

Soll ich promovieren?

Voraussetzungen, Chancen, Strategien

Bearbeitet von
Von Silke Hell

kommen Sie zu Ihrer eigenen Dissertation neben allen anderen Aufgaben ebenfalls quasi erst in Ihrer Freizeit.

Einstellungsvoraussetzungen

Genannt werden hier die formalen Voraussetzungen sowie die erwarteten Kompetenzen. Eine formale Voraussetzung ist beispielsweise ein abgeschlossenes Hochschulstudium in einer bestimmten Fachdisziplin oder eventuell auch Nachbardisziplinen. Die erwarteten Kompetenzen können beispielsweise bestimmte Methodenkenntnisse und Erfahrungen sein. Manche dieser Kompetenzen und Erfahrungen sind als absolute Muss-Kriterien formuliert, andere Zusatzqualifikationen sind bei ansonsten guter Eignung nicht zwingend erforderlich und werden eher als Wunsch ausgedrückt. Dies erkennen Sie an Formulierungen wie „idealerweise ...“, „... ist von Vorteil“. Machen Sie eine Liste der Muss-Kriterien und der Kann-Kriterien und prüfen Sie hier sehr sorgfältig, inwieweit Sie welche Voraussetzungen erfüllen und wie Sie dies in Ihrer Bewerbung überzeugend darlegen können.

Rechtliche Hinweise

Dies sind die üblichen Hinweise zur Erhöhung des Frauenanteils und der Chancengleichheit von Menschen mit Behinderungen.

Bewerbungsmodalitäten

Üblicherweise werden Sie aufgefordert, die üblichen Unterlagen (Lebenslauf bzw. CV, Zeugniskopien, evtl. eine Zusammenfassung Ihrer Abschlussarbeit oder andere Arbeitsproben, etc.) entweder schriftlich per Post oder per E-Mail einzureichen. Anders als bei Bewerbungen für Graduiertenschulen gibt es in der Regel keine Eingabemasken.

Ansprechpartner

Normalerweise ist der Ansprechpartner der Sie betreuende Professor. Falls andere Personen wie die Personalverwaltung angegeben sind, sollten Sie Ihren direkten Ansprechpartner für Ihre Promotion ausfindig machen. Im besten Fall ist der relevante Ansprechpartner mit Telefonnummer angegeben, denn dies ist ein Hinweis darauf, dass ein telefonischer Vorkontakt positiv aufgenommen wird.

Wenn Sie intelligente (d. h. gründlich informierte und durchdachte) Fragen haben und sich Gedanken über Ihr Interesse und Ihre Passung zu der Stelle gemacht haben, zögern Sie nicht, anzurufen und damit schon die Chance auf ein erstes Orientierungsgespräch zu nutzen. Im Anschluss an ein solches Gespräch können Sie ihr Anschreiben sehr viel persönlicher und besser auf die Anforderungen zugeschnitten formulieren.

Tipps für telefonische Nachfragen

Wichtig dabei ist:

- Rufen Sie auf keinen Fall unvorbereitet an!
- Informieren Sie sich vorab durch die Webseiten des Lehrstuhls, Fachbereichs oder Forschungsinstituts sowie durch einschlägige Publikationen über Ihren potentiellen Betreuer und das Forschungsprofil der künftigen Arbeitsgruppe.
- Notieren sich dann, welche konkreten Fragen noch offen sind, die Sie stellen wollen.
- Versuchen Sie sich direkt mit dem Ansprechpartner verbinden zu lassen. Ist dies nicht möglich, fragen Sie nach einer günstigeren Zeit.
- Seien Sie dabei sehr höflich und freundlich zu all Ihren Gesprächspartnern – also auch zu dem Sekretär oder der Koordinatorin. Unterschätzen Sie niemals deren Einfluss auf Personalentscheidungen!
- Fragen Sie nichts, was Sie selbst durch eine gute Recherche beantworten können. Machen Sie sich bewusst, dass Sie vermutlich nicht der einzige Anrufer sind. Schonen Sie die Nerven Ihres potentiellen Betreuers und Vorgesetzten.
- Beziehen Sie sich in Ihrem anschließenden Anschreiben inhaltlich und persönlich auf das Gespräch (z. B. *„Herzlichen Dank für das informative Gespräch mit Ihnen am ..., Besonders Ihre Ausführungen zu ... haben mich in meinem Wunsch bestärkt, ...“*).
- Quittieren Sie das Gespräch positiv.

