalten der Angebote. Ein großer Teil der Befragten hat keine spezifische Meinung zu der institutionellen Anbindung der Kompetenzschule. So wäre es für die Befragten auch durchaus vorstellbar, dass die Kompetenzschule nicht unbedingt ein Teil der Research Academy bleibt. Auch hat die Befragung ergeben, dass die Trennschärfe zwischen dem überfachlichen Qualifizierungsangebot der Research Academy und der Kompetenzschule ungenügend ist. Die Frage, ob ein Angebot, das sich generell an alle Promovierenden (gleich ob Mitglied der Research Academy oder in Einzelbetreuung) richtet, unbedingt an der Research Academy verortet sein muss, wird

von den Befragten als weniger wichtig eingeschätzt. Relevant bei der zukünftigen Gestaltung der Kompetenzschule ist jedenfalls die deutliche Herausstellung der Zielgruppe. So wäre etwa durchaus ein gemeinsames Weiterbildungszentrum für Studierende und Promovierende denkbar, das in unterschiedlichen Angebotslinien und mit jeweils eigenen Ansprechpartnern zielgruppengerechte Angebote (etwa auch gezielt für Research-Academy-Mitglieder) anbietet.

Die Befragung ergab zudem, dass eine reine Gebührenfinanzierung der Angebote unrealistisch ist. Die Mehrheit der Befragten wäre zwar bereit, entsprechende Gebühren zu bezahlen. Jedoch müssten diese für einen kostendeckenden Betrieb weitaus höher angesetzt werden, als die Befragten zu zahlen bereit sind. Somit muss auch bei einer zukünftigen Verstetigung berücksichtigt werden, dass ein Großteil des Budgets weiterhin durch Haushalts- oder aber andere Drittmittel erbracht werden muss.

Die Befragung zeigt, dass das Projekt „Kompetenzschule ELSYS“ auf jeden Fall eine bisher bestehende Lücke in der überfachlichen Qualifizierung von Promovierenden (und Postdocs) erfolgreich schließt und insbesondere die berufsfeldspezifische Ausrichtung großen Anklang bei den Teilnehmenden findet. Die Universität Leipzig besitzt mit der Kompetenzschule also eine Einrichtung, die ein Alleinstellungsmerkmal im Wettbewerb um gute Nachwuchsforschende darstellt und die entsprechend auch von den Teilnehmenden genutzt und geschätzt wird.

Zusammenfassend können folgende Lern- und Weiterbildungsstrategien der Kompetenzschule ELSYS identifiziert werden:



Einer Kompetenzentwicklung, die auf eine umfassende und nachhaltige Entwicklung individueller Fähigkeiten und Fertigkeiten abzielt, wird die Kompetenzschule ELSYS gerecht. Die vermittelten Handlungskompetenzen und Schlüsselqualifikationen erhalten ihre Berechtigung und praktische Relevanz durch das stetige Abgleichen mit dem Bedarf der Promovierenden (und der Postdocs) sowie der kontinuierlichen Evaluation der Veranstaltungen.

Nachhaltiges Lernen wird bei der Umsetzung des Programms der Kompetenzschule ELSYS in großem Maße gefördert. Hier lassen sich Einflussfaktoren identifizieren, die sich bezüglich der Gestaltung von nachhaltigen Lehr- und Lernprozessen positiv auswirken. In der Theorie werden drei Dimensionen (personale, situative und prozessuale Dimension) unterschieden, denen im Hinblick auf die Transfer-

Abbildung 5:  
Lern-Weiterbildungsstrategien  
der Kompetenzschule ELSYS

sicherung im Rahmen des Programms der Kompetenzschule ELSYS große Beachtung geschenkt wird.<sup>14</sup>

