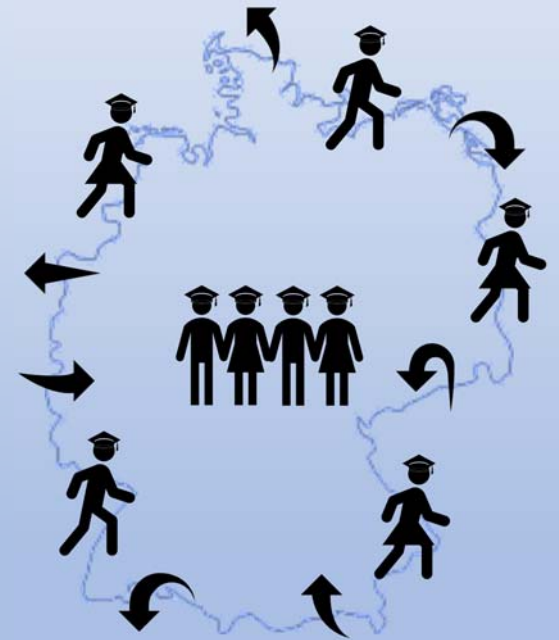


Auslandsmobilität von Promovierenden in Deutschland



Dr. Anna Tschaut
THESIS e.V.

23. Februar 2018, Berlin
DAIA Jahrestagung



THESIS e.V. – Über uns

- Bundesweiter, gemeinnütziger Verein zur Förderung von Wissenschaft und Forschung
- Gegründet 1991 zum Erfahrungsaustausch und zur gegenseitigen Unterstützung von Promovierenden und Promovierten
- Mitglieder an ca. 150 Hochschulen (z. T. auch im Ausland) sowie an Forschungseinrichtungen und in der Wirtschaft
- Lokale Gruppen mit Stammtischen; Mailinglisten und thematische Arbeitsgruppen
- Gründungsmitglied und deutsche Vertretung bei Eurodoc – The European Council of Doctoral Candidates and Junior Researchers

Inhalt und Schwerpunkt des Inputs

1. Zahlen zur Auslandsmobilität von Promovierenden
2. Motivation und Ziele von Promovierenden
3. Bedarfe
4. Besondere Herausforderungen
5. Fragen und Anregungen

Fokus auf:

- Physische Mobilität
- Mittellange und längere Auslandsaufenthalte (ab mehreren Wochen, aber temporär)

