

## Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis .....	1
Einleitung .....	3
Kontext und Abgrenzung.....	4
Methoden .....	4
Quellen und Literatur.....	5
Gliederung des Buches .....	5
Dank.....	6
Kompetenzorientierte Erwachsenenbildung im Doktoratsprogramm.....	7
Kompetenz.....	7
Qualifikationsrahmen für den Schweizerischen Hochschulbereich (NQF).....	10
Sapientia Christiana.....	12
Eine „ideale“ Graduate School .....	13
Doktoratsprogramme .....	14
Graduiertenprogramme an Schweizer Universitäten.....	14
Graduate School of Theology .....	14
Graduate School at the Institute of Advanced Study in the Humanities and the Social Sciences (GS@IASH) .....	15
Doktoratsprogramm: Mehrsprachigkeit: Erwerb, Bildung und Gesellschaft.....	17
Begleitungsprogramm für Doktorierende vom Zentrum für Hochschuldidaktik der Universität Freiburg Schweiz .....	18
Doktoratsprogramm „De Civitate Hominis“ .....	19
Konzeption und Planung .....	19
Aufbau und Struktur.....	20
Kompetenzen.....	21
Wieviel Struktur ist sinnvoll? .....	21
Was sagt der Markt? Eine qualitative Untersuchung .....	22
O*Net Content Model .....	22
Qualitative Datenerhebung .....	23
Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Doktoratsprogramms.....	23
Promovierte im Berufsalltag.....	25
Personalverantwortliche .....	26
Auswertung.....	28

Möglichkeiten zur Optimierung des Doktoratsprogramms .....	29
Struktur und Zertifizierung .....	29
Kompetenzorientierung .....	29
Coaching .....	30
Literaturverzeichnis .....	31
Autorentexte .....	31
Dokumente .....	32
Internetadressen .....	33
Anhang .....	34

## Einleitung

Das Doktorat öffnet heute nicht nur die Pforte zur wissenschaftlichen Karriere, sondern stellt auch eine weitere Ausbildung dar – das höchste Niveau universitärer Bildung –, die auf unterschiedliche Berufsfelder vorbereitet. Mit der Bologna-Reform ist Bewegung in die Forschung gekommen. Während bis vor wenigen Jahren die Doktorandin oder der Doktorand weitgehend auf sich selbst gestellt war und seine Leistung ausschliesslich an seiner Forschung, dem publizierten Ergebnis und, unter Umständen, einem *rigorosum* gemessen wurde, ist heute ein umfassenderes Ergebnis gefragt. „Herr und Frau Doktor“ sollen nicht nur über ein publiziertes Buch, sondern auch über neu erworbene Kompetenzen verfügen.

Um dieses Ziel zu erreichen, bieten unterdessen zahlreiche Doktoratsschulen, Doktoratsprogramme, PHD-Programme und *Graduate Schools* Module an, die nicht nur die Kernkompetenzen der Forschenden fördern, sondern auch *Soft Skills* vermitteln und mit dem Doktorhut ein gutes Rüstzeug mit auf den Weg geben, das den Abgänger oder die Abgängerin in unterschiedlichen Arbeitsbereichen zum Erfolg führt. Der Kompetenzbegriff gilt insbesondere auch für die Doktoratsstufe: „Man möchte dadurch unter anderem deren **Arbeitsmarktfähigkeit** (*employability*) erhöhen.“ (Bachmann, 2011, S. 19). Ein Doktorat ist sicher nicht nur unter dem Gesichtspunkt der *employability* zu konzipieren, aber es ist wichtig, diesen Aspekt vermehrt einzubeziehen.

Die vorliegende Diplomarbeit zur Erlangung des „*Diploma of Advanced Studies* in Hochschuldidaktik und Bildungstechnologie“ mit dem Titel: „Kompetenzorientierte Erwachsenenbildung. Analyse und Entwicklung des Doktoratsprogramms ‚De Civitate Hominis‘“ habe ich als Koordinator dieses Programms geschrieben. Meine eigene Erfahrung als Doktorand und als Mitarbeiter dieses Graduiertenkurses sind in die Auswertung eingeflossen. Die Lehre in der Erwachsenenbildung möchte nicht einfach Wissen tradieren, sondern Kompetenzen vermitteln, die die Lernende oder den Lernenden dazu befähigen, in komplexen Situationen unter Bezugnahme von Wissen, Erfahrung und Können angemessen handeln zu können. Dieser Bildungsansatz liegt auch dem Konzept des Doktoratsprogramms „De Civitate Hominis. Theologie im post-ökumenischen Zeitalter“ zugrunde, das die Theologische Fakultät der Universität Freiburg Schweiz Doktoranden verschiedener Fakultäten in der Schweiz und im Ausland anbietet. Ziel dieser Untersuchung ist die Analyse des Doktoratsprogramms im Bezug auf die gelingende (oder scheiternde) Vermittlung von Kompetenzen und deren Auswahl. In einem zweiten Teil möchte ich konkrete Vorschläge zur Verbesserung der Ausbildung und der Programmierung formulieren.

## Kontext und Abgrenzung

Diese Untersuchung bezieht sich im Speziellen auf das Doktoratsprogramm „De Civitate Hominis“, das die Theologische Fakultät der Universität Freiburg Schweiz anbietet und von der Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten (CRUS) finanziert wird. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer forschen mehrheitlich in den Fächern der Theologie. Einige Doktorandinnen und Doktoranden kommen aber auch von der Philosophischen Fakultät (Philosophie und Kunstgeschichte). Die *Kompetenzen*, und damit auch die Handlungsfelder, werden ohne Zweifel vom Fachgebiet mitbestimmt. Das Grundraster, die Analyse und auch die Vorschläge zur Optimierung lassen sich also nicht ohne weiteres auf andere Graduiertenprogramme übertragen.

Die hier beschriebenen Doktoratsprogramme sind alle den Geisteswissenschaften zuzuordnen. Die Vergleichbarkeit der Methoden, die teilweise Überschneidung der Fachgebiete (z.B. Geschichte, Philosophie, Literatur) und ähnliche Perspektiven in Bezug auf den Arbeitsmarkt legen nahe, Ausbildungsprogramme aus der Philosophie, den Sprachwissenschaften, der Geschichte oder die Doktoratsschulen anderer Theologischer Fakultäten in den Blick zu nehmen. Da die Umsetzung der Bologna-Reform noch nicht abgeschlossen und in Bewegung ist und es die Graduierten-Programme erst seit wenigen Jahren gibt, ist ein Vergleich mit anderen Angeboten nötig, um einen *state of the art* zu ermitteln.

Der Autor dieser Studie ist Theologe. Das bringt einerseits Stärken mit sich: eine profunde Kenntnis des Fachgebiets (Theologie), des Doktoratsstudiums und des „wirtschaftlichen“ Umfelds. Die *points faibles* müssen aber auch offen gelegt werden: empirische Forschungsmethoden und Statistik gehören nicht zum *Curriculum* eines Theologen oder einer Theologin. Nichtsdestotrotz wird in dieser Arbeit der Versuch unternommen, aus einer qualitativen Umfrage brauchbare Daten zu ermitteln.

## Methoden

Im ersten Teil der Arbeit stehen *Theorie* und *Hermeneutik* im Vordergrund. Theorien und Texte müssen gelesen, ausgewertet und interpretiert werden. Das Lesen und die Interpretation von Texten und Gegebenheiten sind *hermeneutische* Zugänge: Die Zeit, die Umstände und der Kontext fließen immer in eine Interpretation ein und prägen sie. Diese Bedingungen werden transparent gemacht. Im zweiten Teil werden Doktoratsprogramme analysiert. Dazu muss der Fokus der *Analyse* definiert werden, der in dieser Arbeit der *Kompetenzbegriff* ist. Um auch auf empirische Daten zurückgreifen zu können, hat der Autor eine *qualitative Umfrage* auf dem schriftlichen Weg gemacht, die Informationen aus dem Bildungs- und Arbeitsmarktsumfeld liefert. Die Vorschläge zur Optimierung des Doktoratsprogramms „De Civitate Hominis“ werden aufgrund der *Synthese* der in dieser Arbeit ermittelten Daten gemacht.

