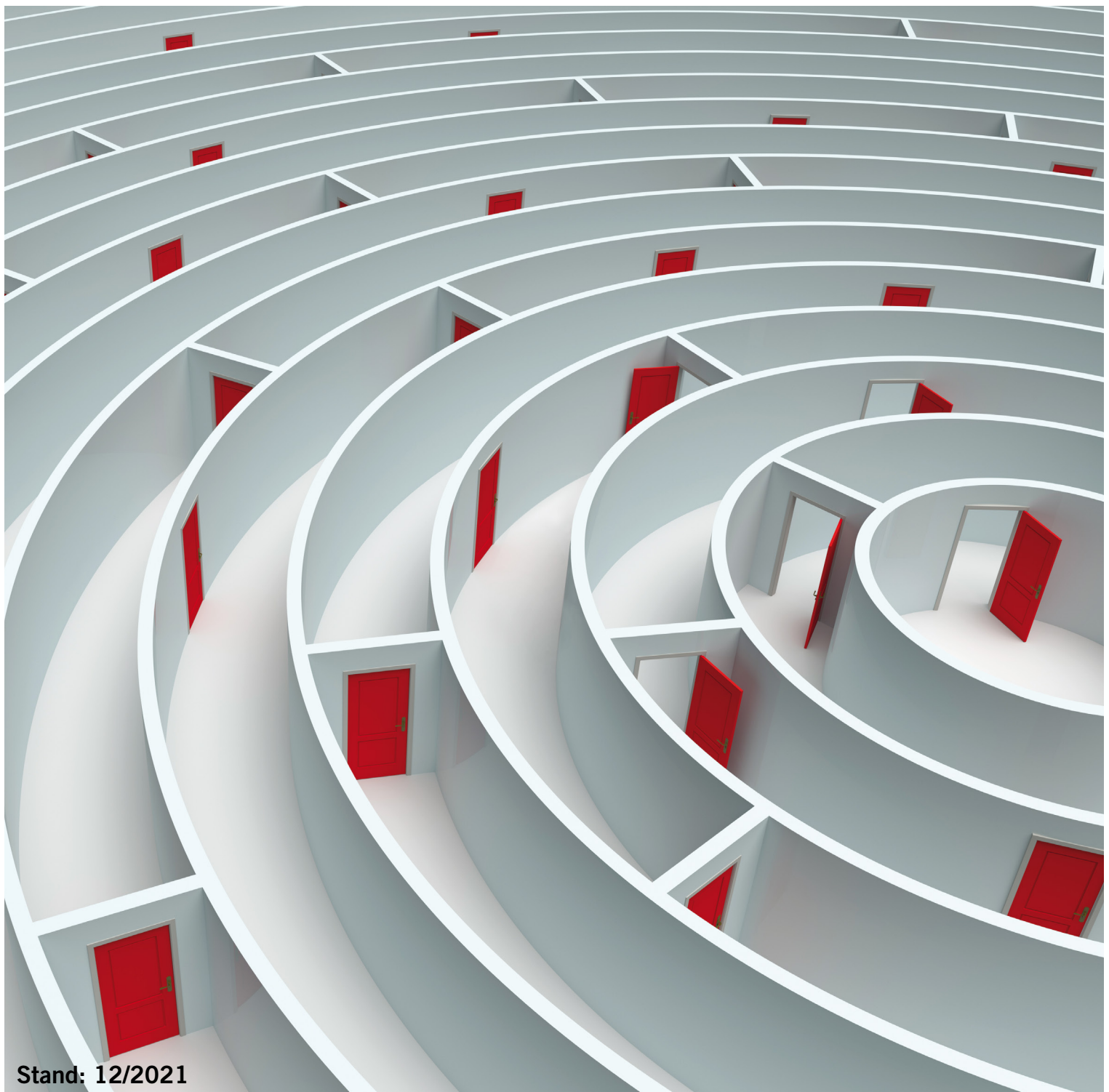




UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
ZUKUNFT  
SEIT 1386

# LEITLINIEN KARRIEREENTWICKLUNG



Stand: 12/2021

# INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	1
<b>I. Karrierephasen an der Universität Heidelberg</b>	<b>3</b>
<b>R1: Promotions-Phase</b>	4
<b>R2: Postdoc-Phase</b>	7
I. Übergang und Orientierung – R1/2-Phase	7
II. Profilbildung – Postdoc/R2-Phase	8
<b>R3: Qualifizierung für die Professur</b>	10
<b>II. Förderung auf jeder Karrierestufe</b>	<b>15</b>
Angebote für Nachwuchswissenschaftler*innen	15
Angebote für Betreuer*innen und Mentor*innen	18
Übersicht über die Förderangebote	19

# VORWORT

Wissenschaftlicher Nachwuchs ist ein wesentlicher Treiber von Innovation und Erkenntnisgewinn in der Forschung und ebenso die wichtigste Ressource für den Kompetenztransfer in die moderne Wissensgesellschaft. Nachwuchswissenschaftler\*innen nehmen im Streben der Universität Heidelberg, Wissen und Können in einer offenen, vorurteilsfreien Haltung gegenüber Menschen und Ideen zu entwickeln und nutzbar zu machen, eine zentrale Position ein. Ihre Heranbildung gehört daher zu den Kernaufgaben der Universität. Der hohe Stellenwert des wissenschaftlichen Nachwuchses zeigt sich in den umfassenden Maßnahmen zur Rekrutierung und Förderung, die im Zukunftskonzept der Universität verankert sind. Allein im Jahr 2019 wurden an der Universität Heidelberg rund 1.200 Doktorand\*innen promoviert sowie 1.100 Postdocs (ohne Stipendiat\*innen) und rund 200 Wissenschaftler\*innen auf dem Weg zur Professur beschäftigt. Mit der gezielten Nachwuchsförderung schafft die Universität eine attraktive und selbstbestimmte Forschungsatmosphäre und vereinigt das Wissen und Können ihrer Mitglieder über alle Generationen hinweg. Sie dient damit einerseits dem wissenschaftlichen Fortschritt und sichert andererseits ihre Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit.

Die Universität bekennt sich im Leitbild zur Vielfalt ihrer Mitglieder und sieht darin eine Bereicherung. Auch der wissenschaftliche Nachwuchs wird in seiner Individualität wahrgenommen und gefördert. Individuelle Förderungen und strukturelle Maßnahmen sollen gerechte Chancen schaffen, um jungen Wissenschaftler\*innen bestmögliche Rahmenbedingungen zur individuellen Potentialentfaltung zu ermöglichen.

Diesen Prinzipien und denen der guten wissenschaftlichen Praxis und des partnerschaftlichen Verhaltens verpflichtet, verfolgt die Universität Heidelberg dabei die Ziele,

- a) herausragende Talente aus aller Welt zu gewinnen und die Universität Heidelberg als leistungsorientierten, der Chancengleichheit und Diversität verpflichteten Arbeitgeber zu positionieren,
- b) den wissenschaftlichen Nachwuchs auf dem Weg zu ambitionierten Karrieren sowohl innerhalb als auch außerhalb der Universität durch die Förderung früher Selbstständigkeit und systematische, kollegiale Begleitung bestmöglich zu unterstützen,
- c) die Attraktivität und Planbarkeit universitärer Fach- und Führungskarrieren zu steigern und die Sichtbarkeit vielfältiger und positiver Vorbilder zu erhöhen,

# VORWORT

- d) durch klare Perspektiven, transparente und meritokratisch legitimierte Leistungsanforderungen sowie die Übernahme von Verantwortung durch Betreuende und Betreute frühe und fundierte Karriereentscheidungen zu ermöglichen,
- e) die Durchlässigkeit zwischen den unterschiedlichen Arbeitswelten und ihren Karrierewegen auch in fortgeschrittenen Karrierestadien durch einen Austausch zwischen der Universität und ihrem Umfeld auf inhaltlicher, strategischer und personaler Ebene zu fördern.