1. Auslandsmobilität von Promovierenden - Zahlen

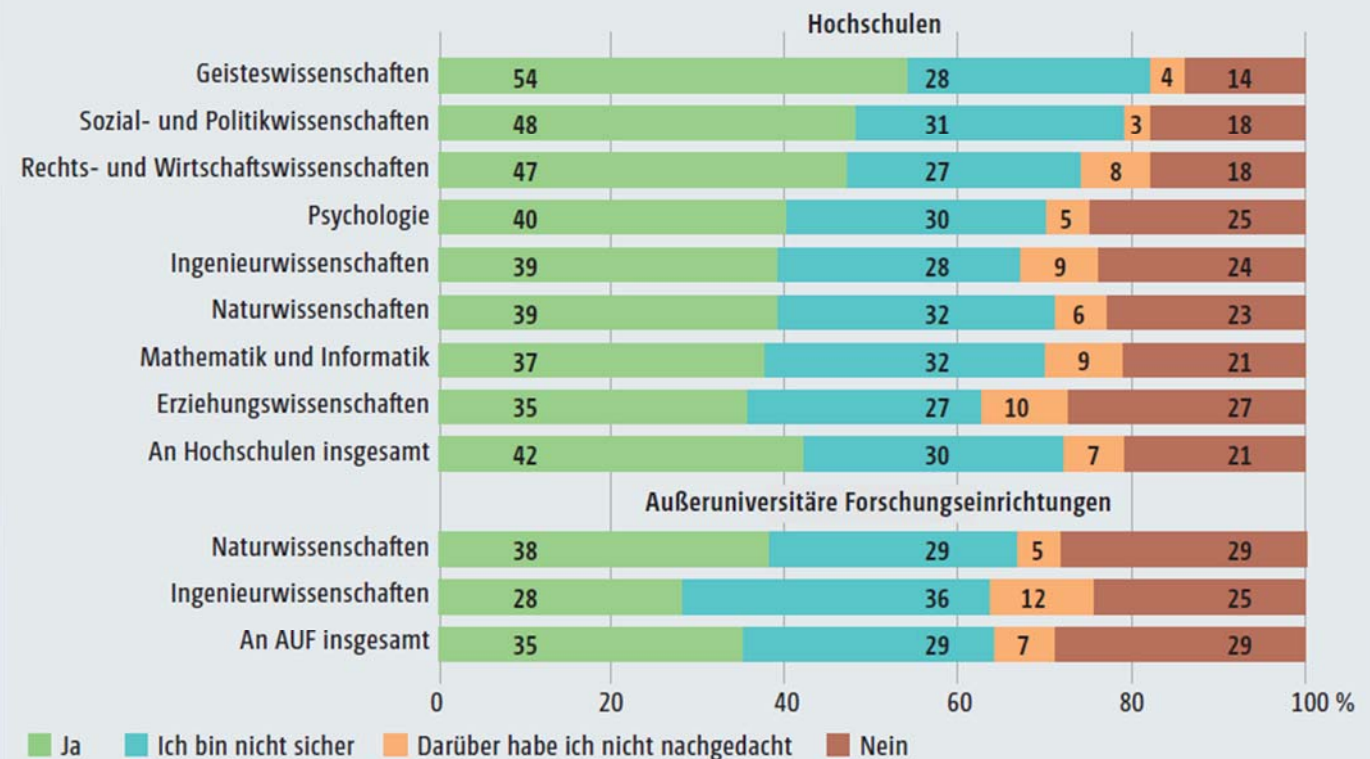
BuWiN (2017, S. 208 ff.):

- 42 %* wären bereit, dauerhaft im Ausland zu leben und zu arbeiten
- Forschungsbezogene Auslandsaufenthalte** Promovierender: ca. 12-14%

* Hochschulen, NachwuchswissenschaftlerInnen gesamt

** mehr als 3 Monate

Abb. B66: Abwanderungsbereitschaft von deutschen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern 2010 nach Fachrichtungen (in %)



Quelle: Jaksztat, S./Schindler, N./Briedis, K. (2011): Die internationale Ausrichtung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Hannover, S. 53; eigene Darstellung