## Quellen und Literatur

Zum Thema „Kompetenzorientierte Erwachsenenbildung“ gibt es zahlreiche Literatur und aktuelle Forschungsergebnisse. Dabei greife ich auf die Grundlagenwerke zurück, die vom *Zentrum für Hochschuldidaktik und Erwachsenenbildung (ZHE)* herausgegeben wurden (Bachmann 2011; Thomann & Honegger & Suter, 2011). Auch die Unterlagen aus den Did@cTIC-Modulen haben Eingang in diese Arbeit gefunden. Die Lehre an Theologischen Fakultäten wird für den katholischen Bereich in der Apostolischen Konstitution „Sapientia Christiana“ (Johannes Paul II., 1979) geregelt. Dieses Dokument wird ebenfalls berücksichtigt.

Die Quellenlage ist beim hauseigenen Programm „De Civitate Hominis“ günstig. Neben den Informationen aus dem Netz und den Erfahrungen aus eigener Tätigkeit als Koordinator kann hier auch auf Dokumente der Projektierung zurückgegriffen werden. Der Autor kann ein detailliertes Bild zeichnen. Über die Doktoratsschulen, die zum Vergleich herangezogen wurden, sind die wichtigsten Informationen über das Netz erhältlich. Broschüren liegen dem Autor keine vor. Die Vorbereitung und Auswertung der qualitativen Umfrage basiert auf dem Lehrbuch von Cornelia Helfferich (Helfferich, 2011).

## Gliederung des Buches

In einem ersten Kapitel wird eine Sichtung der „Theorie“ vorgenommen. Wichtige Grundbegriffe, wie zum Beispiel „Kompetenz“, müssen definiert und erklärt werden. Auch die Umschreibung einer „idealen“ Doktoratsschule gehört in diesen ersten Teil. Die Frage, welche Elemente nach heutigem Stand der Forschung nötig sind, um eine gute Lehr-Lern-Atmosphäre zu schaffen, ist wenigstens anfanghaft zu beantworten.

Die Beschreibung und Analyse des Doktoratsprogramms „De Civitate Hominis“ sowie die Auswertung anderer *Graduate Schools* bilden das zweite Kapitel dieser Arbeit. Es geht darum, die konkreten Angebote darzustellen und zu vergleichen. Dabei gibt es einerseits eher offene Rahmen und andererseits *strukturierte Doktoratsprogramme*, deren Abschluss nicht nur durch das Doktorat und eine Doktoratsurkunde ausgewiesen wird, sondern zum Erhalt eines *Diploma Supplement* berechtigt. Dazu sind 30 ECTS notwendig. Im angelsächsischen Bereich wird dies als PHD (*Philosophy Doctor*) bezeichnet. Zusätzlich ist auch das „Begleitprogramm für Doktorierende“ des Zentrums für Hochschuldidaktik der Universität Freiburg Schweiz zu erwähnen, welches nicht ein komplett eigenständiges Doktoratsprogramm darstellt, sondern eine sinnvolle Ergänzung zu den bereits angebotenen Graduierten-Kursen sein möchte.

Das vierte Kapitel beinhaltet die qualitative Untersuchung. Drei Gruppen wurden dazu befragt: Die Doktorierenden sind die Klienten eines Graduierten-Programmes. Es ist deshalb

wichtig zu wissen, mit welchen Erwartungen sie ein Doktorat und unter Umständen auch eine Zusatzausbildung in Angriff nehmen. Die Promovierten, die bereits in den Arbeitsmarkt integriert sind, wissen am besten, welche Kompetenzen, die sie während des Doktorats erworben haben, im Arbeitsalltag hilfreich sind und welche Kompetenzen noch nötig wären. Um die *employability* noch genauer in den Blick zu nehmen, ist eine dritte Gruppe unerlässlich: die Personalfachleute suchen Promovierte mit bestimmten Erwartungen, die es zu kennen gilt.

Im letzten Kapitel möchte ich aufgrund der erworbenen Daten und Erkenntnisse Vorschläge möglicher Verbesserungen für das Doktoratsprogramms „De Civitate Hominis“ machen. Die Konkurrenz anderer Anbieter von Programmen für Doktorierende ist stärker geworden. Ein Doktoratsprogramm muss etwas bieten, um bestehen zu können. Studentinnen und Studenten mit einem Universitätsabschluss in der Tasche müssen heute zweimal überlegen, ob sie noch ein Doktoratsstudium anschliessen wollen. Der Arbeitsmarkt verlangt nach jungen Leuten, die Berufserfahrung ist unerlässlich. Ein Doktorat und ein dazugehörendes Programm müssen also einen realen Mehrwert bieten, um die „verlorenen“ Jahre im Berufsleben wettzumachen. Zum einen spielen zusätzliche Kompetenzen eine Rolle, zum Anderen ist auch zu überlegen, ob das Doktoratsprogramm „De Civitate Hominis“ strukturiert und mit einem *Diploma supplement* ausgewiesen werden soll.

## **Dank**

Frau Prof. Dr. Bernadette Charlier hat mich während der ganzen Did@cTIC-Ausbildung begleitet und sowohl die Konzeption als auch die Fertigstellung dieser Arbeit betreut. Dafür möchte ich ihr ganz herzlich danken! Die Ausbildung wäre ohne die Unterstützung von Frau Prof. Dr. Barbara Hallensleben nicht möglich gewesen. Auch ihr ein herzliches Vergelts’Gott. Schliesslich möchte ich mich bei Frau Dr. des. Marie Lambert für die reibungslose administrative Betreuung und bei meinen Interviewpartnern für die Kooperation bedanken.

Zürich, Weihnachtstag 2013

## **Kompetenzorientierte Erwachsenenbildung im Doktoratsprogramm**

In diesem Kapitel werden die theoretischen Aspekte der kompetenzorientierten Erwachsenenbildung im Rahmen des Doktoratsprogramms erarbeitet. Die Bildung für Studierende und Erwachsene ist ein eigenes Forschungsfeld, das intensiv bearbeitet wird. An vielen Universitäten und Hochschulen gibt es unterdessen eigene Forschungsgruppen, die sich diesem Bildungszweig widmen. Die Forscherinnen und Forscher liefern dabei wichtige Ergebnisse, die in die Erwachsenenbildung einfließen sollen. Die hier vorliegende Diplomarbeit ist der Versuch, diesen Transfer zu leisten. Es geht erstens also darum, aufgrund der aktuellen Forschung einige Kennlinien von Bildung zu zeichnen, die nicht einfach Wissen vermittelt, deren Ziel aber darin liegt, Lernende zu in komplexen Situationen adequat handelnden Personen auszubilden. Dazu gehören, wie noch gezeigt wird, verschiedene Elemente (z.B. Erfahrung oder Motivation) und deren Verknüpfung untereinander. Die Erarbeitung einer theoretischen Grundlage dient darüber hinaus als Struktur, um die verschiedenen Doktoratsprogramme untereinander zu vergleichen, Vor- und Nachteile herauszuarbeiten und wichtige Aspekte hervorzuheben. Die Skizze einer „idealen“ Doktoratschule wird als Modell dienen. Die Gegenüberstellung eines modellhaften Programms mit konkretisierten *Graduate Schools* verändert in Wechselwirkung gegebenenfalls nicht nur aktuelle universitäre Angebote, sondern auch die theoretische Grundlage.