In den vorliegenden Leitlinien werden die Karrierephasen an der Universität Heidelberg definiert, dargestellt und ihre Verzahnung beschrieben. Weiter werden die Maßnahmen, Angebote und Handlungsempfehlungen dargestellt, die im Rahmen der heiDOCS- und heiTRACKS-Programme auf die jeweiligen Karriereentwicklungsphasen abgestimmt sind. Mit dem heiDOCS-Programm hat die Universität den Rahmen für eine strategisch orientierte Qualitätsentwicklung im Bereich der Doktorandenbetreuung geschaffen und Maßstäbe für die Weiterentwicklung und Optimierung herausragender Bedingungen in der Promotionsphase gesetzt. Die heiTRACKS-Angebote nehmen die Phase nach der Promotion in den Blick und bündeln die vielfältigen Karrierewege und maßgeschneiderten Unterstützungsangebote für promovierte Nachwuchswissenschaftler\*innen. Neben der Förderung wissenschaftsrelevanter und fachübergreifender Kompetenzen umfasst heiTRACKS auch Beratungs- und Coaching-Angebote zu allen wichtigen Entscheidungsprozessen. Auf allen Ebenen soll eine größere Transparenz und Planbarkeit der unterschiedlichen Karrierewege erreicht werden.

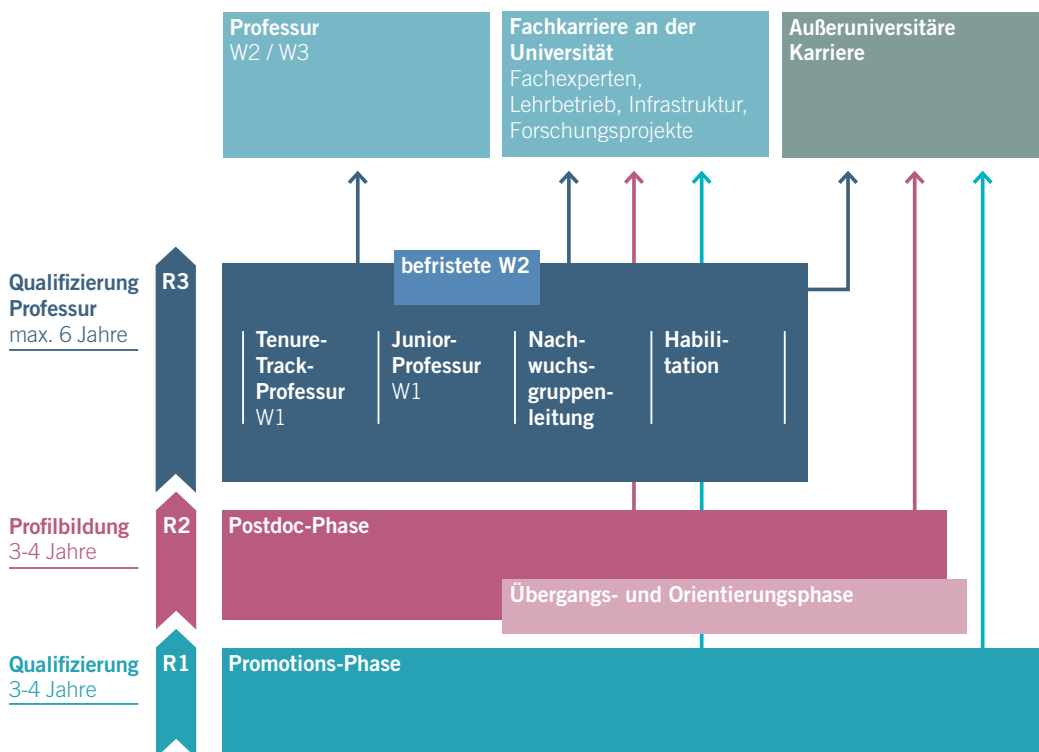
Die Leitlinien wurden im Rahmen einer vom Rektorat beauftragten Arbeitsgruppe unter Beteiligung von Vertreter\*innen unterschiedlicher wissenschaftlicher Disziplinen und Expert\*innen aus Verwaltung und zentralen Einrichtungen erarbeitet und am 28.09.2021 vom Senat verabschiedet.



Prof. Dr. Karin Schumacher  
Prorektorin für Qualitätsentwicklung

# I. KARRIEREPHASEN AN DER UNIVERSITÄT HEIDELBERG

Als Sammelbegriff umfasst der wissenschaftliche Nachwuchs alle Phasen der wissenschaftlichen Qualifikation von der Promotion bis zur Berufung auf eine Professur. Zum wissenschaftlichen Nachwuchs der Universität Heidelberg zählen daher alle, die nach ihrem Studienabschluss an einer Dissertation arbeiten oder nach der Promotion zur Qualifizierung forschend tätig sind. Um diese Zielgruppe in allen Karrierephasen unterstützen zu können, bedarf es einer Systematisierung, die sowohl die unterschiedlichen Karrierewege abbildet als auch der Tatsache Rechnung trägt, dass qualifizierte Wissenschaftler\*innen vor allem auch in Wirtschaft und Gesellschaft benötigt werden. Die Universität legt daher großen Wert darauf, Talente in einer frühen Phase zu identifizieren, mit Blick auf ihre individuellen Hintergründe und Ressourcen in ihren Karriereentscheidungen zu unterstützen und Kompetenzen individuell optimal zu fördern, sodass Karrierewege dementsprechend begangen werden können. Auf der Grundlage der Definitionen des European Framework for Research Careers (Towards a European Framework for Research Careers, European Commission, 2011) werden im Folgenden die Karrierephasen, ihre Ausprägung in den unterschiedlichen Fächerkulturen sowie die entsprechenden Maßnahmen und Angebote der Karriereentwicklung an der Universität Heidelberg dargestellt.



Karrierphasen an der Universität Heidelberg nach den Definitionen des European Framework for Research Careers (Towards a European Framework for Research Careers, European Commission, 2011): R1 First Stage Researcher (up to the point of PhD), R2 Recognised Researcher (PhD holders or equivalent who are not yet fully independent), R3 Established Researcher (researchers who have developed a level of independence), R4 Leading Researcher (researchers leading their research area or field). Die Karrierewege unterscheiden sich in der R2- und R3-Phase zwischen den Fächerkulturen. Auch die Verweildauer in den einzelnen Phasen variiert, jedoch sollten zwischen der Promotion und der Berufung auf eine unbefristete Professur in der Regel nicht mehr als zehn Jahre liegen (zzgl. Berücksichtigung von Erziehungszeiten).

# R1

## PROMOTIONS-PHASE

### DEFINITION, ZUGANGSVORAUSSETZUNGEN, QUALIFIZIERUNGSZIELE

Die Promotion gilt international als der erste Nachweis der Befähigung zu unabhängiger, eigenständiger wissenschaftlicher Arbeit. Nicht selten werden die Weichen für eine spätere wissenschaftsorientierte Karriere bereits in der Promotionsphase gestellt. Der Doktorand\*innenförderung kommt bei der Heranbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses daher eine grundlegende Rolle zu.

An der Universität Heidelberg gelten Doktorand\*innen als Nachwuchswissenschaftler\*innen in der ersten Phase ihrer akademischen Karriere. Doktorand\*innen der Universität Heidelberg besitzen i.d.R. einen guten oder sehr guten promotionsbefähigenden Hochschulabschluss. „Fast-track“-Programme erhöhen die internationale Kompatibilität von promotionsbefähigenden Abschlüssen, indem sie es besonders talentierten und engagierten Nachwuchswissenschaftler\*innen ermöglichen, das letzte Jahr ihrer Master-Ausbildung und das erste Jahr ihrer Promotion gleichzeitig zu absolvieren. Auf der Basis ihrer individuellen Promotionsvereinbarung mit dem/der jeweiligen Betreuer\*in werden zukünftige Doktorand\*innen von ihrer Fakultät als solche angenommen und damit gleichzeitig zu Mitgliedern der Graduiertenakademie.

Ein Promotionsvorhaben ist grundsätzlich in allen an der Universität Heidelberg angebotenen Studienfächern möglich und kann als Individualpromotion oder in einem strukturierten Programm durchgeführt werden. Dabei wird eine zunehmende Harmonisierung der beiden Wege zur Promotion angestrebt. Eine Vielzahl der als Individualpromotion geführten Vorhaben sind bereits heute in übergeordnete Strukturen eingebunden, so dass die Doktorand\*innen von der Expertise Zweitbetreuender oder eines Thesis Advisory Committees (TAC) profitieren. Die Dissertation wird je nach Fachkultur als Monographie oder kumulativ angefertigt. In vielen Fachbereichen ist auch eine bi-nationale Promotion (Cotutelle) möglich.