Die Gestaltung von Lehr- und Lernprozessen muss sich am Vorwissen, der Lernmotivation und den Lerngewohnheiten und Lernstilen der Zielgruppe orientieren. Die Kompetenzschule ELSYS reagiert auf diesen Punkt mit Bedarfsanalysen und darin enthaltenen Selbsteinschätzungen durch die Promovierenden bezüglich ihrer vorhandenen bzw. neu zu erlernenden Kompetenzen und Weiterentwicklungsfelder. Somit hat auch das Wissen über die besonderen Lebensumstände und Ressourcen der Promovierenden einen grundlegenden Einfluss auf das Programm der Kompetenzschule ELSYS.<sup>15</sup>

Die situative Dimension umfasst diejenigen Faktoren, die in den Lern- und Transferprozess eingebettet sind.<sup>16</sup> Diesbezüglich ist es wichtig, dass die Kompetenzschule ELSYS und die beauftragten Dozenten, Trainer und Coaches sich mit der individuellen Lebens- und Arbeitswelt der Promovierenden auseinandersetzen. In diesem Sinne spielen Arbeitsplatzbedingungen, das zukünftige berufliche Umfeld (Bedarfsanalyse der sächsischen Unternehmen) und die intrinsische Motivation bei der Teilnahme am Programm der Kompetenzschule ELSYS eine wichtige Rolle. Weitere Faktoren sind beispielsweise die Bildung von Arbeitsgruppen, die Förderung von eigenständigem Arbeiten und Planen (im Sinne einer selbstgesteuerten Kompetenzentwicklung), dem Variieren der Aufgabenbedingungen (verschiedene Workshop- und Seminarformate der Kompetenzschule ELSYS), die Ausrichtung der Aufgaben an realistischen Bedingungen und authentischen Problemen und die Förderung der Betrachtung und Bearbeitung von Problemstellungen aus unterschiedlichen Blickrichtungen.<sup>17</sup>

---

14 Vgl. Schüßler, 2001, S. 17.

15 Vgl. Vogel, 2007, S. 64.

16 Vgl. Schüßler, 2001, S. 17.

17 Vgl. Vogel, 2007, S. 64.



Unter der prozessualen Dimension wird die methodisch-didaktische Aufbereitung der Lerngegenstände (Ausrichtung am Erwerb von fachübergreifenden Handlungskompetenzen), die Interaktions- und Kommunikationsstrukturen, die Effekte der Gruppendynamik (interdisziplinärer Austausch, Vernetzung) und die Rolle des Dozenten, Trainers und Coaches verstanden.<sup>18</sup>

---

18 Vgl. Schüßler, 2001, S. 17.

## Literaturverzeichnis

- Erpenbeck, John; Heyse, Volker: Die Kompetenzbiographie. Wege der Kompetenzentwicklung. 2. Auflage. Münster: 2007, Waxmann Verlag.
- Koepernick, Claudia: Akademische Schlüsselqualifikationen für die Promotion? In: Grünauer, Franziska: GEW-Handbuch Promovieren mit Perspektive. Ein Ratgeber von und für DoktorandInnen. Bielefeld: 2012, W. Bertelsmann Verlag, S. 317–329.
- Negri, Christoph: Angewandte Psychologie für die Personalentwicklung. Konzepte und Methoden. Berlin / Heidelberg: 2010, Springer Verlag.
- Nünning, Ansgar (Hrsg.): Handbuch Promotion. Forschung – Förderung – Finanzierung. Stuttgart / Weimar: 2007, Metzler Verlag.
- Schüßler, Ingeborg: Nachhaltiges Lernen. In: Grundlagen der Weiterbildung – Praxishilfen. 45.: o. O.: 2001.
- Stoppe, Sebastian; Zlotowski, Marc: Die Kompetenzschule ELSYS – ein Pilotprojekt für überfachliche Qualifizierung, in: ZHW-Almanach, Themenheft “Junge Hochschul- und Mediendidaktik”: 2013, S. 88–100.
- Vogel, Christian: Berufsbildung und Nachhaltigkeit. Gestaltung nachhaltiger Lehr- und Lernprozesse in der beruflichen Bildung. München: 2007, Grin Verlag.