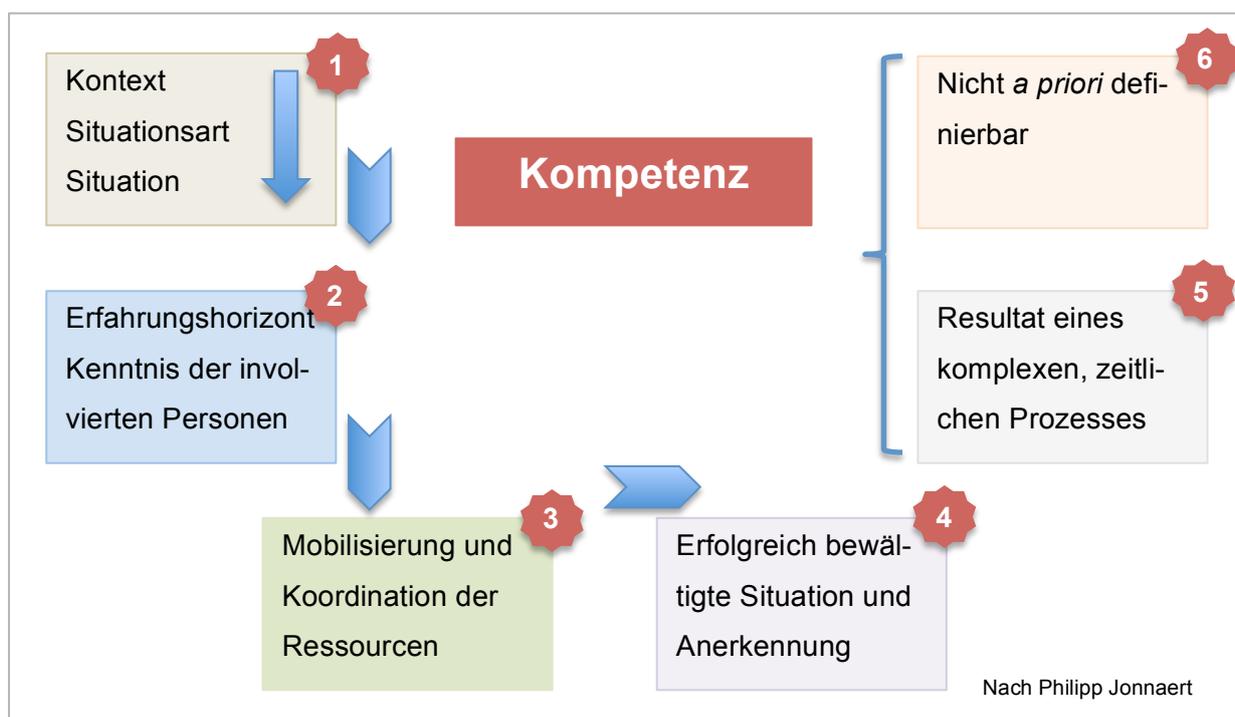
### **Kompetenz**

Hintergrund der Entwicklung des Kompetenzbegriffs im Bildungswesen ist die Erkenntnis, dass Fachwissen zunehmend umfangreicher wird und sich dauernd verändert. Lernende können sich nicht darauf verlassen, mit einmal gelerntem Fachwissen ein Berufsleben lang über die nötigen Fachkompetenzen zu verfügen. Schon jetzt ist die Berufstätigkeit oft mit steter Weiterbildung verbunden. Die universitäre Ausbildung muss daher im Blick haben, die Studierenden zum eigenständigen Erwerb von Wissen oder der Aktualisierung ihrer fachlichen Kompetenzen zu befähigen (Thomann, 2011, 12). Hochschullehre ist darum „*shift from teaching to learning*“ (Bachmann, 2011, 12).

Sowohl an Universitäten, Hochschulen und Gymnasien wie auch im kirchlichen Umfeld oder in der Privatwirtschaft wird Interdisziplinarität gross geschrieben. Um komplexe Probleme zu lösen oder neue Produkte zu lancieren, sind Spezialistinnen und Spezialisten verschiedenster Fachrichtungen gefragt. Gerade für Theologinnen und Theologen, die sich zunehmend auch in nicht-kirchlichen Arbeitsfeldern beweisen müssen, ist fachübergreifende Zusammenarbeit wichtig. Hierzu sind unterschiedliche Kompetenzen nötig: jene, die den Wissenserwerb betreffen und fachübergreifende Fähigkeiten.

In komplexen Situationen Fragestellungen richtig anzugehen und angemessen zu lösen ist eine erste Umschreibung von Kompetenz. Damit wird ein komplexes Geschehen umschrieben: Wissen, Erfahrung, Können, die Fähigkeit zur Zusammenarbeit werden zusammengeführt. Nach Bachmann kann trotz unterschiedlicher Ansätze und Forschungsrichtungen gesagt werden: „Verallgemeinernd kann aber festgehalten werden, dass mit **Kompetenzen Verbindungen von Wissen, Können und Erfahrung** gemeint sind, mit denen komplexe Situationen bewältigt werden können.“ (Bachmann, 2011, 19). Kompetenzen werden in bestimmten Situationen und Kontexten erworben – also nicht am Reissbrett – und befähigen später, in ähnlichen Situationen kompetent zu handeln: „En effet, c’est en situation que la personne développe sa compétence : la situation en est donc la source. Par ailleurs, c’est parce que cette situation est traitée efficacement, qu’une personne peut être déclarée compétente : le *traitement efficace de la situation* est donc le principal critère d’évaluation de la compétence située.“ (Jonnaert & Barrette & Masciotra & Yaya, 2006, 1).

Um die Bedeutung des Begriffs Kompetenz noch genauer zu beschreiben hat Jonnaert sechs Elemente identifiziert (Jonnaert, 2011). Zunächst ist festzuhalten, dass eine Situation nicht isoliert für sich steht. Damit eine Situation Sinn ergibt, muss sie verortet werden. Eine Situation gehört (1) zu einer Familie von Situationen (Cluster), die wiederum Teil eines Kontextes ist. Weil wir eine bestimmte Situation zu anderen ähnlichen Situationen zuordnen können und dieser Gesamtzusammenhang einen Kontext bildet, können wir dieser Situation, in der wir uns gerade befinden, einen Sinn geben. Wie gut die betroffenen Personen mit der zu verhandelnden Situation umgehen, hängt (2) wiederum davon ab, wie weit der Erfahrungshorizont der involvierten Personen ist und wie gut sie sich kennen. Die Entwicklung einer Kompetenz misst sich (3) an der Fähigkeit, unterschiedliche Ressourcen zu mobilisieren und zu koordinieren. Eigene Ressourcen, die aus vorhergehenden Erfahrungen bekannt sind, spezifische Ressourcen, die mit der Situationen und dem Kontext verbunden sind, aber auch externe Ressourcen müssen mobilisiert, koordiniert und eingesetzt werden. Eine Kompetenz kann (4) nur erworben werden, wenn eine Situation erfolgreich, angemessen und anerkannt gelöst wird. Die nach der erfolgreichen Bewältigung einer Situation erworbene Kompetenz besteht nicht im Prozess selbst oder in einer Handlungsanleitung, sondern ist (5) das Resultat „du processus temporel, complexe, dynamique, dialectique et constructif du traitement d’une situation plus ou moins bien circonscrite“ (Jonnaert, 2011, 33). Und schliesslich kann (6) eine Kompetenz nicht *a priori* beschrieben und definiert werden, da sie immer das Resultat eines zeitlichen, komplexen, dynamischen, dialektischen und konstruktiven Prozesses und der Bewältigung einer Situation ist. Wie die Person auf die konkreten Bedingungen reagiert, welche Ressourcen sie zu mobilisieren weiss und wie gut sie die Situation bewältigt, ist nicht vorhersehbar.



Das Verständnis des Kontexts, der Situationsart und der konkreten Situation sowie der Erfahrungshorizont sind die Voraussetzungen für die erfolgreiche Bewältigung einer Situation. Die Kompetenz ist das Resultat des Prozesses, die vorhanden eigenen sowie externen Ressourcen zu mobilisieren und zu koordinieren. Das Ziel ist die erfolgreiche Bewältigung der Situation und die soziale Anerkennung. Punkt 5 und 6 definieren die Kompetenz als nicht vorhersehbares Resultat eines Prozesses und nicht als dieser Handlungsstrang.

Wie weiter oben bereits beschrieben wurde, sind die Fachkompetenzen – und dazu gehört auch die klassische Vermittlung von Wissen – nur ein Bereich, der für eine zukünftige Tätigkeit von Bedeutung ist. Da die fachübergreifende Zusammenarbeit zunehmend wichtig wird, ist vorgesehen, auch überfachliche Kompetenzen durch geeignete Lernarrangements zu fördern. Die überfachlichen Kompetenzen sind Schlüsselkompetenzen oder so genannte *soft skills*, die unabhängig vom Fach in allen Studienrichtungen zu vermitteln sind. Nach Bachmann sind diese Schlüsselkompetenzen in drei Bereiche gegliedert: Methodenkompetenz, Sozialkompetenz und Selbstkompetenz (Bachmann, 2011, 20).

Die Methodenkompetenz umfasst, wie es der Begriff sagt, die Fähigkeit, auf die richtigen Methoden zurückgreifen zu können. Dazu gehören aber auch die Methoden selbst. Wer eine Doktorarbeit schreiben will, muss über sprachliche Kompetenzen verfügen, schreiben und in unterschiedlichen Sprachen lesen können. Die Doktorierenden müssen auch in der Lage sein, auf einer Metaebene zu reflektieren und komplexe Gedankengänge zu vollziehen. Schliesslich sind auch die Fähigkeit, die Quellen und Informationen zu finden und zu bewerten, oder Lern- und Arbeitstechniken (z.B. Lesetechnik) zur Methodenkompetenz zu zählen. Diese Kompetenzen sind überfachlich. Sie sind beispielsweise nicht auf die Theologie beschränkt, sondern spielen auch in anderen Fachgebieten dieselbe zentrale Rolle.

