

Assessment-Center für Doktoranden

Auswahl der Exzellenz

| KALLE HAUSS | MICHAEL SONDERMANN |

Für die Auswahl geeigneter Nachwuchskräfte betreiben Unternehmen kosten- und zeitaufwendige Auswahlverfahren. In sog. Assessment-Centern geht es dabei darum, neben fachlicher Kompetenz auch kommunikative und soziale Fähigkeiten der Aspiranten zu bewerten. Eine aktuelle Untersuchung zeigt, dass nun auch im Rahmen der Exzellenzinitiative geförderte Graduiertenschulen auf ganz ähnliche Arten des Auswahlverfahrens zurückgreifen.

Die Rekrutierung von Promovierenden an deutschen Hochschulen verläuft üblicherweise eher informell, d.h. die Professoren wählen selbst den wissenschaftlichen Nachwuchs für ihre Arbeitsgruppen. Diese Rekrutierung wird

»Nicht wenige Graduiertenschulen sehen feste Auswahlkomitees vor.«

jedoch kritisiert, weil sie die Gefahr einer Überbewertung persönlicher Aspekte gegenüber fachlicher Eignung birgt. Im Zuge der Einführung strukturierter Doktorandenprogramme hielten andere Rekrutierungsverfahren Einzug und verändern in zunehmendem Maße die Zugangsbedingungen in die Promotionsphase. An DFG-Graduiertenkollegs werden bereits seit Programmstart Anfang der 90er Jahre wettbewerblich organisierte Auswahlverfahren durchgeführt. Diese Kollegs standen erkennbar Pate für die erste Förderlinie der Exzellenzinitiative, die Graduiertenschulen, von denen aktuell 39 zunächst bis 2012 finanziert werden. Es kann nicht überraschen, dass dort ebenfalls ausgefeilte Rekrutierungsverfahren implementiert werden. Der erste Eindruck verspricht dabei wenig Innovationskraft: Eine inhaltsanalytische Auswertung der Internetseiten der Schulen ergab, dass bei der Mehrzahl klassische Interviews im Vordergrund stehen. Anders als bei traditionellen Verfahren kommen hier jedoch verstärkt weitere Instrumente der Eignungsprüfung zur Anwendung (Vor-

träge, Tests). Darüber hinaus wird die Aufnahmeentscheidung von der persönlichen stärker auf eine Gruppenebene gehoben: Nicht wenige Schulen sehen die Einrichtung fester Auswahlkomitees vor. Für einen kleinen Ausschnitt der bewilligten Konzepte lassen sich

sehr umfangreiche Rekrutierungsverfahren identifizieren: Sie sind mehrtägigen Assessment-Centern vergleichbar und verbergen sich hinter Bezeichnungen wie „interview week“ oder „selection week“. Interessant sind hier Verfahren, mittels welcher einige Graduiertenschulen das „Matching“ von Bewerbern und Betreuern regeln: In einem Fall treffen alle Bewerber und Professoren in mehrtägigen Vorstellungsrunden aufeinander, so dass zum Ende beide Seiten Wunschkandidaten nennen können. In einem anderen Fall erfolgt dieser Prozess erst nach der Aufnahme: Die Doktoranden absolvieren zu Beginn ihrer Promotion Laborpraktika bei unterschiedlichen Arbeitsgruppen und äußern danach, in welchen Bereich sie gehen wollen. Neben der „harten“ Aus-

wahl wird bewusst auch Zeit für gemeinsame Veranstaltungen eingeplant, die am Rande der Assessments organisiert und auch als Instrument zur Integration der Doktoranden verstanden werden.

Interviews mit Sprechern der Schulen zeigen, dass unabhängig von der Komplexität der Verfahren diese für den Teil der Doktoranden Anwendung finden, deren Positionen aus Fördermitteln der Graduiertenschule finanziert werden. Eine Auswertung der Antragsdokumente ergab, dass das für ca. 20 Prozent der Doktoranden gilt, die im laufenden Betrieb insgesamt in den Schulen betreut werden sollen. Ob sich diese Verfahren auch für in anderen Kontexten finanzierte Doktoranden durchsetzen, müssen künftige Analysen zeigen. Ein Teil der Sprecher befürwortete, mehrere Wege in die Schulen offen zu halten.

Insgesamt zeichnen sie sich nicht zuletzt durch ihre Ressourcenintensivität aus. Eine Onlinebefragung des iFQ bei allen maßgeblich beteiligten Wissenschaftlern der Graduiertenschulen hat in diesem Zusammenhang ergeben, dass die „Exzellenzförderung“ auch einen gestiegenen Aufwand für Gremien- und administrative Arbeit zur Folge hat (iFQ Working Paper No. 5, S. 104). Eine Bewertungsmöglichkeit der Kosten-Nutzen-Relation der elaborierten Rekrutierungsverfahren ist der weitere berufliche Werdegang der Doktoranden. Erkenntnisse hierzu wird zukünftig das am iFQ angesiedelte Promovierendenpanel „ProFile“ liefern.

AUTOREN

Kalle Hauss ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am iFQ und Projektkoordinator des Promovierendenpanels „ProFile“

Michael Sondermann ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am iFQ und Projektkoordinator für das Monitoring der Exzellenzinitiative.