Wenn es Ihnen gelingt, in diesem Telefonat relevante Zusatzinformationen einzuholen, einen guten Eindruck zu hinterlassen und eventuell sogar Ihre Motivation und Eignung besprechen zu können, haben Sie mit Glück einen entscheidenden Startvorteil.

8.2 Die Anforderungen – Kompetenzen und Motivation

Was sind nun aber die Qualifikationen oder Kompetenzen, nach denen Sie beurteilt werden? Bevor wir auf diese Frage eingehen, sprechen wir erst einmal allgemein über Kompetenzen.

Anforderungs- und Kompetenzmodelle gibt es viele, auch für den wissenschaftlichen Bereich und speziell für die Promotion. Die meisten Kompetenzmodelle teilen die erforderlichen Kompetenzen, um erfolgreich promovieren zu können, in vier Kompetenzfelder ein, die durch den Bereich der intellektuellen Fähigkeiten ergänzt werden.

Fachkompetenzen und fachliche Methodenkompetenzen:

Fachbezogene Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, sowie überfachliche Kompetenzen wie zum Beispiel die Kenntnis und Beherrschung wissenschaftlicher Methoden.

Intellektuelle Fähigkeiten:

Dies sind zum Beispiel kognitive Fähigkeiten wie Problemlösefähigkeit, logisches, analytisches Denken und Handeln sowie Kreativität

Selbstkompetenz/Motivation & Interesse:

Fähigkeiten und Einstellungen, in denen sich die individuelle Haltung zu Leistung und Arbeit ausdrückt. Damit sind zunächst die klassischen „Arbeitstugenden“ gemeint, darüber hinaus aber auch allgemeine Persönlichkeitseigenschaften wie Gewissenhaftigkeit, Leistungsbereitschaft, Ausdauer und Motivation.

Sozialkompetenz und wissenschaftliche Kommunikation:

Kenntnisse, Fertigkeiten, Fähigkeiten und Einstellungen, die es ermöglichen, in sozialen Situationen sinnvoll und angemessen zu handeln. Dazu kommen (wissenschaftliche) Kommunikation sowie Zusammenarbeit und Wissensvermittlung

Überfachliche Methodenkompetenz und Management:

Kenntnisse, Fertigkeiten, Fähigkeiten und Einstellungen, die es ermöglichen, durch Planung und sinnvolle Lösungsstrategien, Aufgaben und Probleme zu bewältigen. Management- und evtl. Erfahrung in Führung und Anleitung, Wissen um Standards, Anforderungen und Professionalisierung in der Forschung.

8.2.1 Fachkompetenzen und fachliche Methodenkompetenzen

Am klarsten geben Ihre Zeugnisse, Ihre Abschlussarbeiten und weitere Forschungsnachweise Auskunft über Ihre Fachkompetenzen. Wenn Sie beispielsweise Psychologie studiert und sich dabei auf Arbeits- und Organisationspsychologie spezialisiert haben, wenn Sie Ihre Studienabschlussarbeit zum Thema Eignungsdiagnostik verfasst und dabei eine Kombination aus quantitativen und qualitativen Methoden verwendet haben, sind das die Fachkenntnisse und Methodenkompetenzen, die Sie nachweisen können. Dieses Spezialwissen und die dazu gehörigen Fertigkeiten könnten die Grundlage für Ihre Promotion bilden. Aus diesem Grund legen Professoren Wert auf die richtige Ausbildung, die passenden Studienschwerpunkte, gute Noten und idealerweise natürlich so viel Forschungserfahrungen in Ihrem Themengebiet wie möglich.