Die Sozialkompetenz beinhaltet die Fähigkeit, angemessen auf andere Menschen einzugehen, mit ihnen zusammenzuarbeiten und zu kooperieren. Auf der Doktoratsstufe ist insbesondere die *Scientific Community* wichtig. In Gruppen- oder Teamarbeiten gibt es eigene Dynamiken. So gehört es zur Sozialkompetenz, sowohl Aufträge entgegennehmen zu können als auch Führung zu übernehmen. Das Konfliktmanagement wäre ein weiteres, wichtiges Feld, das zu den überfachlichen Kompetenzen gehört. Ob als Ökonom oder Philosoph: bei jeder beruflichen Tätigkeit sind diese Kompetenzen gefragt.

Schliesslich ist auch die Selbstkompetenz unabhängig vom Fachgebiet unerlässlich. Gerade das Doktoratsstudium verlangt nach Disziplin, Ausdauer und Leistungswille. Unter Umständen ist die Doktorandin oder der Doktorand über Jahre auf sich selbst gestellt. Auf dem eigenen Gebiet ist sie Spezialistin und er Fachmann. Hier ist Lernmotivation und Management gefragt. Auch die Ebene des *savoir être*, also der Berufsidentität, ist Teil der Selbstkompetenz. Der Arzt und die Ärztin entwickeln ein eigenes Berufsethos und müssen – gerade in der heutigen, schwierigen Diskussion um Machbarkeit – einen eigenen Standpunkt erarbeiten.

Im Folgenden werden insbesondere diese *soft skills* eine Rolle spielen. Die Aufgabe des Doktoratsprogramms „De Civitate Hominis“ besteht in der Bildung einer interdisziplinären *Scientific Community*. Das Programm muss daher, jedenfalls zu einem beträchtlichen Teil, überfachlich ausgerichtet werden.

### **Qualifikationsrahmen für den Schweizerischen Hochschulbereich (NQF)**

Aufgrund der so genannten *Dublin Deskriptoren* hat die Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten (CRUS) zusammen mit der Rektorenkonferenz der Fachhochschulen der Schweiz (KFH) und der Schweizerischen Konferenz der Rektorinnen und Rektoren der Pädagogischen Hochschulen (COHEP) Ende November 2009 ein Dokument zum Qualifikationsrahmen für den schweizerischen Hochschulbereich (nqf.ch-HS) verabschiedet. Darin werden nach den fünf Kategorien der *Dublin Deskriptoren* „Wissen und Verstehen“, „Anwendung von Wissen und Verstehen“, „Urteilen“, „Kommunikative Fertigkeiten“ und „Selbstlernfähigkeit“ alle drei Ausbildungsstufen auf universitärer Ebene (Bachelor, Master, Doktor) beschrieben. Für die vorliegende Arbeit ist die Doktoratsstufe entscheidend, auf deren Ebene sich die Doktoratsprogramme ansiedeln.

Unter der Kategorie „Wissen und Verstehen“ werden ein systematisches Verstehen eines Studienbereichs und Methodenkenntnis für einen bestimmten Fachbereich genannt. Wenn gleich gewisse Methoden in verschiedenen Studienbereichen angewandt werden – literaturwissenschaftliche Methoden haben beispielsweise Eingang in die Biblexegese gefunden – so hat doch jedes Fach spezifische Methoden, die eine Doktorandin oder ein Doktorand beherrschen muss. Diese Fertigkeiten gehören in die Fachkompetenz.

Die „Anwendung von Wissen und Verstehen“ geschieht in der eigenen Forschung. Die Doktorierenden müssen einen eigenen Forschungsbeitrag leisten und beweisen, dass sie einen Forschungsprozess „mit wissenschaftlicher Integrität zu konzipieren, gestalten, implementieren und adaptieren“ (S. 13) wissen. Der wissenschaftliche Beitrag muss die Forschung weiterbringen und über einen Qualitätsstandart verfügen, der eine nationale oder internationale Publikation erlaubt.

Die Fähigkeit, Sachverhalte und Situationen zu analysieren, zu kritisieren und neue komplexe Ideen zu synthetisieren wird mit „Urteilen“ beschrieben. Um einen eigenen Forschungsbeitrag bieten zu können, greifen Forschende auf bestehende Ergebnisse, Resultate und Literatur zurück. Diese bestehenden Daten müssen analysiert, kritisiert und neu aufeinander bezogen werden können. Die Urteilsfähigkeit ist darüber hinaus aber auch im späteren Berufsalltag von grossem Nutzen. Gerade von Theologinnen und Theologen wird, zumindest im universitären und kirchlichen Umfeld, erwartet, dass sie aktuelle Debatten und das Zeitgeschehen kritisch in den Blick nehmen. Die Fähigkeit zu urteilen ist schliesslich auch überfachlich relevant und verbindet verschiedene Disziplinen miteinander.

Wie bereits bei den überfachlichen Kompetenzen erwähnt, ist die Sozialkompetenz von zentraler Bedeutung. Im Deskriptor des NQF.ch-HS ist diese mit dem Begriff „Kommunikative Fertigkeiten“ umschrieben. Wissenschaftliche Themen werden nicht nur in der eigenen *Scientific Community*, also an Tagungen, Symposien und Kolloquien, verhandelt. Es gehört zum Ausbildungsziel des Doktoratsstudiums, dass die gewonnenen Erkenntnisse auch in einem grösseren wissenschaftlichen Kontext eingebracht und der Gesellschaft im Allgemeinen vermittelt werden kann.

Die „Selbstlernfähigkeit“ oder Selbstkompetenz ist mit Sicherheit ein Ziel und ein Resultat des erfolgreichen Doktoratsstudiums. Um das Doktoratsprojekt zu einem guten Ende zu bringen, sind Projekt-, aber auch Selbstmanagement nötig. Zwar wird eine Dissertation von einer Professorin oder einem Professor betreut. Die Doktorierenden sind aber selbst verantwortlich für das Zeitmanagement, die wissenschaftlichen Ergebnisse und gegebenenfalls auch für die Publikation. Die Rektorenkonferenzen verstehen unter „Selbstlernfähigkeit“ die Kompetenz, eigenständig „technologische, soziale oder kulturelle Fortschritte in einer Wissensgesellschaft voranzutreiben“ (S. 13).

Die *Dublin Descriptors* sprechen nicht direkt von Kompetenzen. Sie sind aber entscheidend, um einen gewissen Standart festzulegen, der für verschiedene Hochschulen gilt und einen Vergleich erlaubt (Bachmann, 2011, 19).

## Sapientia Christiana

Theologische Fakultäten, die wie jene der Universität Freiburg Schweiz vom Heiligen Stuhl anerkannt werden, sind an die Weisungen der Kongregation für das katholische Bildungswesen gebunden. Es ist darum sinnvoll, einen Blick in das wichtigste Dokument zu werfen: *Sapientia Christiana* (SC) von Johannes Paul II. Die ganze apostolische Konstitution hier präsentieren zu wollen, würde den Rahmen dieser Diplomarbeit sprengen. Ich beschränke mich darum auf einen Aspekt im Hinblick auf überfachliche Kompetenzen und die Bestimmungen zum Doktorat. Die Ausrichtung des Zweiten Vatikanischen Konzils hat sich auch auf die Bildungsziele ausgewirkt. Der verstärkte Dialog mit der modernen Welt soll auch in der Theologie gesucht werden. „Wenn also die Fachleute der Glaubenswissenschaften ihre grundlegende Aufgabe erfüllen, mit Hilfe der theologischen Forschung eine vertiefte Erkenntnis der geoffenbarten Wahrheit zu erlangen, müssen sie dabei mit den Fachleuten der anderen Disziplinen in Verbindung bleiben, mit Gläubigen wie mit Nichtgläubigen, und deren Thesen zu verstehen, sie zu werten und im Licht der geoffenbarten Wahrheit zu beurteilen suchen.“ (SC, Einleitung III). Hier lassen sich mindestens zwei Kategorien der *Dublin Descriptors* ausmachen: Um in einen Dialog mit anderen Disziplinen treten zu können, braucht es kommunikative Fähigkeiten. Die eigenen Ansichten und Forschungsergebnisse müssen mit anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ins Gespräch gebracht werden, um „der geoffenbarten Wahrheit“ näher zu kommen. Auch die Urteilsfähigkeit ist unerlässlich, wenn andere Thesen verstanden (analysiert) und bewertet werden sollen. Diese zwei Aspekte sind darum in einem Doktoratsprogramm einer Theologischen Fakultät besonders hervorzuheben.