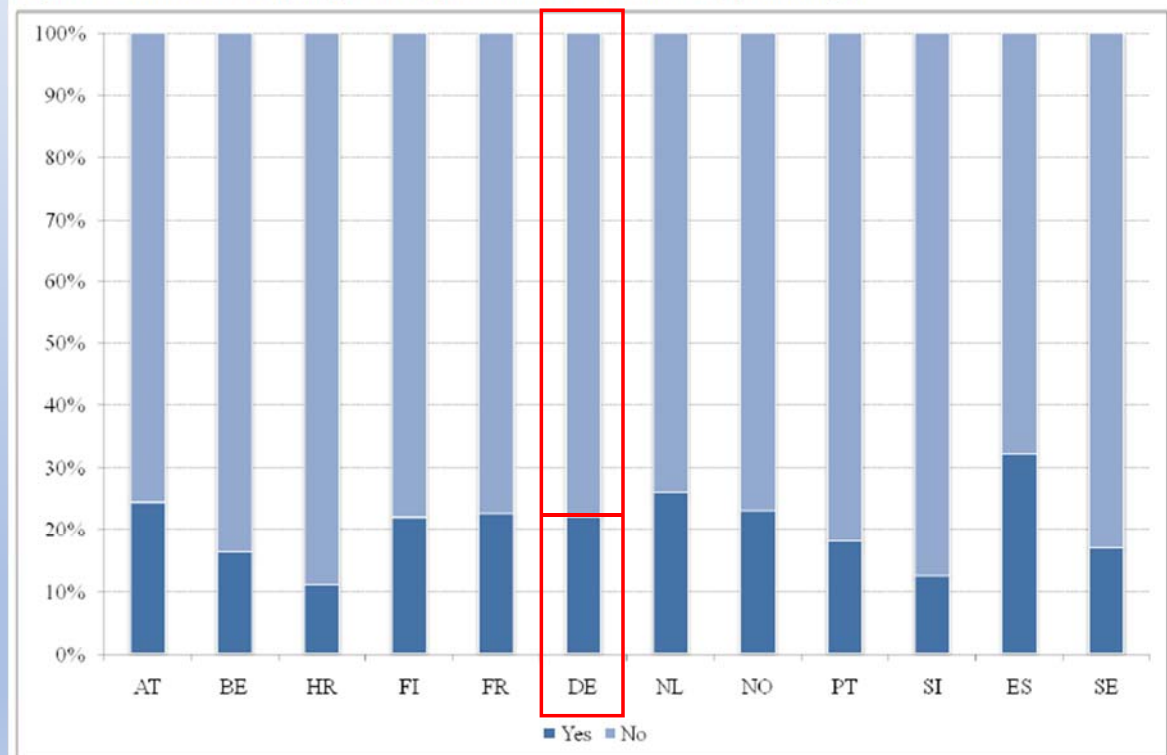
1. Auslandsmobilität von Promovierenden - Zahlen

BuWiN (2017, S. 208 ff.):

- Auslandsmobilität deutscher Promovierender liegt im internationalen Vergleich unter dem Durchschnitt
- Bevorzugte Zielländer: Schweiz, UK, Österreich, Nordamerika

Eurodoc Survey (2011, S. 81): ca. 22% machten/wollen Promotion im Ausland

Figure I - 16: Are/ were you pursuing your doctorate abroad? (By Country)



* N=4620, valid percentages, valid n.

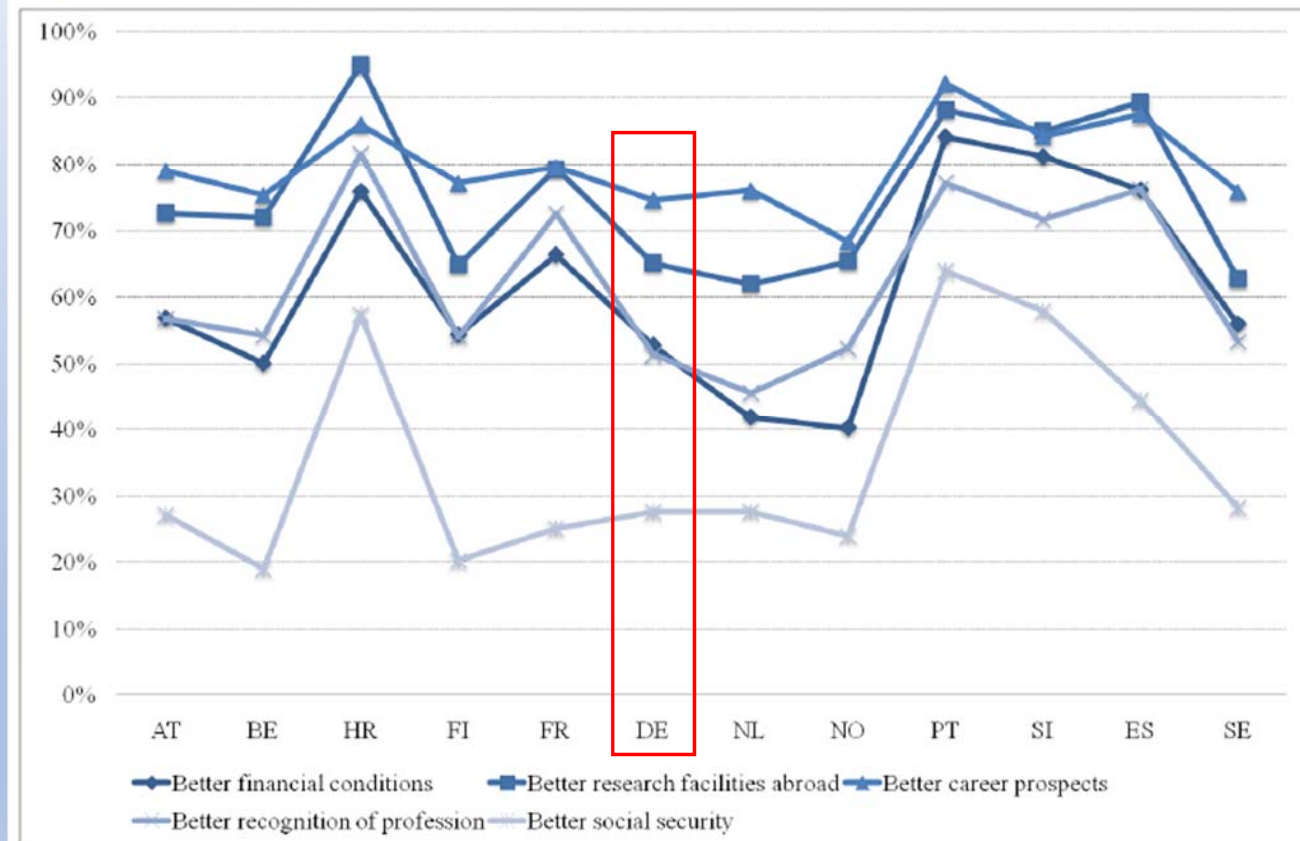
Source: Eurodoc data set (December 2010)