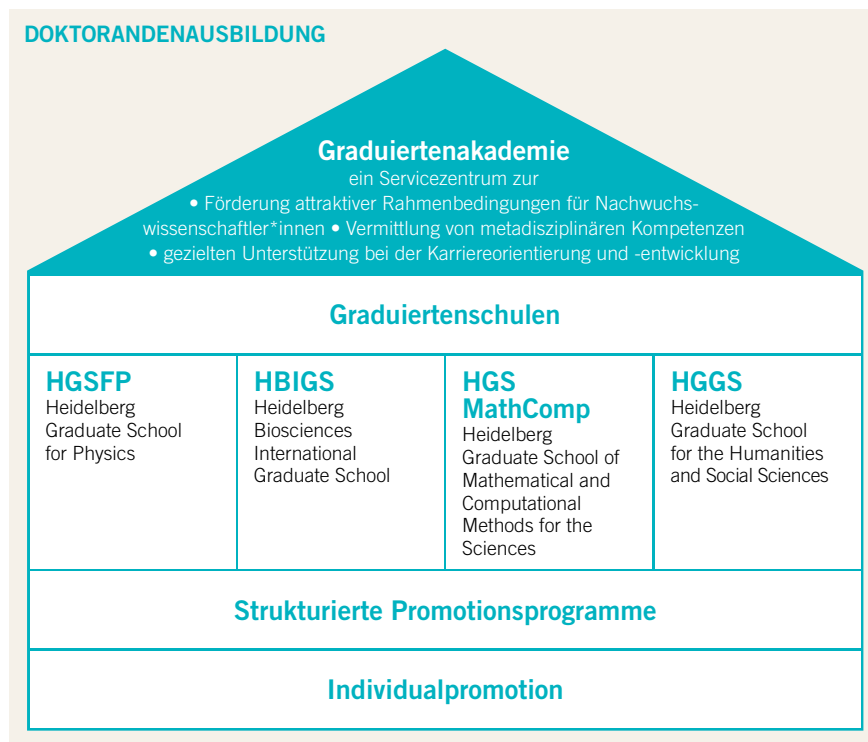
Die konsequente und kontinuierliche Verbesserung der Doktorand\*innenförderung wird an der Universität Heidelberg als zentrale strategische Aufgabe verstanden. Die Umsetzung der Fördermaßnahmen wird im Rahmen des heiDOCS-Qualitätsentwicklungsprogramms in Zusammenarbeit zwischen heiQUALITY-Büro und Graduiertenakademie, im Austausch mit dem Council for Graduate Studies, kontinuierlich weiterentwickelt. Es gelten folgende Qualitätsstandards:

- Gewinnung besonders qualifizierter Doktorand\*innen aus dem In- und Ausland
- Transparente disziplinäre und interdisziplinäre Kriterien und Verfahren für Zulassung und Begutachtung
- Einhaltung der Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis
- Bestmögliche Betreuung der Doktorand\*innen
- Niederschwelliger Zugang zu Konfliktprävention und -management
- Förderung der wissenschaftlichen Selbstständigkeit und Internationalisierung
- Förderung der interdisziplinären Kompetenz
- Gezielte Vermittlung berufsrelevanter Zusatzqualifikationen

# R1

## MASSNAHMEN, ANGEBOTE, EMPFEHLUNGEN

Die Hauptverantwortung für die Schaffung von Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Promotion liegt bei den Fakultäten, den wissenschaftlichen Einrichtungen und den jeweiligen Betreuenden. In der Promotionsvereinbarung halten Betreuer\*in und Doktorand\*in die Ausgestaltung des Promotionsprojekts hinsichtlich der geplanten Dauer, der zur Verfügung gestellten Ressourcen, des Berichtsturnus, der vereinbarten Weiterbildungen etc. fest.



Des Weiteren tragen an der Universität Heidelberg eine Vielzahl von Einrichtungen zur Doktorand\*innenheranbildung bei. Die Graduiertenakademie bildet die Dachorganisation für die überfachlichen Förderprogramme im Rahmen der Heranbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses und unterstützt in dieser Funktion die dezentralen Qualifizierungsstrategien und -maßnahmen in den Fakultäten und Graduiertenschulen. Dazu zählen mehr als 40 strukturierte Promotionsprogramme und Promotionskollegs und insbesondere die vier großen Graduiertenschulen in den Lebenswissenschaften (HBIGS), der Physik (HGSFP), der Mathematik/Informatik (HGS MathComp) und den Geistes- und Sozialwissenschaften (HGGS).

Durch heiDOCS, dem Qualitätsprogramm für Doktorand\*innen, werden fakultätsspezifische Maßnahmenpläne für die Optimierung von Verwaltungsprozessen rund um die Promotion angestoßen und Impulse für die strategische Weiterentwicklung der Fakultäten, Graduiertenschulen und Promotionskollegs sowie der Graduiertenakademie gesetzt. Ziel ist es, die Rahmenbedingungen auf dem Weg zur Promotion kontinuierlich zu verbessern. Hierzu zählen neben Beratungs- und Förderprogrammen auch Angebote zur Karriereorientierung und -entwicklung.

# R1



Promotionsinteressierten und Doktorand\*innen stehen insbesondere die Beratungs- und Qualifizierungsangebote der **Graduiertenakademie** zur Verfügung. Das Programm bedient zwei Säulen: das **offene Programm für alle Doktoranden\*innen** der Universität Heidelberg mit den Schwerpunkten Beratung, Finanzierung und Karriereentwicklung und das **geschlossene Programm mit fakultäts- und fächerspezifischen Förderprogrammen** für Doktoranden\*innen in den Fakultäten, Graduiertenschulen und Promotionskollegs. Das Themenangebot umfasst in unterschiedlichen digitalen und Seminarformaten die Bereiche (1) Selbstmanagement, (2) Kommunikation, (3) Digitale Kompetenzen, (4) Open Science, (5) Transfer & Unternehmertum, (6) Forschungsethik, (7) Hochschuldidaktik und (8) Enabling Tools.

ausführliche Darstellung der  
zentralen Services in Teil II

Darüber hinaus können Doktorand\*innen weitere zentrale Angebote wie den **Career Service** zur beruflichen Orientierung und Positionierung im Arbeitsmarkt, die **heiSKILLS**-Angebote (Hochschuldidaktik, Fremdsprachen und Sprecherziehung, wissenschaftliche Weiterbildung) und das **Interne Bildungsprogramm** nutzen. Das **Gleichstellungsbüro** berät Doktorand\*innen zu Fragen der Gleichstellung, der Karrierechancen in der Wissenschaft und der Vereinbarkeit von Familie und Karriere. Die Transfer-Agentur **hei\_INNOVATION** unterstützt Nachwuchswissenschaftler\*innen in der R1-Phase bei Gründungsvorhaben und Themen rund um Entrepreneurship.

Betreuer\*innen werden durch die **Graduiertenakademie** bei der Schaffung optimaler Rahmenbedingungen unterstützt. Als Führungskräften stehen ihnen zudem die Angebote der **Personalentwicklung** (Führungskurse, Einzelcoachings, Karriereentwicklungsgespräche) und der **Hochschuldidaktik** („Supervising the Doctorate“) zur Verfügung.



# R2

## POSTDOC-PHASE

### I. ÜBERGANG UND ORIENTIERUNG – R1/2-PHASE

#### DEFINITION, ZUGANGSVORAUSSETZUNGEN, ENTWICKLUNGSZIELE

An die Promotion kann sich eine Übergangs- und Orientierungsphase in der bisherigen Arbeitsgruppe anschließen. Sie dient meist der finalen Aufarbeitung des Promotions-themas inklusive der Publikation der Ergebnisse sowie der Vorbereitung der weiteren beruflichen Laufbahn. Diese Phase, die in der Regel nicht länger als ein Jahr andauert, sollte auch genutzt werden, um eine Entscheidung für oder gegen eine Karriere innerhalb der Universität zu treffen. In dieser sensiblen Phase wird besonders darauf geachtet, den drop-out talentierter Nachwuchswissenschaftler\*innen zu verhindern und ihnen unabhängig von individuellen Hintergründen und Ressourcen den Weg zu exzellenten wissenschaftlichen Karrieren zu ermöglichen. Auf die traditionelle aber auch digitale Mobilität der jungen Nachwuchswissenschaftler\*innen soll besonderer Wert gelegt werden.