Die formalen Voraussetzungen, um die Doktorwürde zu verleihen, entsprechen den Bedingungen, die auch staatliche Universitäten verlangen: „Um das Doktorat zu erlangen, wird ferner eine Dissertation gefordert, die wirklich zum Fortschritt der Wissenschaft beiträgt, die unter der Leitung eines Dozenten erarbeitet, in öffentlicher Sitzung diskutiert, kollegial approbiert und wenigstens in ihrem Hauptteil veröffentlicht worden ist.“ (SC Art. 49 §3). Der praktisch identische Satz findet sich unter „Anwendung von Wissen und Verstehen“ (nqf.ch-HS). Ein wissenschaftlicher Fortschritt ist das Resultat einer erfolgreichen Anwendung der Methoden und der Fähigkeit, selbst einen Forschungsprozess zu gestalten. Wichtig scheint mir noch ein weiterer Aspekt, der in SC Erwähnung findet. Das Doktoratsstudium ist die Voraussetzung und Befähigung zur Lehre: „Das Doktorat ist der akademische Grad, der zur Lehrtätigkeit an einer Fakultät befähigt und dazu nötig ist“ (SC Art. 50 §1). Das nqf.ch-HS geht nicht soweit: dort steht die wissenschaftliche Ausbildung im Vordergrund. Dennoch wird die Befähigung in der Lehre erwähnt: „Die Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses [...] beruht insbesondere auf der Bearbeitung eigener Forschungsprojekte, aber auch auf einer zunehmend selbständigen Beteiligung an der Lehre auf unterschiedlichen Studienstufen.“ (nqf.ch-HS, 24).

## Eine „ideale“ Graduate School

Das hier vorgeschlagene „ideale“ Doktoratsprogramm ist kompetenzorientierte Hochschullehre. Der Kompetenzbegriff steht im Mittelpunkt und bestimmt die Konzeption und Evaluation der Lehre. Wie Philipp Jonnaert darlegt, ist aber unter Kompetenz nicht ein bestimmter Handlungsablauf zu verstehen, sondern das Resultat eines Prozesses. Die Hochschule und im Speziellen das Doktoratsprogramm können Lehr- und Lernsituationen schaffen, in denen dieser Prozess beziehungsweise die Bewältigung einer komplexen Situation stattfinden kann. Hierfür ist es wichtig, Lernziele präzise zu formulieren, Lernumgebungen und -prozesse sinnvoll zu gestalten, konkrete Aufgaben zu lösen – zum Beispiel mit *Problem-based Learning* (Werder 2013) –, Lernprozesse zu reflektieren und Evaluationen durchzuführen (Bachmann, 2011, 24f.).

Der Qualifikationsrahmen für den schweizerischen Hochschulbereich legt fünf Kategorien vor, die für die Hochschullehre relevant sind. Das Doktoratsstudium umfasst meistens eine individuelle Betreuung durch eine Professorin oder einen Professor, ein Doktorandenkolloquium und das Verfassen der Dissertation. In diesen Lernsituationen werden meines Erachtens schon alle kategoriellen Felder beübt. Das Doktoratsprogramm ist als Ergänzung gedacht, die zur Vertiefung und zur Erweiterung der Kompetenzen führt, die für das Doktoratsstudium selbst und für eine spätere verbesserte *employability* wichtig sind. Gerade die spätere ausseruniversitäre Berufstätigkeit, die auch im nqf.ch-HS vorgesehen ist (S. 21), verlangt überfachliche Kompetenzen, die unabhängig vom Berufsfeld zur erfolgreichen Bewältigung komplexer Problemsituationen befähigen. Das Doktoratsprogramm verfügt über geeignete Ressourcen, um diese überfachlichen Kompetenzen durch geeignete Lernsettings zu fördern.

Ein Doktorat in katholischer Theologie weist im Prinzip die gleichen Fähigkeiten und Kompetenzen aus, die bereits aufgeführt wurden. Ein Schwerpunkt kann vielleicht in der Interdisziplinarität und Dialogfähigkeit sowie der Lehrkompetenz der Promovierten ausgemacht werden.

Um diese Kompetenzen zu fördern ist beides notwendig: einerseits müssen die nötigen Methoden und Fähigkeiten vermittelt und geübt werden. Andererseits sind geeignete Lernsituationen (vgl. *Problem-based Learning*) zu schaffen, deren Resultat der Erwerb einer Kompetenz sein kann, das heisst die Fähigkeit, auf verschiedene Ressourcen zurückgreifen und sie zur Bewältigung der Situation angemessen einzusetzen.

## **Doktoratsprogramme**

Bevor ich das Doktoratsprogramm „De Civitate Hominis. Theologie im post-ökumenischen Zeitalter“ vertieft vorstelle, möchte ich den erarbeiteten Vergleichsraster mit konkreten Beispielen noch verfeinern. In den letzten Jahren sind, unter anderem auch auf die Initiative der CRUS hin, verschiedene Doktoratsprogramme, -schulen und Graduate Schools entstanden. Einige möchte ich in dieser Arbeit vorstellen und kurz besprechen, um eine genauere Skizze des Bildungsangebotes für Doktorierende zu machen. Damit die Vergleichbarkeit gegeben ist, werden in dieser Untersuchung Angebote geisteswissenschaftlicher Fakultäten herangezogen. Selbstverständlich wäre es auch möglich gewesen, einen Vergleich mit einem naturwissenschaftlichen Programm zu wagen, zumal die überfachlichen Kompetenzen im Zentrum stehen. Das Begleitprogramm für Doktorierende des Zentrums für Hochschuldidaktik löst diesen Anspruch teilweise ein, weil auch die Neurowissenschaften zu den Partnerinstitutionen des Programms gehören.

## **Graduiertenprogramme an Schweizer Universitäten**

Die vorgestellten Graduiertenprogramme sind zufällig ausgewählt. Es handelt sich aber um Angebote an geisteswissenschaftlichen oder theologischen Fakultäten. Der Aufbau und die Lernziele werden systematisiert dargestellt, um einen „Standart“ zu entwickeln. Die Daten sind dem Internet entnommen. Die Adressen stehen im Literaturverzeichnis.

### **Graduate School of Theology**

Eine grössere Graduate School im Bereich Theologie ist mit Sicherheit jene der Universitäten Basel, Bern und Zürich. Zusammen bieten sie ein strukturiertes Doktoratsprogramm an, das eigene Lehrveranstaltungen umfasst, aber Kurse zum Erwerb überfachlicher Kompetenzen vorsieht. Doktoranden in allen für eine protestantische Fakultät klassischen theologischen Fächer sind zur Teilnahme berechtigt. Zu den Disziplinen zählen: Altes Testament, Neues Testament, Kirchengeschichte, Systematische Theologie und Praktische Theologie.

#### **Aufbau**

Bei der Graduate School of Theology handelt es sich um ein strukturiertes Doktoratsprogramm. Die Doktorandinnen und Doktoranden müssen bestimmte Module besuchen und im Verlauf des Studiums 30 ECTS-Punkte sammeln. Mit der Dissertation wird der Dokortitel verliehen. Eine Verteidigung (*Defensio*) oder ein Rigorosum sind mit den 30 ECTS-Punkten nicht mehr nötig. Vor der Aufnahme in die Graduate School of Theology ist ein Vorbereitungsgespräch vorgesehen, das ein Jahr vor dem Beginn des Doktorats stattfindet. Dahinter steht die Absicht, auch die finanziellen Mittel rechtzeitig beschaffen zu können (z. B. Doktoratsstipendien des Schweizerischen Nationalfonds). Dies ist begrüßenswert, da die ökonomische Dimension für das erfolgreiche Abschliessen des Doktorats wesentlich ist. Das Pro-

gramm sieht vor, in drei Bereichen Leistungen zu erbringen: natürlich das Verfassen einer Dissertation, der Besuch von Veranstaltungen, die im Rahmen des Doktoratsprogramms angeboten werden, und die Aneignung von überfachlichen Kompetenzen. Diese werden in fachübergreifenden, von der Universität organisierten Angeboten vermittelt.