## Anhänge

### Evaluation des Angebots

Die Angebote der Kompetenzschule wurden kontinuierlich durch die Teilnehmenden im Anschluss an die Veranstaltungen evaluiert. Die Erfahrungen und Anregungen der Teilnehmenden konnten so aktiv genutzt werden, um das Angebot der Kompetenzschule zu optimieren.

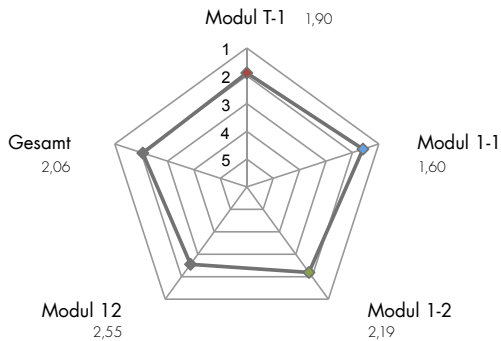
Die folgenden Abbildungen geben einen Eindruck über die Gesamtevaluationen der Module. Dargestellt sind jeweils die arithmetischen Mittelwerte der evaluierten Module. Die Fragen wurden im Evaluationsbogen wie folgt gestellt:

- Lerngewinn: Mein persönlicher Lerngewinn ist  
1=sehr hoch bis 6=sehr niedrig.
- Gesamtnote Dozent: Ich gebe dem Dozenten / der Dozentin bzw. der Veranstaltung die Gesamtnote  
1=sehr gut bis 6=sehr schlecht.
- Gesamtnote Veranstaltung: Ich gebe der Veranstaltung die Gesamtnote 1=sehr gut bis 6=sehr schlecht.

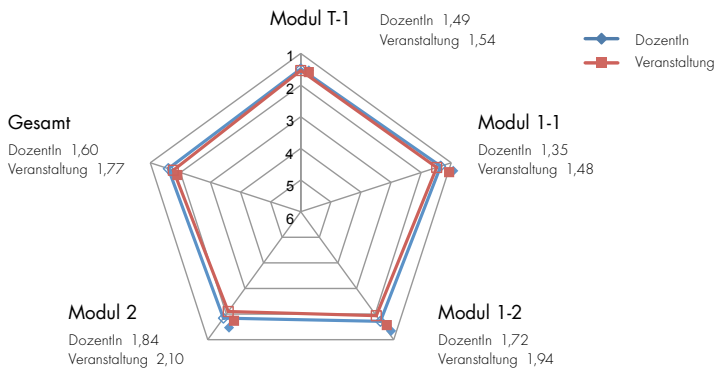
## SOMMERSEMESTER 2013

- Modul T-1: Schlüsselkompetenzen
- Modul I-1: Wissenschaftskoordination
- Modul I-2: Science policies in international perspective
- Modul 2: Controlling, Finanzplanung, Investitionsbewertung