Beispiel eines Anforderungsprofils zu Fachkompetenzen:

Fachkompetenzen	Fachwissen	Beispiele <ul style="list-style-type: none"> • Fachkenntnisse allgemein • Kenntnisse des themenbezogenen aktuellen Forschungsstands • evtl. Publikationen oder Einwerbung von Drittmitteln
	Fachliche Methodenkompetenzen und Erfahrungen	Beispiele <ul style="list-style-type: none"> • Literaturrecherche • Erfahrung Forschungsmethoden • Hypothesenformulierung • Sammlung, Analyse und Interpretation von Daten • Lehrerfahrungen

8.2.2 Intellektuelle Fähigkeiten

Intellektuelle Fähigkeiten wie Problemlösefähigkeit, logisches, analytisches Denken und Kreativität sind natürlich wichtig für den Erfolg eines anspruchsvollen und selbstgesteuerten Vorhabens wie einer Promotion. Wenn Sie Ihr Studium jedoch gut und ohne allzu große Schwierigkeiten bewältigt haben, ist ziemlich wahrscheinlich, dass Sie diese Fähigkeiten mitbringen. Für eine Promotion ist weniger außergewöhnliche Genialität erforderlich (obwohl diese natürlich hilft ...) sondern vor allem Ehrgeiz, Durchhaltevermögen und Fleiß. Wichtig ist, dass Sie Ihren Intellekt gerne einsetzen, Ideen entwickeln und an Herausforderungen tüfteln.

Übrigens ist es ziemlich wahrscheinlich, dass Sie Ihre eigenen intellektuellen Fähigkeiten unterschätzen. Studien belegen, dass gerade intelligente Menschen dazu neigen, an ihrer Intelligenz zu zweifeln. Ein Erklärungsansatz dazu besagt, dass Menschen mit steigendem Wissen und größerer Reflexionsfähigkeit – wie schon Sokrates mit „Ich weiß, dass ich nichts weiß“ ausdrückte – die Grenzen Ihres eigenen Wissens wahrnehmen. Eine unangenehme Erkenntnis, die weniger nach Erkenntnis strebende Menschen nicht machen müssen.

Beispiel eines Anforderungsprofils zu intellektuellen Fähigkeiten:

Intellektuelle Fähigkeiten	Problem- lösung & analytisches Denken	Beispiele <ul style="list-style-type: none"> • Logische Beurteilung und sorgfältige Prüfung von Fakten und Situationen • Selbstständige Beurteilung und Reflexion der Forschungsergebnisse • Verständnis für die grundlegenden Konzepte im Forschungsgebiet • Bereitschaft, sich in Themengebiete tief einzuarbeiten und nicht nur oberflächlich zu verstehen. • Systematische Problemerkennung und Lösungsfindung
	Kreativität	<ul style="list-style-type: none"> • Finden neuartiger Lösungsansätze • Problemlösung durch das Kombinieren vorhandener Informationen auf neuartige Weise
	Kritisches Denken	<ul style="list-style-type: none"> • Erkennen von Schwächen in der eigenen Argumentation, aber auch bei anderen
	Unabhängiges Denken	<ul style="list-style-type: none"> • Mut, auch ungewöhnliche oder unpopuläre Lösungswege in Erwägung zu ziehen

8.2.3 Selbstkompetenz, Motivation und Interessen

In Kapitel 1: *Soll ich promovieren?* haben wir uns intensiv mit der besonderen Bedeutung von Kompetenzen und Einstellungen wie beispielsweise Gewissenhaftigkeit, Ehrgeiz und Ausdauer beschäftigt. Eine über viele Jahre unter großer Hingabe entstehende Dissertation wird vermutlich kaum ohne diese Eigenschaften auskommen.

Selbstkompetenz (auch Personale Kompetenz genannt) bezeichnet die Fähigkeiten und Einstellungen, in denen sich die individuelle Haltung zu Leistung und Arbeit ausdrückt. Damit sind zunächst die klassischen „Arbeitstugenden“ gemeint, darüber hinaus aber auch allgemeine Persönlichkeitseigenschaften wie Gewissenhaftigkeit, Leistungsbereitschaft, Ausdauer und Motivation. Sie bestehen aus allgemeinen kognitiven (auf die Erkenntnis, das Denken bezogene) Funktionen, genetisch verankerten Fähigkeiten als auch leicht erlernbaren Kenntnis-

sen, die fachübergreifend, allgemein, vielseitig einsetzbar und bis zu einem gewissen Grade erlern- oder förderbar sind.