#### MASSNAHMEN, ANGEBOTE, EMPFEHLUNGEN

Neben der fachlichen Unterstützung durch erfahrene Wissenschaftler\*innen sollte im ersten Jahr nach der Promotion ein Karriereentwicklungsgespräch mit dem/der Betreuer\*in zur weiteren Karriereorientierung und Profilbildung stattfinden.

In dieser Zeit stehen den frühen Postdocs vielfältige zentrale Angebote zur Verfügung. Insbesondere die **Graduiertenakademie** begleitet die Übergangs- und Orientierungsphase durch speziell zugeschnittene Weiterbildungs- und Beratungsangebote. Überfachliche Kompetenzen können darüber hinaus durch die **heiSKILLS**-Angebote und das **Interne Bildungsprogramm** weiterentwickelt werden.

ausführliche Darstellung der  
zentralen Services in Teil II

Fällt die Entscheidung in Richtung einer außeruniversitären Karriere oder einer Unternehmensgründung stehen mit dem **Career Service** und der Transfer-Agentur **hei\_INNOVATION** spezifische Ansprechpartner zur Verfügung.

Für die Fortsetzung einer wissenschaftlichen Karriere beraten der **Heidelberg Research Service** zur Antragstellung und zur Einwerbung von Drittmitteln und Stipendien und das **Gleichstellungsbüro** zu Förderprogrammen speziell für Wissenschaftlerinnen.

# R2

## II. PROFILBILDUNG – POSTDOC/R2-PHASE

### DEFINITION, ZUGANGSVORAUSSETZUNGEN, ENTWICKLUNGSZIELE

Die eigentliche Postdoc-Phase dient der Erschließung neuer Themen oder Methoden und der Entwicklung eines eigenen Forschungsprofils. Wissenschaftliche Weiterqualifikation, aber auch institutionelle und interdisziplinäre Mobilität erhöhen die Sichtbarkeit als Wissenschaftler\*in. Die Finanzierung erfolgt über von den Betreuer\*innen eingeworbene Drittmittelprojekte, über Landesstellen als Akademische\*r Mitarbeiter\*in auf Zeit, aber auch über selbst eingeworbene Stipendien. Über Landestellen finanzierte Postdocs werden vermehrt in die Lehre und die Betreuung jüngerer Nachwuchswissenschaftler\*innen eingebunden. Neben der fachlichen Qualifizierung liegt daher ein weiterer Fokus auf dem Erwerb didaktischer Kompetenzen und der persönlichen Entwicklung in Bezug auf Selbstmanagement-, Kommunikations- und Methodenkompetenzen. Diese Angebote stehen auch den Heidelberger internationalen Postdoc-Stipendiat\*innen offen, die erheblich zur internationalen Reputation der Universität beitragen.

Frühestmöglich, jedoch spätestens vier Jahre nach der Promotion soll, unterstützt durch den/die Betreuer\*in oder Mentor\*in, die Entscheidung getroffen werden, ob eine weitere akademische Qualifizierung für den Weg zur Professur, angestrebt wird. Alternativ gibt es innerhalb der Universität eine Reihe wissenschaftlicher und wissenschaftsunterstützender Positionen, die attraktive Karriereziele jenseits der Professur darstellen. Ein Wechsel in solche Berufsfelder ist zu diesem Zeitpunkt in der Regel noch gut möglich. Für eine wissenschaftliche Fachkarriere jenseits der Professur oder eine Karriere in außeruniversitären Tätigkeitsfeldern ist neben der fachlichen Qualifizierung besonders der Erwerb von (über-) fachlichem Wissen und Methoden von Vorteil.

### MASSNAHMEN, ANGEBOTE, EMPFEHLUNGEN

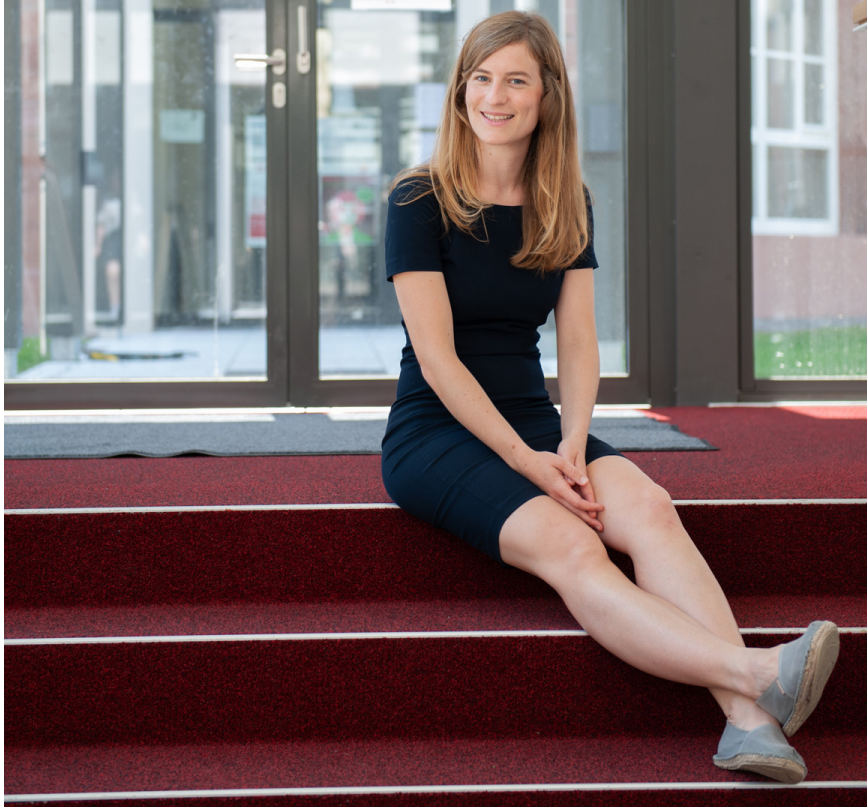
Postdocs in der R2-Phase müssen durch ihre Betreuer\*in oder selbstgewählte Mentor\*innen weiterhin auf ihrer beruflichen Laufbahn begleitet werden. Die Themen sind so vielfältig wie das akademische Tätigkeitsspektrum: Publikationsstrategien; Forschungsdatenmanagement; die neue Rolle bei der Studierenden- und Doktorand\*innenbetreuung; Netzwerke für die weitere Karriereplanung; Vorbereitung von Auslands- und Gastaufenthalten; außeruniversitäre Kooperationen; Vorbereitung gemeinsamer oder eigener Drittmittel-Anträge; Wissenschaftskommunikation; außerfachliche Kompetenzen; Führungskompetenzen. Empfohlen werden fachnahe, strukturierte Entwicklungsgespräche und eine offene, dialogbasierte Führungskultur. Die Betreuung und Beratung in dieser Karrierephase ist eine verantwortungsvolle Aufgabe und wird von der Universität Heidelberg unter dem Dach von heiTRACKS vielfältig gefördert: Neben umfassenden zentralen und dezentralen Angeboten für Postdocs werden auch die Betreuer\*innen in ihrer Rolle als Karrierebegleiter\*innen durch die Universität unterstützt.

Das **individuelle Karrierecoaching** der Personalentwicklung begleitet Postdocs in der R2-Phase bei der Entscheidung über die weitere inner- oder außeruniversitäre Laufbahn. In vertraulichen Einzelgesprächen kann der eigene berufliche Weg bewusst reflektiert und aktiv gestaltet werden.

ausführliche Darstellung der zentralen Services in Teil II

Postdocs können zudem viele Kurs- und Beratungsangebote der zentralen Services in Anspruch nehmen, wie das **Interne Bildungsprogramm** und die **heiSKILLS**-Angebote.

# R2



Soweit eine Orientierung in den außeruniversitären Arbeitsmarkt angestrebt wird, unterstützt die **Graduiertenakademie**, bei der Existenzgründung zudem die Gründungsberatung von **hei\_INNOVATION**.

Bei der Weiterentwicklung der akademischen Karriere greifen die Angebote des **Heidelberg Research Service** und die speziellen Förderprogramme des **Gleichstellungsbüros** (z.B. Olympia-Morata-Programm, Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm, MuT-Programm). Die Qualifizierung für die akademische Lehre wird durch die **hochschuldidaktische** Weiterbildung und Beratung unterstützt.