### Persönlicher Lerngewinn



### Gesamteindruck



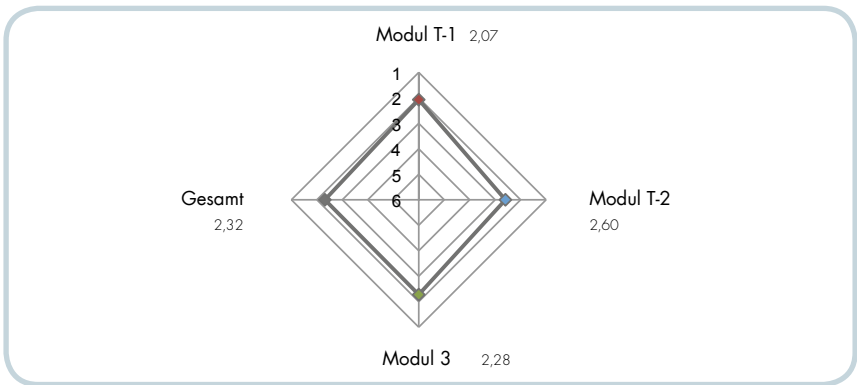
## WINTERSEMESTER 2012/13

Modul T-1: Führungskompetenzen

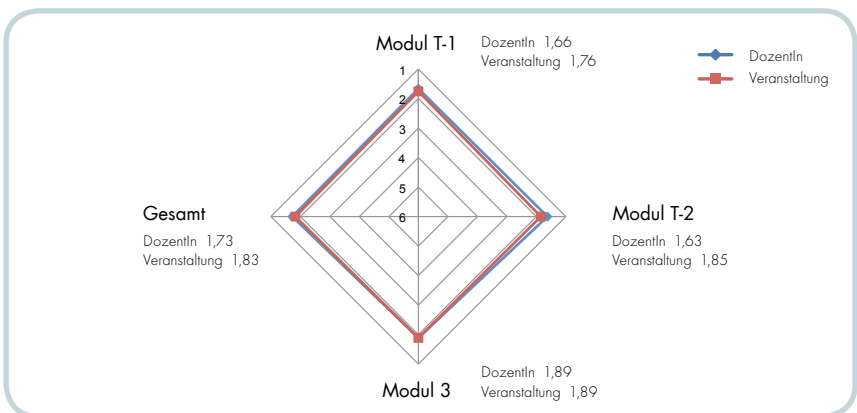
Modul T-2: Kommunikation in der Wissenschaft

Modul 3: Management Tools for Entrepreneurs

### Persönlicher Lerngewinn



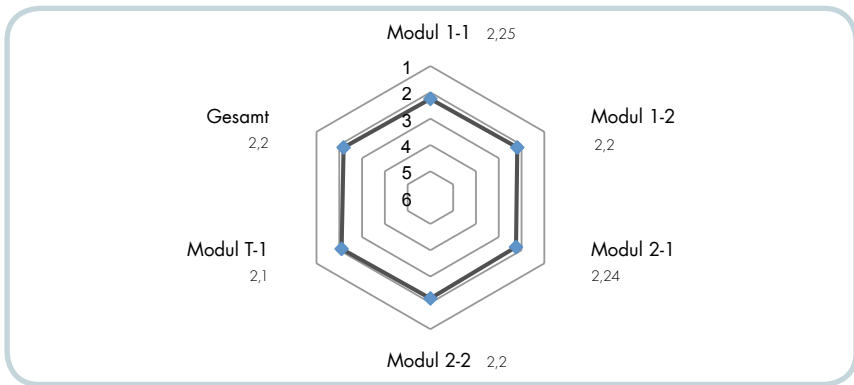
### Gesamteindruck



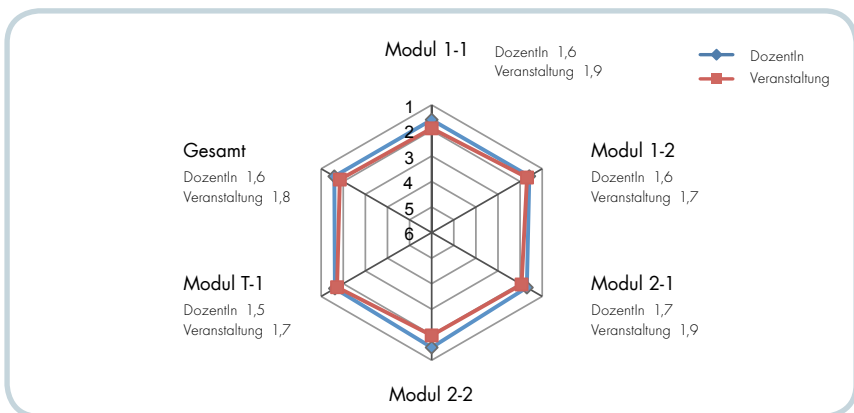
## SOMMERSEMESTER 2012

- Modul T-1: Schlüsselkompetenzen
- Modul 1-1: Wissenschaftskoordination
- Modul 1-2: Internationale Wissenschaftspolitik
- Modul 2-1: Controlling und Forschungsfinanzierung
- Modul 2-2: Nutzung integrierter IT-Konzepte