Die Angebote des Strukturierten Doktoratsprogramms unterscheiden sich in den verschiedenen Disziplinen. Während in Basel eigentliche Doktorandenkolloquien (in Dogmatik und Kirchengeschichte), die die Fachkompetenz fördern, angeboten werden, ist das Programm in Bern vielfältiger: es gibt nicht nur internationale Kolloquien und das klassische Doktorandenkolloquium, sondern auch einen Workshop „Schrift und Schreiben“ oder einen Workshop „Accordance“. In Zürich steht wiederum die Fachkompetenz im Vordergrund. Es gibt Seminare für Doktoranden und Forschungsseminare.

Die überfachlichen Angebote sind vielfältiger und ähnlich strukturiert wie bei Bachmann (Bachmann, 2011). Es gibt Veranstaltungen in den Bereichen „Wissenschaftliches Schreiben“, „Präsentieren und Kommunizieren“, „Methodenkompetenz“, „Sozialkompetenz“ und „Selbstkompetenz“. Unter Methodenkompetenz werden Lehrveranstaltungen zum Lehren, zur Laufbahnplanung, zur Aquse von Drittmitteln oder zum Projektmanagement organisiert. Bei „Sozialkompetenz“ ist Konfliktmanagement, Leadership oder Moderation zu finden, während bei Selbstkompetenz Zeitmanagement, Ressourcenmanagement und Stressbewältigung im Vordergrund stehen.

### Kompetenzen

Im Prinzip werden in der Graduate School of Theology der Universitäten Basel, Bern und Zürich sowohl Fachkompetenzen wie überfachliche Kompetenzen gefördert. Vorallem das Angebot im Bereich „Überfachliche Kompetenzen“ ist überzeugend und entspricht kompetenzorientierter Erwachsenenbildung. Die Veranstaltungen des strukturierten Doktoratsprogramms sind allerdings „klassisch“, das heisst es geht um Doktorandenkolloquien und Forschungsseminare bei denen der Begriff „Kompetenz“ und ein entsprechendes Setting vergeben gesucht werden. Meines Erachtens geht es hier nur um Labeling: die theologischen Fakultäten haben zwar ein überzeugendes Label („Graduate School“), übernehmen auch die ECTS-Punkte, haben aber an der Lehre wenig verändert.

### Graduate School at the Institute of Advanced Study in the Humanities and the Social Sciences (GS@IASH)

Die Philosophisch-historische Fakultät der Universität Bern und das Institute of Advanced Study in the Humanities and the Social Sciences (IASH) bieten mit der Graduate School seit 2011 ein strukturiertes Doktoratsprogramm an, das weniger ein thematisches Profil ausweist, sondern Theorie und Methode in den Fokus nimmt (Sonderbulletin, S. 49): es stellt „Schlüs-

selbkonzepte, Theorien und Methoden der Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaften ins Zentrum ihres Programms“ (Studienplan, 2011, S. 1). Einerseits liegt ein Schwerpunkt des Programms in der interdisziplinären, wissenschaftlichen Vernetzung der Dissertationsarbeiten, andererseits fördert die Graduate School die Wissenschaft in gesellschaftsrelevanten Kontexten und die Erweiterung der Kompetenzen für akademische und ausserakademische Karrieren.

#### Aufbau und Struktur

Die Voraussetzungen für eine Aufnahme in das Programm ist die Immatrikulation an der philosophisch-historischen Fakultät in Bern, die Zulassung zum Doktoratsstudium und ausreichende Sprachkenntnisse (C1). Wie bei der *Graduate School of Theology* ist auch hier eine Bewerbung vorgesehen. Ein Bewerbungsbrief und Empfehlungsschreiben geben Auskunft über Motivation und Eignung. Während sechs Semestern bleibt man grundsätzlich im Programm. In dieser Zeit wäre auch die Fertigstellung der Arbeit vorgesehen. Insgesamt müssen 30 ECTS in Pflicht- und Wahlpflichtveranstaltungen erarbeitet werden.

Zum Kernprogramm gehören ein Einführungsmodul, ein ausführliches Grundlagenmodul (Vorträge mit Kolloquien) und zwei Foren, die teilweise von den Doktorierenden in Eigenverantwortung durchgeführt werden. Das Wahlprogramm besteht aus Theorie- und Methodenseminaren, einer internationale Summer School, Soft Skills (Überfachliche Kompetenzen), externen Kurse und eigener akademische Vernetzung (*Independent Academic Activities*). Wichtig ist auch die Flexibilität des Programms. Es lässt sich gut mit Forschungsaufenthalten im Ausland kombinieren.

Die Doktorandinnen und Doktoranden müssen jährlich einen Bericht über die Fortschritte ihrer Dissertation und weitere wissenschaftliche Aktivitäten verfassen. Diese Verpflichtung zwingt die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Programms nicht nur dazu, sich selbst über den tatsächlichen Stand der Arbeit Rechenschaft zu geben, sondern ermöglicht auch den Professorinnen und Professoren, die Doktorierende begleiten, rechtzeitig zu beraten (*Coaching*). Die aktive Teilnahme und eigene Beiträge im Rahmen der Graduate School werden evaluiert und sind für den erfolgreichen Abschluss des Programms vorausgesetzt.

Um grössere Transparenz über die erbrachten Leistungen und die erworbenen Kompetenzen zu gewährleisten, wird nach dem erfolgreichen Bestehen des Programms zusammen mit der Doktoratsurkunde (Dr. phil.) ein *Diploma Supplement* verliehen. Gemäss den „Empfehlungen der CRUS zur Einführung des Diploma Supplement (DS) an den schweizerischen Universitäten“ geht zwar hervor, dass für die Doktoratsurkunde kein DS vorgesehen ist. Meines Erachtens ist es dennoch sinnvoll, da es die erbrachten Leistungen ausweist und für potentielle Arbeitgeber ersichtlich macht.

## Kompetenzen

Die Graduate School des IASH fördert in erster Linie „fächerübergreifende Inhalte und Kompetenzen“ (Studienplan, S. 1). Nach Bachmann wären das Methodenkompetenz, Sozialkompetenz und Selbstkompetenz. Die „Stärkung der Analyse- und Kommunikationskompetenz“ gehört zur Kategorie „Urteilen“ und „Kommunikative Fertigkeiten“ der *Dublin Descriptors*. Da hinein gehört auch die Vernetzung im akademischen Umfeld und in der *Scientific Community*. Die „Systematische Verankerung der Interdisziplinarität“ (Studienplan, S. 1) ist der Methodenkompetenz zuzuordnen, während die „Vertiefung des Verständnisses und der Reflexion der eigenen und fremder Wissenschaftskulturen“ (Studienplan, S. 1) der Selbstkompetenz zugehörig ist. Die Förderung fächerübergreifender Kompetenzen wird im Studienplan ausgewiesen, ist aber wissenschaftlich ausgerichtet (Reflexion des eigenen Wissenschaftskultur, Vernetzung im akademischen Umfeld). Da die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aber eine grosse Flexibilität in der Wahl der Module haben, können Schwerpunkte gesetzt werden, die die *Employability* stärken.

## Doktoratsprogramm: Mehrsprachigkeit: Erwerb, Bildung und Gesellschaft

Ein Programm der Universität Freiburg Schweiz wird, finanziert durch die CRUS, im Bereich Mehrsprachigkeitsforschung und Fremdsprachendidaktik angeboten. Ziel ist die Förderung der Doktorierenden im Bereich Mehrsprachigkeit. Einerseits wird eine wissenschaftliche Ausbildung und die Vermittlung des Forschungshandwerks angestrebt, andererseits eine Spezialisierung (Psycholinguistik, Angewandte Linguistik oder Soziolinguistik) und der Aufbau eines Forschungsnetzwerks. Das Doktoratsprogramm nimmt am „Begleitprogramm für Doktorierende“ des Zentrums für Hochschuldidaktik teil. Das Doktoratsprogramm wird in Zusammenarbeit mit dem *Center for the Study of Language and Society* der Universität Bern sowie mit der Universität Lausanne angeboten. Die Leitung liegt bei der Universität Freiburg Schweiz.

### Aufbau und Struktur

Zwar wird das Doktoratsprogramm „Mehrsprachigkeit: Erwerb, Bildung und Gesellschaft“ als strukturiertes Programm bezeichnet, weil es einen Aufbau in drei Modulen gibt. Im Gegensatz zu den bereits beschriebenen *Graduate Schools* gibt es aber kein Curriculum und damit auch keinen spezifischen Abschluss. Es handelt sich vielmehr um ein Angebot, aus dem die Doktorierenden frei wählen können. Teilnahmebestätigungen und ECTS-Punkte sind fakultativ.