Vernetzung und Austausch spielen für promovierte Nachwuchswissenschaftler\*innen ebenfalls eine zentrale Rolle. Von der **Personalentwicklung** werden entsprechende Veranstaltungen rund um das Thema Karriereentwicklung angeboten.

# R3

## QUALIFIZIERUNG FÜR DIE PROFESSUR

### DEFINITION, ZUGANGSVORAUSSETZUNGEN, ENTWICKLUNGSZIELE

Promovierte Nachwuchswissenschaftler\*innen in der fortgeschrittenen Karrierephase R3 haben den Entschluss getroffen, die akademische Wissenschaftskarriere weiterzuverfolgen. Damit stellen sich diese Nachwuchswissenschaftler\*innen bewusst dem internationalen Wettbewerb und der Bestenauswahl. Voraussetzung ist jeweils ein herausragender Promotionsabschluss, mehrjährige wissenschaftliche Tätigkeit (i.d.R. zwei bis vier Jahre) und überdurchschnittliche wissenschaftliche Leistungen an verschiedenen Einrichtungen im nationalen und internationalen Umfeld. Sie erwerben in dieser Zeit Erfahrungen in der akademischen Selbstverwaltung, Drittmittelakquise, Projektleitung und Personalführung und schärfen ihr Lehr-, Forschungs- und Transferprofil. Die Finanzierung in dieser Phase variiert und kann die Beschäftigung auf Landesstellen, über Drittmittelprojekte oder durch Stipendien umfassen.

Hauptförderziel ist eine differenzierte fachliche und überfachliche Qualifizierung für eine Professur oder eine andere wissenschaftliche Leitungsfunktion. Dies umfasst im überfachlichen Bereich vor allem die Lehr-, Führungs- und Kommunikationskompetenzen, des Weiteren Selbstmanagement- und Methodenkompetenzen. Auch Verwaltungswissen, die Verantwortung für Compliance und Diversitätssensibilität sowie die Einbindung in Transferaktivitäten der Universität spielen eine zunehmende Rolle.

Ist das Ziel eine wissenschaftliche Leitungskarriere, führen an der Universität Heidelberg mehrere Wege zur Professur: Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessur, Tenure-Track-Professur und die traditionelle Habilitation stellen gleichberechtigte Wege dar, die allen Fächerkulturen offenstehen. Generell müssen für die Berufung auf eine unbefristete Professur neben der Promotion zusätzliche wissenschaftliche Leistungen erbracht werden. Diese können neben der Habilitation auch durch eine positiv evaluierte Juniorprofessur oder durch habilitationsäquivalente Leistungen nachgewiesen werden. Insbesondere wenn die Leistung im Ausland erbracht wurde, müssen externe Gutachter im Berufungsverfahren die Habilitationsäquivalenz bestätigen.

Zwischen der Promotion und der Berufung auf eine unbefristete Professur sollten nicht mehr als zehn Jahre liegen. Grundsätzlich ist eine Berufung zu einem späteren Zeitpunkt nicht ausgeschlossen, jedoch wird mit den Jahren häufig der Wettbewerb schärfer und ein erfolgreicher Wechsel in eine außeruniversitäre Tätigkeit schwieriger. Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann die Qualifizierungsphase bei Beamt\*innen auf Zeit verlängert werden, um Kinder unter 14 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige zu betreuen (um bis zu zwei Jahre pro Kind, insgesamt um maximal vier Jahre). Dies gilt, sofern die Verlängerung notwendig ist, um das mit dem Dienstverhältnis verbundene Qualifizierungsziel zu erreichen. Bei Akademischen Mitarbeiter\*innen im Angestelltenverhältnis besteht in Abstimmung mit der jeweiligen Einrichtung die Option einer Verlängerung der zulässigen Höchstbefristungsdauer aufgrund der familienpolitischen Komponente, d. h. eine Verlängerung um zwei Jahre pro Kind, sofern bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind.

# R3



## Nachwuchsgruppenleitung

Nachwuchsgruppenleiter\*innen sind befristet beschäftigte Wissenschaftler\*innen, die ein kompetitives und qualitätsgesichertes Auswahlverfahren durchlaufen haben, eigenständig Drittmittel einwerben und sowohl Personal- als auch Budgetverantwortung haben. Die notwendige Grundausstattung und der Zugang zur Infrastruktur und allen notwendigen Ressourcen werden von der aufnehmenden Einrichtung zur Verfügung gestellt. Nachwuchsgruppenleiter\*innen treiben ihr eigenes Forschungsthema weiter voran und schärfen ihr Profil im internationalen Wettbewerb. Sie erlangen durch herausragende Publikationsleistungen und die Übernahme qualifikationsspezifischer Lehraufgaben die Voraussetzungen für eine Berufung als Hochschullehrer\*in. Die Unabhängigkeit der Nachwuchsgruppenleiter\*innen manifestiert sich durch das Recht, Dissertationen zu betreuen, Mitglieder der eigenen Nachwuchsgruppe zur Promotion zu führen und zu prüfen sowie eigenständig Mittel einzuwerben. Unabhängig von einer Evaluation durch den Fördergeber sollte die Karriereentwicklung der Nachwuchsgruppenleiter\*innen im Rahmen einer Evaluation durch die jeweilige Fakultät überprüft werden. Nachwuchsgruppenleiter\*innen in einer frühen Phase können grundsätzlich auch auf eine Juniorprofessur oder Tenure-Track-Professur berufen werden. Arbeitsrechtlich sind in diesem Fall die Vorbeschäftigungszeiten bzw. Einstellungsbedingungen nach LHG zu beachten.

## Juniorprofessur ohne Tenure-Track (W1)

Das hohe Maß an akademischer Selbständigkeit ist ein entscheidendes Charakteristikum der Juniorprofessur, deren Stellenprofil einer vollen Professur gleicht. Die Juniorprofessur ermöglicht unabhängige Forschung und Lehre an Hochschulen, beinhaltet die eigenständige Betreuung von und Erstgutachtertätigkeiten bei Dissertationsarbeiten sowie das Abnehmen von Promotionsprüfungen und dient der Qualifizierung für die Berufung auf eine Lebenszeitprofessur. Die Phase der Juniorprofessur ist auf sechs Jahre befristet und dient dem weiteren Ausbau des eigenen Forschungs- und Lehrprofils. Juniorprofessor\*innen sind auch in die akademische Selbstverwaltung eingebunden und erwerben damit wichtige Kompetenzen für ihre weitere Laufbahn.

Bei der Berufung auf die Juniorprofessur sind die Vorbeschäftigungszeiten bzw. Einstellungsbedingungen nach LHG zu beachten. In der Regel sollten Promotions- und Postdoc-Phase zusammen nicht mehr als sechs Jahre betragen haben. Juniorprofessor\*innen erhalten eine Berufungsvereinbarung, in der konkrete fach- und positionsspezifische Evaluationskriterien definiert sind. Diese dienen als Basis für eine konsiliarische Evaluation nach drei Jahren (Feedback zu den bisherigen Leistungen) und die abschließende Eignungsevaluation am Ende der Karrierephase (Feststellung der Befähigung zum Hochschullehramt).

# R3

## Tenure-Track-Professur (W1)

Mit der Tenure-Track-Professur soll herausragenden Talenten eine frühzeitige Perspektive an der Universität Heidelberg geboten werden. Analog zur Juniorprofessur ohne Tenure-Track ermöglicht sie die Qualifizierung für die Berufung auf eine Lebenszeitprofessur und zeichnet sich durch das hohe Maß an akademischer Selbständigkeit aus. Im Tenure-Track-Modell ist zudem die zeitgerechte Verfügbarkeit einer regulären W3-Stelle abgesichert und die Übernahme auf diese Stelle hängt allein von der Leistungsbilanz in der Qualifikationsphase ab. Im Rahmen der Abschlussevaluation wird anhand vorher klar definierter und transparenter Leistungskriterien die grundsätzliche Befähigung zum Professor\*innenamt (Eignungsevaluation) sowie die Berufbarkeit auf die vorgesehene W3-Lebensprofessur (Tenure-Evaluation) überprüft.