### Persönlicher Lerngewinn



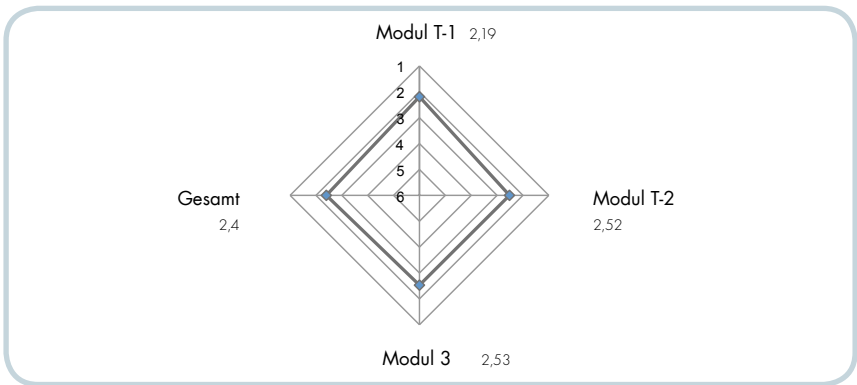
### Gesamteindruck



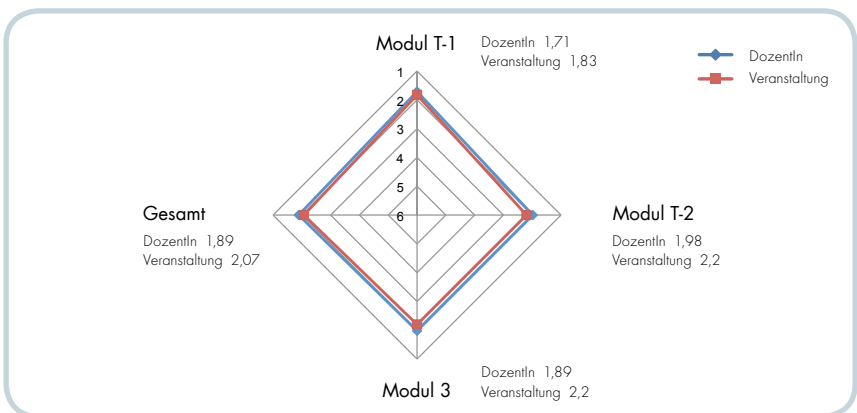
## WINTERSEMESTER 2011 / 12

- Modul T-1: Schlüsselkompetenzen (Gruppe A)
- Modul T-1: Schlüsselkompetenzen (Gruppe B)
- Modul T-2: Kommunikation in der Wissenschaft
- Modul 3: Von der Idee zur Umsetzung – Kompetenzen für Gründerinnen und Gründer
- Modul 4: Tagungsorganisation (noch nicht evaluiert)