1. Auslandsmobilität von Promovierenden - Zahlen

Eurodoc Survey (2011, S. 88):

- Berufs- und Karriereaspekte stehen im Fokus der Motivation

Figure I - 26: How important are the following motivational reasons for your mobility? (By Country for important and very important reason)



* N=4376, valid percentages, valid n.

Source: Eurodoc data set (December 2010)

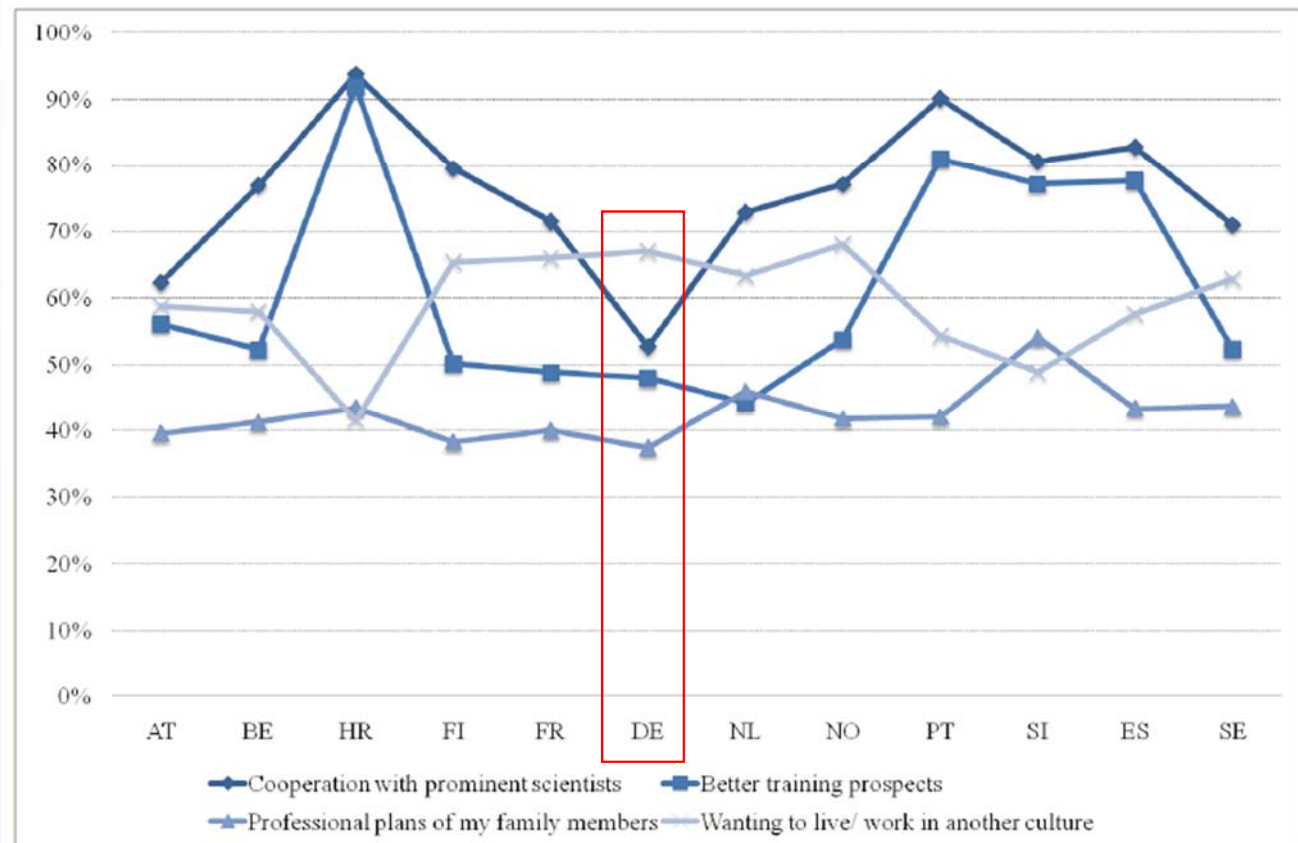
THESIS e.V. – DAIA Jahrestagung, 23. Februar 2018