Arbeitsrechtlich sind ebenfalls die Vorbeschäftigungszeiten bzw. Einstellungsbedingungen nach LHG zu beachten. Promotions- und Beschäftigungsphase sollen bei Berufung auf die Tenure-Track-Professur zusammen nicht mehr als sechs Jahre betragen. Die Berufung von Personen, die bereits die Berufbarkeit auf eine W3-Professur erlangt haben oder kurz davor sind (Juniorprofessor\*innen und Nachwuchsgruppenleiter\*innen am Ende der Qualifizierungsphase, Habilitierte, Wissenschaftler\*innen später als vier bis sechs Jahre nach der Promotion) ist nicht intendiert.

Wie bei der Juniorprofessur ohne Tenure Track ist die Qualifizierungsphase in der Regel auf sechs Jahre befristet. In besonderen Fällen (zur Abwehr eines auswärtigen Rufes auf eine unbefristete Professur oder bei herausragenden extern evaluierten Leistungen wie dem Einwerben eines ERC-Grants) kann eine vorzeitige Tenure-Evaluation eingeleitet werden.

## Habilitierende und Senior Postdocs

Wissenschaftler\*innen bauen in dieser Phase ihr Forschungs- und Lehrprofil aus. Die Anstellung erfolgt befristet als Akademische\*r Mitarbeiter\*in auf Zeit auf einer Landesstelle, im Rahmen von Drittmittelprojekten oder über ein Habilitationsstipendium.

In einigen Fachgebieten ist die Habilitation ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur Professur. Im Mittelpunkt steht die Habilitationsschrift, d.h. der Erwerb der Lehrberechtigung an Hochschulen durch die Anfertigung einer wissenschaftlichen Arbeit. Das Arbeitsvorhaben wird durch ein Memorandum strukturiert und durch einen Mentor oder ein Fachmentorat begleitet. Anstelle einer Monografie kann häufig auch eine kumulative Habilitationsschrift eingereicht werden. Grundsätzlich kann eine Habilitation parallel zu allen Karrierewegen angefertigt werden.

Habilitierende und Senior Postdocs können als Teilprojektleiter\*innen im Rahmen von Forschungsverbänden (z.B. SFB/SPP) wertvolle Projekt- und Führungserfahrung sammeln. Auch im Rahmen einer über Haushaltsmittel finanzierten Stelle ist die Teilprojektleitung als Ergänzung zu den anderen Aufgaben in Forschung und Lehre möglich und erwünscht. In der Regel soll hier auch das Promotionsrecht zur Erst- und Zweitbetreuung und Begutachtung der dem Teilprojekt zugeordneten Doktorand\*innen vergeben werden.

Neben der Schärfung des Forschungsprofils ist die Weiterentwicklung der Lehrkompetenz ein wichtiges Ziel für die Berufbarkeit auf eine Professur. Habilitierende und Senior Postdocs sollten daher in angemessener Balance zur Qualifizierung die Gelegenheit haben, auch anspruchsvolle Lehre eigenverantwortlich durchzuführen. Senior Postdocs betreuen häufig Studierende und Doktorand\*innen, wobei die Prüfungsberechtigung in der jeweiligen Fakultät geklärt werden muss. Zur Entlastung soll Habilitand\*innen eine zehnmonatige Konzentrationsphase ermöglicht werden, in der sie von Lehr- und Verwaltungsaufgaben

# R3

befreit sind. Je nach Fachkultur qualifizieren sich Senior Postdocs auch ohne Habilitation für die Berufbarkeit auf eine Lebenszeitprofessur. In diesem Fall muss bei der Erstberufung auf eine W3-Professur durch die externen Gutachter\*innen bestätigt werden, dass die bisherigen wissenschaftlichen Leistungen habilitationsäquivalent sind.

## Start-Professur (W2)

Für herausragende, extern evaluierte Nachwuchswissenschaftler\*innen (z.B. ERC- oder Heisenberg-Stipendiat\*innen) stellt die Universität Heidelberg für die Dauer der Förderung befristete Professuren zur Verfügung. Auf diese Weise können die besten Nachwuchswissenschaftler\*innen ihre Forschung und ihr Lehrprofil weiter ausbauen, um sich anschließend in Heidelberg oder weltweit auf eine W3-Professur oder Äquivalent zu bewerben. Der Statusgewinn durch die Beförderung auf eine zeitlich befristete Professur stellt ein sehr gutes Sprungbrett für die nächsten Karriereschritte dar und fördert in der Regel die Berufbarkeit an eine andere Hochschule oder Forschungseinrichtung.

## MASSNAHMEN, ANGEBOTE, EMPFEHLUNGEN

heiTRACKS bildet das Dach für vielfältige Unterstützungsmaßnahmen. Es vereint verschiedene zentrale Programme zur Förderung von wissenschaftsrelevanten und fachlich übergreifenden Kompetenzen, Beratung und Coaching in der Begleitung von Entscheidungsprozessen sowie der allgemeinen Unterstützung der Karriereziele. Neben den zentralen Angeboten ist die strukturierte Einbindung und Begleitung am Fach bei gleichzeitiger Selbständigkeit wichtig. Je nach Karriereweg können die Nachwuchswissenschaftler\*innen durch einen Qualifizierungsplan, eine Berufungsvereinbarung und konsiliarische Evaluation an den Einrichtungen unterstützt werden. Bei absehbarem Nichterreichen oder anderweitiger Änderung des Karriereziels ist eine zügige Begleitung beim Wechsel auf außeruniversitäre Tätigkeitsfelder durch Institute und Personalentwicklung notwendig.

Die zentralen Serviceeinrichtungen der Universität unterstützen die angehenden akademischen Führungskräfte durch die folgenden spezifischen Maßnahmen und Angebote:

ausführliche Darstellung der zentralen Services in Teil II

- Promovierte Nachwuchswissenschaftler\*innen, die eine Professur anstreben (R3-Phase), werden im **Mentoring-Programm** durch erfahrene Wissenschaftler\*innen individuell über ein Jahr bei der beruflichen und persönlichen Entwicklung unterstützt.
- Ebenfalls spezifisch auf die wissenschaftliche Karriere ausgerichtet ist das **Management-Programm „Auf dem Weg zur Professur“**. In dem modular aufgebauten Qualifizierungsprogramm werden Themen wie Führungskompetenz, Gesprächsführung aber auch die strategische Vorbereitung auf Berufungsverfahren vermittelt.
- Speziell für Juniorprofessor\*innen und Tenure-Track-Professor\*innen wird das **heiTRACKS Zertifikats-Programm für Juniorprofessor\*innen** angeboten. Damit werden diese ab Dienstantritt während ihrer gesamten sechsjährigen Karrierephase individuell begleitet.
- Spezielle Förderprogramme des **Gleichstellungsbüros** unterstützen insbesondere Wissenschaftlerinnen bei der Karriereentwicklung (Olympia-Morata-Programm, Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm, MuT-Programm)
- Die **heiTRACKS-Überbrückungsfinanzierung** (+3-Finanzierung) erleichtert Emmy-Noether-Gruppenleiter\*innen und ERC Starting Grant Stipendiat\*innen den Übergang auf eine Professur.

# R3



Darüber hinaus stehen Wissenschaftler\*innen in der R3-Phase u.a. folgende wissenschaftsunterstützenden Services zur Verfügung:

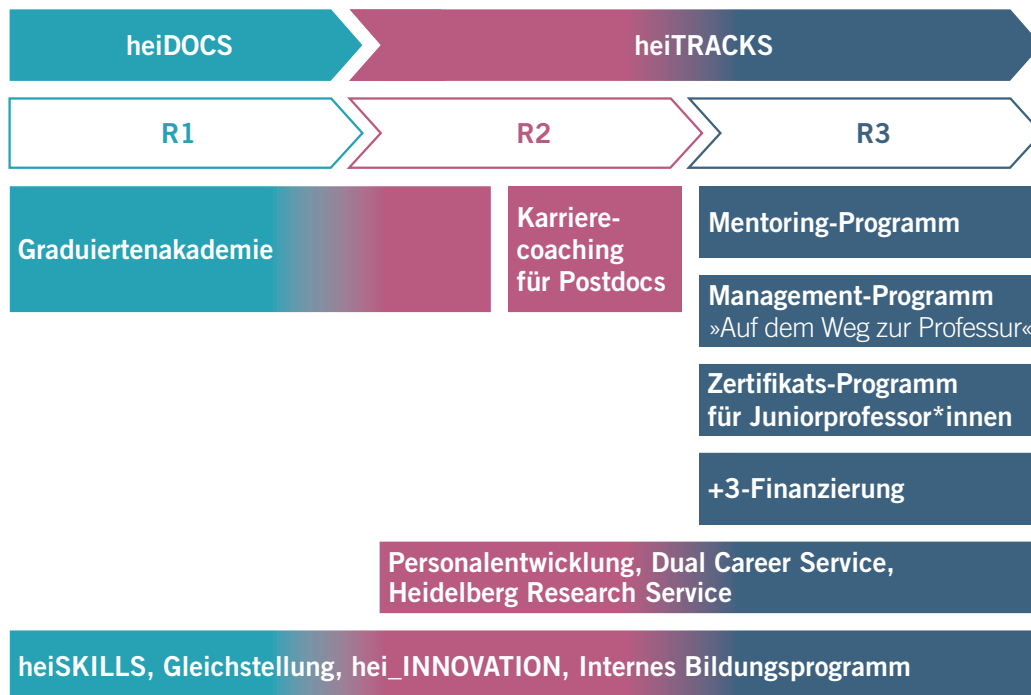
- Personalentwicklung (Internes Bildungsprogramm, Vermittlung von Einzelcoachings etc.)
- Heidelberg Research Service
- hei\_INNOVATION
- heiSKILLS (Hochschuldidaktik, Fremdsprachen und Sprecherziehung, Wissenschaftliche Weiterbildung)
- Dual Career Service