Dazu kommen affektive (gefühl- und stimmungsbetonte) Dispositionen, d. h. Einstellungen, Haltungen, Bereitschaften, die man früher als sogenannte Arbeitstugenden bezeichnete.

Selbstkompetenz ermöglicht und verbessert die Fähigkeiten

- Neues zu lernen
- Sich auf neue Situationen einzustellen
- Das eigene Handeln zu steuern
- Sich selbst zu organisieren

Verständlicherweise legen Professoren, die ihre künftigen Promovierenden auswählen, hohen Wert auf diese Eigenschaften.

Beispiel eines Anforderungsprofils zu Selbstkompetenz, Motivation und Interesse:

Selbstkompetenz Motivation Interesse	Fachinteresse	Beispiele <ul style="list-style-type: none"> • Identifikation mit und positive Einstellung zu dem gewählten Fach
	Interdisziplinäres Interesse	<ul style="list-style-type: none"> • Breites, allgemeines Interesse über verschiedene Disziplinen hinweg
	Leistungsmotivation	<ul style="list-style-type: none"> • Selbstmotivation • Wille und Antriebskraft, eine Aufgabe bis zu ihrer erfolgreichen Lösung bearbeiten • Ehrgeiz • Kontinuierliche Weiterentwicklung
	Neugier/ „Hungry Mind“	<ul style="list-style-type: none"> • Motivation zur Erkundung unbekannter Situationen
	Lernbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> • Offenheit, Veränderungen zu erwägen und aktiv einzuleiten.
	Zielorientierung	<ul style="list-style-type: none"> • Setzen und beharrliches Verfolgen von herausfordernden, aber konkreten Zielen
	Sorgfalt & Gewissenhaftigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Sorgfältige, zuverlässige und (auch bei weniger reizvollen Aufgaben) beharrliche Arbeitsweise

Belastbarkeit & Durchhaltevermögen	<ul style="list-style-type: none"> • Durchhaltevermögen auch in schwierigen Situationen • Bereitschaft und Fähigkeit, sich auch stärkeren psychischen oder physischen Beanspruchungen auszusetzen und diese auszuhalten.
Offenheit & Kritikfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Fähigkeit, Rat anzunehmen und ausgewogene Entscheidungen zu treffen. • Suche nach Unterstützung wenn nötig
Selbstständigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Selbstständiges Handeln ohne Impuls von außen • Selbstmotivation • Eigenständiges Treffen von Entscheidungen
Selbstvertrauen	<ul style="list-style-type: none"> • Vertrauen in die eigene Wirksamkeit
Reflexion	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexion des eigenen Handelns • Handeln nach ethischen Wert- und Moralvorstellungen

8.2.4 Sozialkompetenz und wissenschaftliche Kommunikation

Eine Dissertation entsteht nicht im leeren Raum und selten im stillen Kämmerlein. Kommunikation, wissenschaftlicher Austausch, Wissensvermittlung und wissenschaftlicher Transfer sind entscheidende Erfolgsfaktoren.

Die Fähigkeiten, die es ermöglichen, in sozialen Situationen sinnvoll und angemessen zu handeln, sind daher Teil der Auswahlkriterien. Dazu kommen (wissenschaftliche) Kommunikation sowie Zusammenarbeit und Wissensvermittlung. Grob gesagt sind dies Fähigkeiten, Fertigkeiten und Einstellungen, die man sich nicht nur in der schulischen und akademischen Ausbildung, sondern vor allem in der allgemeinen Lebenspraxis aneignet:

- Sich auf andere Menschen einzustellen
- Einfluss auf andere Menschen zu nehmen
- Erfolgreich im Team zu arbeiten