1. Auslandsmobilität von Promovierenden - Zahlen

Eurodoc Survey (2011, S. 81):

- Persönliche und kulturelle Faktoren sind auch bedeutsam für die Motivation

Figure I - 27: How important are the following motivational reasons for your mobility? (By Country for important and very important reason)



* N=4376, valid percentages, valid n.

Source: Eurodoc data set (December 2010)

THESIS e.V. – DAIA Jahrestagung, 23. Februar 2018

1. Auslandsmobilität von Promovierenden - Zahlen

Jaksztat et al. (2011, S. 46 ff.):

- Generelles Interesse an Auslandsmobilität vorhanden
- Gründe gegen Mobilität:
Unvereinbarkeit mit Verpflichtungen;
Familie; keine Finanzierung

Tab. 4.11

Interesse an Auslandsmobilität (differenziert nach Fachrichtungen)

Frage: Haben Sie generell Interesse an einem forschungsbezogenen Auslandsaufenthalt?

(Anteile in Prozent; nur Befragte, die bisher noch nicht längere Zeit im Ausland waren und dies auch nicht planen)

Fachrichtung	Ja	Nein	Unentschlossen
Hochschule insgesamt	56	15	30

Anmerkung: Tabellenausschnitt Jaksztat et al. 2011, S. 46

Determinanten der Mobilitätsbereitschaft (Auswahl)

- Absicht im Wissenschaftssystem zu bleiben
- Bisherige Dauer im Wissenschaftssystem
- Bildungsgrad Elternhaus
- Mobilitätserfahrung während des Studiums
- Geschlecht; Kinder (v.a. bei Frauen)

2. Motivation und Ziele

- Beruflich:
 - Besondere Angebote wiss. Einrichtungen oder von Forschungsgruppen nutzen (z.B. Labore und Geräte, Forschungsschwerpunkte),
 - wissenschaftliches Netzwerk auf- und ausbauen,
 - andere Arbeitskontexte kennen lernen,
 - von Reputation bekannter WissenschaftlerInnen und Einrichtungen profitieren (CV),
 - Anforderung in späteren Stellenausschreibungen erfüllen
- Persönlich:
 - Erfahrungen mit anderen Kulturen, Sprachen und Kontexten machen