### Persönlicher Lerngewinn



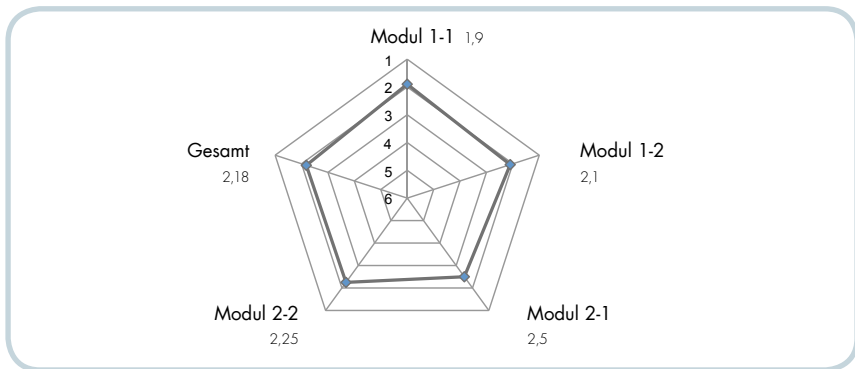
### Gesamteindruck



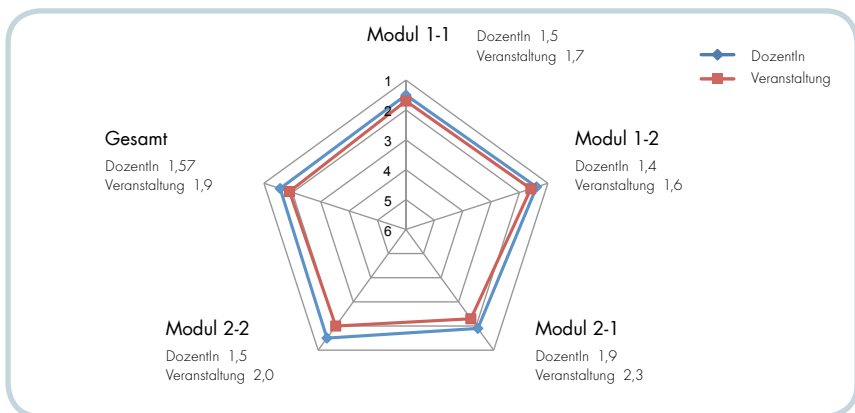
## SOMMERSEMESTER 2011

- Modul 1-1: Wissenschaftskoordination
- Modul 1-2: Internationale Wissenschaftspolitik und Innovationssysteme
- Modul 2-1: Controlling, Finanzplanung und Investitionsbewertung  
Forschungseinrichtungen und Entwicklungsabteilungen
- Modul 2-2: Nutzung integrierter IT-Konzepte in Forschungseinrichtungen und  
Unternehmen