Das Modul A sieht eine wissenschaftliche Ausbildung vor, die für alle Doktorierenden zugänglich ist, unabhängig von ihrer Spezialisierung im Bereich Mehrsprachigkeit. Alle zwei Jahr wird ein zweitägiger, intensiver Workshop angeboten. Das Modul B umfasst die Spezialisierungseinrichtungen und dient der Vertiefung der Fachkompetenzen und der Metho-

denkompetenzen, die je auf die Spezialisierung abgestimmt werden. Diesem Modul kommt das grösste Gewicht zu. Im Modul C werden schliesslich die Soft Skills vermittelt, also Angebote für Sozial- und Selbstkompetenz. Die Hochschuldidaktik, Statistik, Wissenschaftliches Schreiben, Bibliographische Recherchen und Projektmanagement werden als Beispiele aufgeführt. Da es sich hier um ein offenes Programm handelt, gibt es keinen eigentlichen Abschluss des Programms. Während des Doktoratsstudiums sind die Doktorierenden berechtigt, die Angebote in Anspruch zu nehmen.

### Kompetenzen

Im Grunde garantiert auch ein strukturiertes Doktoratsprogramm ohne festes Curriculum den Zugang zum Erwerb fachlicher und überfachlicher Kompetenzen. Die Förderung der Methodenkompetenz, der Sozialkompetenz und der Selbstkompetenz ist im Doktoratsprogramm im Bereich Mehrsprachigkeit durchaus vorgesehen. Es bedarf allerdings der Eigeninitiative der Doktorierenden, um Kompetenzen in allen Bereichen zu erwerben. Das „Begleitprogramm für Doktorierende“ der Universität Freiburg, das anschliessend vorgestellt wird, ist eine sinnvolle Ergänzung und dient insbesondere dazu, die Chancen auf dem Arbeitsmarkt realistisch einzuschätzen und zu verbessern.

### Begleitungsprogramm für Doktorierende vom Zentrum für Hochschuldidaktik der Universität Freiburg Schweiz

Ab Februar 2014 bietet das Zentrum für Hochschuldidaktik der Universität Freiburg Schweiz im Auftrag der Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten ein Begleitprogramm für Doktorierende der Graduiertenprogramme an, die von der CRUS unterstützt werden. Es handelt sich nicht um ein eigenständiges Doktoratsprogramm, sondern um eine Ergänzung, die vor allem überfachliche Kompetenzen fördert. Die Doktorierenden werden während dem Doktorat methodisch und motivational unterstützt. Auch Berufsperspektiven sollen geklärt werden.

### Aufbau und Struktur

Auch wenn das Begleitungsprogramm in erster Linie für Doktorierende eines Graduierten-Kurses konzipiert ist, steht es allen Doktorandinnen und Doktoranden offen. Das Begleitungsprogramm ist dreiteilig aufgebaut: In einem zweiteiligen, zweisprachigen Modul werden die Klärung der Berufsperspektiven und die Förderung der Kompetenzen in den Mittelpunkt gestellt. Das „Peer-Mentoring“ bildet den zweiten Bereich. Die Doktorierenden werden dazu angeleitet, sich gegenseitig zu unterstützen, und im Projektmanagement ausgebildet. Eine Dissertation zu schreiben, setzt ein gutes Management voraus, gerade wenn die Zeit – zum Beispiel durch ein Promotionsstipendium – beschränkt ist. Drittens ist auch vorgesehen, durch eine Broschüre die Doktorierenden und betreuenden Professorinnen und Professoren im Hinblick einer positiven Entwicklung der Doktorierenden zu informieren.

## Kompetenzen

Die im Begleitungsprogramm für Doktorierende geförderten überfachlichen Kompetenzen sind Sozial- und Selbstkompetenz. Die Klärung der Berufsperspektiven, die Laufbahnplanung und das Projektmanagement fördern die Selbstkompetenz. Das Peer-Mentoring stärkt hingegen die Sozialkompetenz. Die Nutzung von formellen und informellen Ressourcen der Hochschulen kann durchaus als Teil der Methodenkompetenz gesehen werden. Unter dem Gesichtspunkt der *Dublin Descriptors* werden die kommunikativen Fertigkeiten und die Selbstlernfähigkeit eingeübt. Das Begleitprogramm ist komplementär zu anderen Programmen konzipiert und ergibt zusammen mit den Graduiertenkursen ein abgerundetes Ausbildungsprogramm.

## Doktoratsprogramm „De Civitate Hominis“

Seit dem Herbstsemester 2012 bietet die Theologische Fakultät der Universität Freiburg Schweiz mit den Mitteln und der Unterstützung durch die Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten ein interdisziplinäres Doktoratsprogramm mit dem Titel „De Civitate Hominis. Theologie im post-ökumenischen Zeitalter“ an. Seit Beginn bis Ende 2013 war der Autor dieser Studie Koordinator dieses Programms. Nicht nur Doktorierende der Theologischen Fakultät sind zum Programm zugelassen. Auch Studierende anderer Fakultäten und Universitäten werden in das Programm aufgenommen.

## Konzeption und Planung

Mit dem Werk „De Civitate Dei“ schuf der heilige Augustinus ein epochales Werk, das die Theologie bis heute beschäftigt. Es geht ihm um die Frage, wie sich das Reich Gottes (*civitas Dei*) zur irdischen Wirklichkeit (*civitas terrena*) verhält, und um die Glaubensaussage, dass die Menschen durch Jesus von Nazareth zur Wahrheit und zu Gott finden können (Augustinus, 2007, XI, 4f.). Das Doktoratsprogramm „De Civitate Hominis“ ist thematisch ausgerichtet und greift die theologische Frage des Augustinus auf. Unter „Profil und Zielsetzung“ heisst es auf der Internetseite: „Kann die *Civitas Dei* die *Civitas terrena* transformieren? Kann die *Civitas Dei* zu einer *Civitas hominis* werden?“ Oder anders formuliert: Gelingt es dem Glauben, die irdische Wirklichkeit in das Reich Gottes zu verwandeln?

Wie es auch in der apostolischen Konstitution *Sapientia Christiana* vorgeschlagen wird, soll theologische Forschung auch im Doktoratsprogramm den Dialog zu anderen Disziplinen und Wissensgebieten suchen. So sind die Philosophie, die politischen und sozialen Wissenschaften ständige Gesprächspartner. Konkretisiert wird dieser Anspruch in der Zusammenarbeit mit dem italienischen Forscher Giorgio Agamben, der politische Philosophie und Theologie in ein fruchtbares Gespräch bringt. Als Beispiel sei hier das Werk *Herrschaft und Herrlichkeit* erwähnt (Agamben, 2010).

Der hermeneutische Rahmen des Doktoratsprogramm ist das post-ökumenische Zeitalter. Unter „Profil und Zielsetzung“ heisst es weiter: „Die Verwurzelung der Doktoratsprojekte in der jeweiligen kirchlichen Tradition wird als hermeneutischer Rahmen theologischer Arbeit reflektiert.“ Die Doktorierenden sollen bewusst in ihrer eigenen Tradition verwurzelt bleiben und die Arbeit im Dialog mit den anderen Traditionen mit eigenständiger Prägung (post-ökumenisch) verfassen. Die *Scientific Community* geht über „konfessionelle, nationale, kulturelle, sprachliche Grenzen“ hinaus. Dementsprechend wird Deutsch, Französisch, Englisch, Russisch und Italienisch gesprochen.

## Aufbau und Struktur

Um in das Doktoratsprogramm aufgenommen zu werden, wird eine Bewerbung mit Motivations schreiben, Projektbeschreibung der Dissertation, Empfehlungsschreiben und Lebenslauf erwartet. Doktorierende aus Theologie, Philosophie und anderen Disziplinen können sich bewerben. Idealerweise lässt sich das Thema der Dissertation in den thematischen Rahmen des Doktoratsprogramms einbinden. Zurzeit sind rund 60 Doktorandinnen und Doktoranden am Programm beteiligt.