2. Motivation und Ziele





- Beruflich
- Persönlich

➔ Motivation ist vermutlich nicht grundlegend anders als bei wissenschaftlichen Mitarbeitenden in der Postdoc-Phase, aber Besonderheiten:

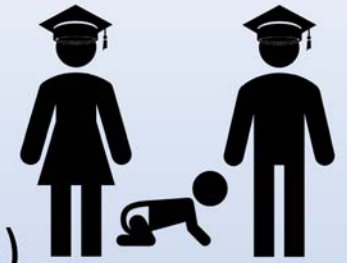
- Arbeit an Promotion im Fokus,
- ggf. Zeitdruck und weniger Erfahrung mit selbständigem wiss. Arbeiten,
- berufliche Zielsetzung heterogener oder weniger klar

3. Bedarfe

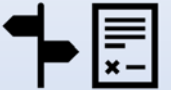
- Unterstützungsbedarf durch die Institution ist abhängig von individueller Zielsetzung und Promotionsform
- Zugang zu notwendigen Ressourcen in Gastinstitution → institutionelle Vereinbarung 
- Kritische Phase: Ankommen → schnellen Einstieg ermöglichen (v.a. bei kurzen Aufenthalten) 
- Bei längeren Aufenthalten:
 - Aktivität der Promovierenden in verschiedenen Teilbereichen der Qualifizierung ermöglichen (z.B. auch Lehre)
 - Unterstützung bei Rückkehr in den deutschen Kontext

4. Besondere Herausforderungen

- Vereinbarkeit mit familiären Zielen → zusätzliche finanzielle Unterstützung (z. B. für Besuche oder Aufenthalt mit Familie)
- Mangelnde Unterstützung durch Betreuende → institutionelle Unterstützung; Akzeptanz innerhalb der Hochschule für Auslandsaufenthalte erhöhen



4. Besondere Herausforderungen



- Entscheidung, wann im Promotionsverlauf ein Auslandsaufenthalt am besten passt und für welche Dauer → Klarheit möglichst früh am Beginn einer Promotion (z.B. in Promotionsvereinbarung); Angebot variabler Formate
- Hohe Arbeitsbelastung vs. Erholungszeiten → Unterstützung beim Aufbau eines sozialen Netzwerks in der neuen Umgebung und bei Rückkehr nach längerem Aufenthalt



4. Besondere Herausforderungen



- Zentrale Erfolgsfaktoren für einen gelungenen Auslandsaufenthalt liegen bei der Gastinstitution → in Formaten und Vereinbarungen der Zusammenarbeit berücksichtigen; Erfahrungen der Promovierenden erfassen und für Qualitätsverbesserung und -sicherung nutzen
- Wenn nicht bereits eine hohe Eigenmotivation vorhanden ist, sind Promovierende durch zentrale Stellen oft nur schwer zu erreichen → dezentrale Ebene der Hochschule systematisch einbinden; positive Beispiele für Motivierung nutzen (Promovierende als Multiplikatoren)

5. Fragen und Anregungen

- Was ist die (explizite und implizite) Zielsetzung des Auslandsamts einer Hochschule: WissenschaftlerInnen nur für den deutschen Wissenschaftsmarkt oder auch für das Ausland und für andere Sektoren trainieren? → Klärung und Abstimmung der strategischen Ausrichtung zusammen mit für Promovierende zuständigen Personen und Abteilungen der Hochschule
- Konzepte zur Kombination von physischer und virtueller Mobilität, um Erfahrungen und Netzwerke zu initiieren, über die Zeit aufrecht zu erhalten und zu stärken und Vereinbarkeit mit weiteren Zielsetzungen zu erleichtern



Kontakt

Dr. Anna Tschaut – Vorsitzende:
vorsitz@thesis.de

Dr. Stefan K. Braun – Geschäftsführer:
info@thesis.de

Webseite: www.thesis.de

THESIS in den sozialen Medien:
facebook, LinkedIn, Twitter, XING