## II. FÖRDERUNG AUF JEDER KARRIERESTUFE

### ZENTRALE SERVICES FÜR NACHWUCHSWISSENSCHAFTLER\*INNEN

Die Universität Heidelberg bietet zahlreiche Möglichkeiten zur Karriereentwicklung innerhalb der Universität und unterstützt junge Wissenschaftler\*innen dabei, sich auf ihrem akademischen Weg zu qualifizieren. Dabei engagiert sie sich gleichermaßen für die Vorbereitung auf ambitionierte Karrierewege sowohl innerhalb als auch außerhalb des universitären Kontexts.



#### Graduiertenakademie

Die Graduiertenakademie ist der zentrale Ansprechpartner für Promotionsinteressierte, Doktoranden\*innen und Postdocs in der frühen Phase nach der Promotion sowie für deren Betreuer\*innen an der Universität Heidelberg. Als Koordinationsstelle für überfachliche Qualifikationsangebote und Services zur Karriereentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses trägt sie schwerpunktmäßig zur Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen für exzellente Promotionen bei. Die zielgruppenspezifischen Qualifizierungsprogramme der Graduiertenakademie zur berufsorientierenden Kompetenzentwicklung adressieren Strategien für einen erfolgreichen akademischen Karriereweg sowie für Perspektiven für eine anspruchsvolle Berufstätigkeit außerhalb der Universität gleichermaßen.

#### Zielgruppe

Promotionsinteressierte, Doktorand\*innen, Postdocs in der Übergangsphase (bis maximal drei Jahre nach der Promotion), Betreuer\*innen

## Leitlinien Karriereentwicklung an der Universität Heidelberg

II. Förderung auf jeder Karrierestufe

➤ [www.uni-heidelberg.de/  
careerservice](http://www.uni-heidelberg.de/careerservice)

### Career Service

Der Career Service begleitet primär Studierende und Absolvent\*innen aber auch Doktorand\*innen und frühe Postdocs bei ihrer beruflichen Orientierung und Positionierung im Arbeitsmarkt. In der Serviceeinrichtung für einen erfolgreichen Berufseinstieg werden Einzelberatungen und Karrierecoachings sowie vielfältige berufsrelevante Informationsveranstaltungen, Kurse und Kontaktveranstaltungen mit Unternehmen angeboten.

#### Zielgruppe

Studierende, Absolvent\*innen, Doktorand\*innen, Postdocs in der Übergangsphase beim Übergang in den außeruniversitären Arbeitsmarkt

➤ [www.uni-heidelberg.de/  
karriere\\_postdocs](http://www.uni-heidelberg.de/karriere_postdocs)

➤ [www.uni-heidelberg.de/  
bildungsprogramm](http://www.uni-heidelberg.de/bildungsprogramm)

### Abteilung Personalentwicklung

Das Angebotsspektrum der Abteilung Personalentwicklung für promovierte Nachwuchswissenschaftler\*innen hat den Erwerb wissenschaftsrelevanter überfachlicher Kompetenzen und eine passgenaue Unterstützung bei der individuellen Karriereentwicklung zum Ziel. Neben den genannten zielgruppenspezifischen heiTRACKS-Angeboten „Karrierecoaching für Postdocs“, Management-Programm „Auf dem Weg zur Professur“, Zertifikats-Programm für Juniorprofessor\*innen, Mentoring-Programm umfasst das Angebot Kurse zu Themen wie Führungskompetenz, Kommunikation, Karriereplanung etc. Im Rahmen des Internen Bildungsprogramms sind diese allen Beschäftigten unabhängig von ihrer Karrierestufe zugänglich. Zur individuellen Unterstützung bei der Klärung von beruflichen Fragestellungen, beispielsweise zu den Themen Führungskompetenz oder Konfliktklärung, vermittelt die Personalentwicklung bei Bedarf passgenau externe Coaches.

#### Zielgruppe

an der Universität beschäftigte Doktorand\*innen, Wissenschaftler\*innen in der R2- und R3-Phase, Führungskräfte

➤ [www.uni-heidelberg.de/  
dualcareer](http://www.uni-heidelberg.de/dualcareer)

### Dual Career Service für Postdocs

Der Dual Career Service unterstützt die Partner\*innen von nach Heidelberg zugezogenen promovierten Nachwuchswissenschaftler\*innen. Bewerbungsberatung, Netzwerke und Laufbahncoaching erleichtern den mitziehenden Partner\*innen den Anschluss an die eigene berufliche Karriere in der Region. Damit trägt die Universität Heidelberg auch dem zeitlichen Zusammenfall von Karriereentwicklung und Familiengründung während der Postdoc-Zeit Rechnung. Sie unterstützt die (internationale) Mobilität von Wissenschaftler\*innen und stärkt die Institute in der Gewinnung von Spitzenwissenschaftler\*innen.

#### Zielgruppe

Wissenschaftler\*innen in der R2- und R3-Phase

➤ [www.uni-heidelberg.de/  
forschung/service](http://www.uni-heidelberg.de/forschung/service)

### Heidelberg Research Service (HRS)

Für die Recherche nach geeigneten Fördermittelgebern – sowohl national als auch international – sowie die Antragstellung und Einwerbung von Drittmitteln bietet der Heidelberg Research Service umfassende Unterstützung durch Information, persönliche Beratung und Schulungen. Der HRS ist Ansprechpartner für die +3-Finanzierung im Rahmen der heiTRACKS Karriereförderung.

#### Zielgruppe

Wissenschaftler\*innen in der R2- bis R4-Phase

➤ [www.uni-heidelberg.de/de/  
transfer/heiinnovation](http://www.uni-heidelberg.de/transfer/heiinnovation)

### Transfer-Agentur hei\_INNOVATION

Als Transfer-Agentur der Universität Heidelberg steht hei\_INNOVATION für Wissens- und Technologietransfer von universitären Forschungsergebnissen in die Gesellschaft. In dieser Funktion unterstützt das Team von hei\_INNOVATION Studierende, Absolvent\*innen und Mitarbeiter\*innen der Universität unter anderem bei der Entwicklung von Geschäftsmodellen, Ausgründungen und der Überführung von Forschungsergebnissen in die Anwendung. Es berät zu Fragen des Patentmanagements und geistigen Eigentums. Gleichzeitig bietet die Transfer-Agentur unterschiedliche Formate der Entrepreneurship Education an.

#### Zielgruppe

Studierende, Doktorand\*innen, Wissenschaftler\*innen in der R2- bis R4-Phase

## Leitlinien Karriereentwicklung an der Universität Heidelberg

II. Förderung auf jeder Karrierestufe

➤ [www.uni-heidelberg.de/  
gleichstellungsbeauftragte](http://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte)

### Gleichstellung

Für Wissenschaftlerinnen stehen zu den jeweiligen Karrierestationen und für schwierige Situationen des beruflichen Alltags Unterstützungsangebote zur Verfügung. Dies sind Beratung für die Karriereplanung, speziell ausgerichtete Programme mit individuell zugeschnittenen Kontakt- und Lernangeboten, Beratung bei Diskriminierung, Belästigung, Mobbing und Stalking. In der Postdoc-Phase können Frauen, die in der Wissenschaft bleiben wollen, ein „fast track-Programm“ zur Finanzierung ihres Qualifikationsprojekts wahrnehmen. Wissenschaftler\*innen mit Familie werden mit verschiedenen teils alltagsbezogenen, teils flexiblen Betreuungsangeboten unterstützt, Führungspersonen bekommen Informationen und Hilfestellung für die Realisierung einer diskriminierungsfreien Arbeitsumgebung und familiengerechter Bedingungen für die Mitarbeiter\*innen. Alle Angebote werden mit einem fundierten Beratungsangebot zu spezifischen Förderprogrammen sowie Weiterbildungsmöglichkeiten ergänzt.