### Persönlicher Lerngewinn



### Gesamteindruck

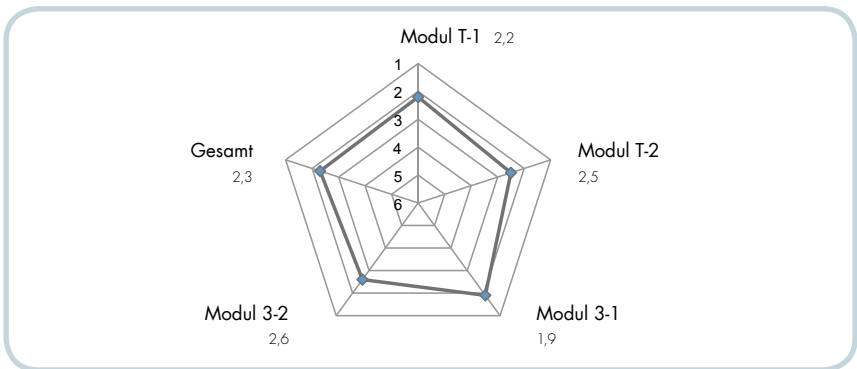




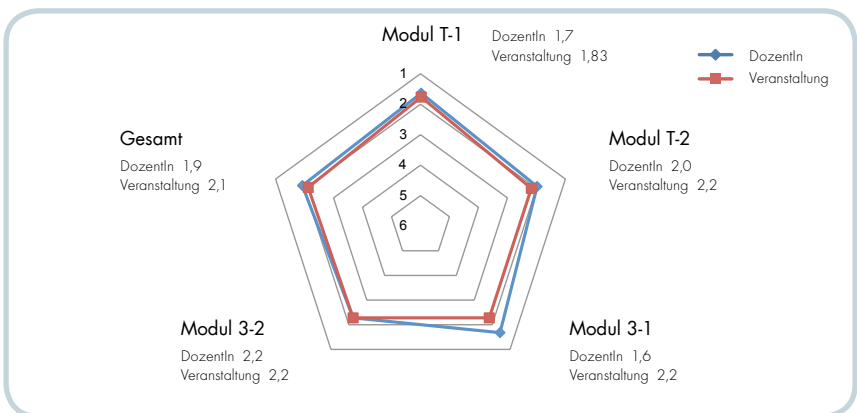
## WINTERSEMESTER 2010/2011

- Modul T-1: Schlüsselkompetenzen
- Modul T-2: Kommunikation in der Wissenschaft
- Modul 3-1: Kompetenzen für Gründer
- Modul 3-2: Von der Idee zur wissenschaftlichen Dienstleistung

### Persönlicher Lerngewinn



### Gesamteindruck



## Finanzübersicht

Position	ESF Zuwendung (Bescheid vom 11.05.2010)	ESF Zuwendung (Bescheid vom 30.03.2012)	Gesamt
	Ansatz	Ansatz neu	Ausgaben
<b>PERSONALAUSGABEN</b>			
1.1 Bezüge Eigen- & Fremdpersonal	465.630,00	450.579,99	441.727,31
<i>Bezüge Eigenpersonal</i>	290.700,00	275.649,99	262.820,81
<i>Bezüge Fremdpersonal</i>	174.930,00	174.930,00	178.906,50
1.2 Reise & Dienstreisekosten	16.023,00	15.205,00	14.171,94
<i>Reisekosten Eigenpersonal</i>	2.165,00	5.730,00	5.363,10
<i>Reisekosten Fremdpersonal</i>	13.858,00	9.475,00	8.808,84
Zwischensumme	481.653,00	465.784,99	455.899,25
<b>VERBRAUCHSGÜTER / LIZENZEN</b>			
2.2 Verbrauchsmaterial	15.900,00	18.000,00	17.565,46
2.3 Ausstattungsgegenstände	0,00	3.968,65	3.972,22
2.4. Lizenzen	5.700,00	8.100,00	9.043,92
2.5 Anmietung Räume	0,00	3.000,00	1.103,01
Zwischensumme	21.600,00	33.068,65	31.684,61
<b>VERWALTUNGS-AUSGABEN</b>			
3.1. Verwaltungspersonal	38.700,00	44.400,00	45.040,62
3.2. Sachkosten Verwaltung	6.780,78	4.770,27	1.674,30
Zwischensumme	45.480,78	49.170,27	46.714,92
<b>GESAMTSUMME</b>	<b>548.733,78</b>	<b>548.023,91</b>	<b>534.298,78</b>

	Gesamt	2010	2011	2012	2013
	<b>Rest</b>	<b>Ausgabe</b>	<b>Ausgabe</b>	<b>Ausgabe</b>	<b>Ausgabe</b>
	8.852,68	45.775,64	138.811,90	160.528,31	96.611,46
	12.829,18	39.993,64	86.068,90	91.338,81	45.419,46
	-3.976,50	5.782,00	52.743,00	69.189,50	51.192,00
	1.033,06	96,70	4.580,44	5.448,58	4.046,22
	366,90	96,70	1.421,28	2.421,85	1.423,27
	666,16	0,00	3.159,16	3.026,73	2.622,95
	9.885,74	45.872,34	143.392,34	165.976,89	100.657,68
	434,54	3.354,41	6.041,37	4.528,52	3.641,16
	-3,57	0,00	1.505,35	1.642,20	824,67
	-943,92	1.830,17	2.701,83	1.658,30	2.853,62
	1.896,99	0,00	470,76	632,25	0,00
	1.384,04	5.184,58	10.719,31	8.461,27	7.319,45
	-640,62	3.938,77	15.818,18	15.127,34	10.156,33
	3.095,97	596,98	655,79	421,53	0,00
	2.455,35	4.535,75	16.473,97	15.127,34	10.156,33
	<b>13.725,13</b>	<b>55.592,67</b>	<b>170.585,62</b>	<b>189.987,03</b>	<b>118.133,46</b>