#### Zielgruppe

Studierende, Doktorand\*innen, Wissenschaftler\*innen der R2- bis R4-Phase, Führungskräfte, Betreuer\*innen

➤ [www.uni-heidelberg.de/slk](http://www.uni-heidelberg.de/slk)

### heiSKILLS Hochschuldidaktik

Lehrende und Institute der Universität erhalten umfassende Unterstützung in der Professionalisierung der Lehre durch die Hochschuldidaktik. Diese bietet zum einen hochschuldidaktische Workshops, In-house-Seminare, die auf spezielle Bedarfe der Fächer zugeschnitten sind, und die Weiterbildung zum Baden-Württemberg Zertifikat für Hochschuldidaktik an. Zum anderen können Lehrende individuelles Lehrcoaching und eine professionelle Begleitung innovativer Lehrprojekte erhalten.

#### Zielgruppe

Lehrende (R1- bis R4-Phase), Betreuer\*innen

➤ [www.uni-heidelberg.de/zsl](http://www.uni-heidelberg.de/zsl)

### heiSKILLS Fremdsprachen und Sprecherziehung

Der heiSKILLS-Bereich Fremdsprachen und Sprecherziehung umfasst Angebote für den (Fremd-) Spracherwerb sowie die Verbesserung von Sprachkompetenzen in der gesprochenen und geschriebenen Sprache. Ebenfalls werden Kompetenzen vermittelt, die sich auf bestimmte Kommunikationsformen wie Rhetorik oder Schreibkompetenz konzentrieren und hierbei auch die kulturelle Vielfalt berücksichtigen.

#### Zielgruppe

Studierende, Doktorand\*innen, Wissenschaftler\*innen in der R2- bis R4-Phase

➤ [www.uni-heidelberg.de/wisswb](http://www.uni-heidelberg.de/wisswb)

### heiSKILLS Wissenschaftliche Weiterbildung

Die Wissenschaftliche Weiterbildung richtet sich mit fachbezogenen Angeboten an Wissenschaftler\*innen mit erster Berufserfahrung sowie an erfahrene Wissenschaftler\*innen. Gemeinsam mit qualifizierten Dozent\*innen aus Theorie und Praxis stärken die Angebote interdisziplinäre Kompetenzen, erweitern berufliche Perspektiven und qualifizieren für neue berufliche Herausforderungen.

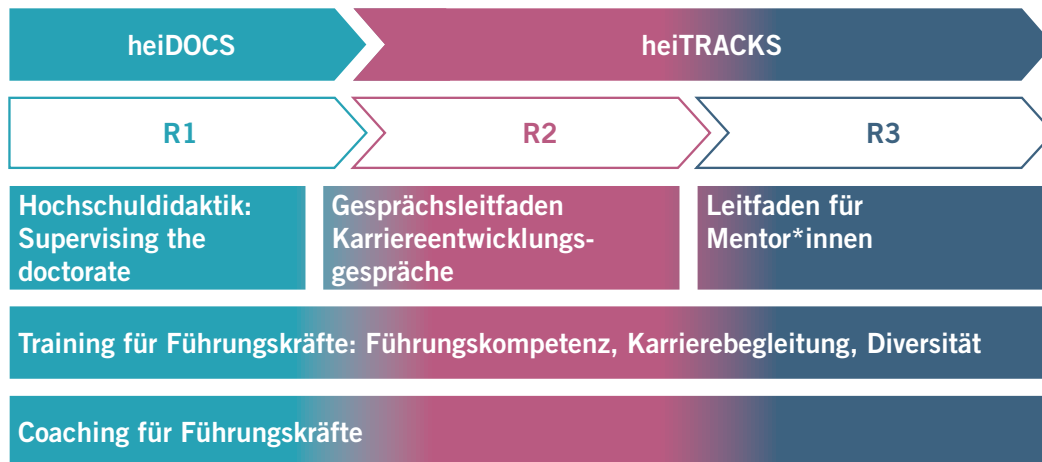
#### Zielgruppe

Hochschulabsolvent\*innen mit (erster) Berufserfahrung, Wissenschaftler\*innen der R1- bis R4-Phase

## ANGEBOTE FÜR BETREUER\*INNEN UND MENTOR\*INNEN

Den Professor\*innen kommt in der Nachwuchsförderung der Universität Heidelberg eine Schlüsselrolle als Führungskräfte, Karrierebegleiter\*innen und Mentor\*innen für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu. Sie stehen in der besonderen Verantwortung, den wissenschaftlichen Nachwuchs bestmöglich bei der Entwicklung seiner Karriere zu begleiten. Folgende Angebote sollen die Führungskräfte bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben in der Nachwuchsförderung unterstützen:

- Gesprächsleitfaden Karriereentwicklungsgespräch in R1 und R2
- Leitfaden für Mentor\*innen und individuelle Unterstützung bei der Ausgestaltung der Rolle als Mentor\*in
- Internes Bildungsprogramm: Workshops für Führungskräfte, u.a. für die Rolle als Karrierebegleiter\*in und zur Stärkung von Führungskompetenzen sowie Coaching für Führungskräfte
- Hochschuldidaktische Weiterbildung und Beratung, insbesondere Supervising the doctorate, u.a. im Rahmen des Baden-Württemberg-Zertifikats für Hochschuldidaktik
- Diversitätssensibilitäts-Trainings für Führungskräfte



## ÜBERSICHT ÜBER DIE FÖRDERANGEBOTE UND DIE ZUGEHÖRIGEN ZENTRALEN EINRICHTUNGEN

ZIELGRUPPE	Promotionsinteressierte	Doktorand*innen	Postdocs (Orientierung R1/2)	Postdocs (R2)	Habilitierende/ Senior Postdoc	Nachwuchsrgruppenleiter*innen	Juniorprofessor*innen	Tenure-Track-Professor*innen	Betreuer*innen und Mentor*innen	KONTAKT
Graduiertenakademie	●	●	●	○					●	Graduiertenakademie
Career Service	●	●	○							Dezernat Studium und Lehre
Internes Bildungsprogramm		○	●	●	●	●	●	●	●	Dezernat Personal
Karrierecoaching für Postdocs				●						Dezernat Personal
Mentoring-Programm				○	●	●	●	●	●	Dezernat Personal
Management-Programm „Auf dem Weg zur Professur“				○	●	●	●	●		Dezernat Personal
Zertifikats-Programm für Juniorprofessor*innen							●	●		Dezernat Personal
Dual Career Service				●	●	●	●	●		Dezernat Personal
Heidelberg Research Service		○	●	●	●	●	●	●		Dezernat Forschung
hei_INNOVATION		●	●	●	●	●	●	●		Dezernat Forschung
Veranstaltungen des Gleichstellungsbüros, MuT-Programm	●	●	●	●	●	●	●	●		Gleichstellungsbüro
Hochschuldidaktik		●	●	●	●	●	●	●	●	heiSKILLS
Fremdsprachen/Sprecherziehung	●	●	●	●	●	●	●	●		heiSKILLS
Wissenschaftliche Weiterbildung	●	●	●	●	●	●	●	●		heiSKILLS

● Angebot für die Zielgruppe    ○ eingeschränkt für die jeweilige Zielgruppe

### IMPRESSUM

**Herausgeber**  
Universität Heidelberg  
Der Rektor

**Verantwortlich**  
Die Prorektorin für Qualitätsentwicklung  
Prof. Dr. Karin Schumacher

**Umsetzung**  
Kommunikation und Marketing  
Grabengasse 1, 69117 Heidelberg

Bildnachweis: istockphoto.com/syolacan

[www.uni-heidelberg.de](http://www.uni-heidelberg.de)