Das Doktoratsprogramm „De Civitate Hominis“ ist nicht im eigentlichen Sinne strukturiert. Hierin unterscheidet sich das Doktoratsprogramm von den weiter oben vorgestellten Graduierten-Kursen. Verschiedene Arbeitsformen kommen zur Anwendung. Die Begleitung der Dissertation bleibt – wie bei allen Doktoratsprogrammen – bei der betreuenden Professorin oder beim betreuenden Professor. Die Doktorierenden werden nicht auf eine kontinuierliche Teilnahme verpflichtet. Es ist auch möglich, nur punktuell an Veranstaltungen teilzunehmen. Die belegten Kurse können bescheinigt und ECTS-Punkte vergeben werden. Allerdings sieht das Doktoratsprogramm keinen eigentlichen Abschluss vor, und es müssen keine ECTS-Punkte ausgewiesen werden. Nach dem erfolgreichen Bestehen der Verteidigung können die Teilnahme am Doktoratsprogramm, die besuchten Lehrveranstaltungen und die erworbenen Kompetenzen in einem persönlichen Zeugnis bescheinigt werden. Es handelt sich aber nicht um ein *Diploma Supplement*.

Das Doktoratsprogramm bietet themenorientierte Arbeit an, um das Rahmenthema „De Civitate Hominis“ zu vertiefen und in Bezug zum eigenen Dissertationsprojekt zu setzen. Dazu werden Expertinnen und Experten eingeladen. Auch die Lehrveranstaltungen der Universität Freiburg zu philosophischen, politikwissenschaftlichen und ökonomischen Bereichen können im Rahmen des Doktoratsprogramms besucht werden. In einem dritten Feld vermitteln erfahrene Forscherinnen und Forscher Methodenkompetenz oder beraten in Projektmanagement. Fächerübergreifende Kompetenzen werden in Workshops zum wissenschaftlichen Schreiben und zur Kommunikation mit den Medien gefördert. Die didaktische Ausbildung, Peer-Monitoring und Laufbahnplanung können beim Zentrum für Hochschuldidaktik besucht wer-

den. Die Mitglieder des Doktoratsprogramms werden regelmässig auf diese Angebote aufmerksam gemacht und zur Teilnahme ermutigt. Schliesslich spielt die Kontextualisierung eine grosse Rolle. Das Graduierten-Programm bietet regelmässig Workshops oder Summerschools in anderen Orten an, um „Begegnungen mit theologischen Traditionen in ihrem eigenen Kontext“ zu ermöglichen. Bis anhin wurde der Besuch an einem Kolloquium am Istitut Saint Serge in Paris ermöglicht und ein Kolloquium in Istanbul und Venedig angeboten.

## Kompetenzen

Ein eigentliches Kompetenzenprofil gibt es im Doktoratsprogramm „De Civitate Hominis“ nicht. Es kann aber festgehalten werden, dass unter Berücksichtigung der komplementären Angebote (Did@cTIC-Ausbildung und Begleitungsprogramm für Doktorierende) alle Kompetenzbereiche gefördert werden. Die Angebote des Doktoratsprogramms konzentrieren sich mit dem Rahmenthema auf fachliche Kompetenzen, aber auch auf die Methodenkompetenz und die Sozialkompetenz. Auch die massgeblichen Kategorien der *Dublin Descriptors* finden sich im Angebot des Doktoratsprogramms: „Wissen und Verstehen“, „Anwendung von Wissen und Verstehen“ und „Urteilen“ werden durch die Lehrveranstaltungen zum Rahmenthema, aber auch durch Methodenkurse und Kolloquien gefördert. Auch „Kommunikative Fertigkeiten“ werden vom Doktoratsprogramm selbst geschult. Um die „Selbstlernfähigkeit“ zu vertiefen, ist eine Inanspruchnahme anderer Angebote zu empfehlen, ich denke da zum Beispiel an didaktische Weiterbildungskurse.

Kompetenzen werden in der Ausschreibung des Programms nicht definiert und beschrieben. Daher gibt es auch keine ausformulierten Lernziele, wie sie im kompetenzorientierten Unterricht üblich sind, wenngleich viele Kompetenzen (fachliche und überfachliche) durch die Angebote und Kurse gefördert werden.

## Wieviel Struktur ist sinnvoll?

Keines der hier beschriebenen Doktoratsprogramme bietet ein vollständiges Programm an, dass alle Kompetenzen und Kategorien der *Dublin Descriptors* gleichermassen fördert. Doch die Komplementärprogramme ist dies aber bei allen Programmen gewährleistet. Der grösste Unterschied liegt in der Struktur der Programme. Nur die *Graduate School of Theology* sieht eine festgelegte ECTS-Punktzahl vor. Die erbrachte Leistung erstetzt die Verteidigung und das Rigorosum. Es wird ein *Diploma Supplement* verliehen, dass die erworbenen Kompetenzen ausweist. Bei strukturierten Programmen – auch wenn am Schluss kein Diplom verliehen wird – ist die Abdeckung der verschiedenen Kompetenzbereiche eher wahrscheinlich, da Kurse in allen Modulen besucht werden (z.B. Mehrsprachigkeits-Programm). Bei offenem Angebot ohne vorgegebene Struktur haben die Doktorierenden eine grosse Freiheit. Je nach gewähltem Curriculum werden aber nicht alle Kompetenzen gefördert.

## Was sagt der Markt? Eine qualitative Untersuchung

Um die Anforderungen und Erwartungen an ein Doktoratsprogramm besser zu kennen und dementsprechend das Angebot anzupassen, ist die Meinung der verschiedenen Beteiligten relevant. Die *Employability*, also die Arbeitsmarktfähigkeit, ist nicht nur für die Arbeitgeber, sondern auch für die zukünftigen Arbeitnehmerinnen und -nehmer entscheidend. Wie prägend die Ausrichtung auf den Arbeitsmarkt für ein Doktoratsprogramm sein soll, ist sicher umstritten. Ein möglicher Standpunkt kann sein, die Doktorierenden in erster Linie auf eine wissenschaftliche Tätigkeit vorzubereiten. Das klassische Doktorat mit Verteidigung oder Rigorosum ist diesem Ziel verpflichtet. Ein anderer Standpunkt, den auch der Autor dieser Diplomarbeit vertritt, hat die beruflichen Perspektiven der Doktorandinnen und Doktoranden im Blick. Ein Doktoratsstudium ist, wie jedes Studium, dann attraktiv, wenn sich für die Doktorierenden dadurch weitere berufliche Möglichkeiten ergeben. Das kann die akademische Karriere sein, für viele sind aber andere Laufbahnen Realität.

## O\*Net Content Model

Um ein Kompetenzprofil für eine Ausbildung zu erstellen, wird zum Beispiel das *Content Model* empfohlen (Bachmann, 2011, 22). Es bietet eine Sichtweise, die sowohl die Ausgestaltung der Arbeit also auch den Charakter und den Bildungshintergrund der Menschen einbezieht. Eine Koordinate wird zwischen Fachkompetenzen und überfachlichen Kompetenzen gezogen. Die andere verbindet Arbeitnehmerorientierung und Joborientierung.



Die erhobenen Daten werden im Anschluss an die Präsentation der qualitativen Interviews gemäss *Content Model* systematisiert, um das Potential einer Doktoratsausbildung auszuloten und Verbesserungs- oder Änderungsvorschläge machen zu können. Das *Content Model* spezifiziert nicht den Kompetenzbegriff an sich. Es zeigt aber, welche Kompetenzen gefragt sind und gefördert werden sollen.

## Qualitative Datenerhebung

Die qualitative Datenerhebung, die ich für diese Studie gemacht habe, stützt sich auf das Basiswissen, das das Manual von Cornelia Helfferich bietet (Helfferich, 2011). Es handelt sich um eine einfache Umfrage in überschaubarem Rahmen, die auf dem Korrespondenzweg durchgeführt wurde. Es wurden drei Gruppen befragt: Doktorierende, Promovierte im Berufsleben und Personalverantwortliche.

Da die Umfrage auf schriftlichem Weg erfolgt ist, sind die Fragen und Reihenfolge der Fragen vorgegeben. Es handelt sich deshalb um ein *Leitfaden-Interview* (Helfferich, 2011, S. 36), also ein strukturiertes und vorgegebenes Interview. Die interviewten Personen sind in ihren Antwortmöglichkeiten eingeschränkt. Da für diese Studie jedoch bestimmte, spezifische Informationen relevant sind, ist dies meines Erachtens zulässig (Helfferich, 2001, S. 39). Der Forschungsgegenstand bestimmt in einer solchen Untersuchung die Ergebnisse und die Daten. „Die Präzisierung des Forschungsgegenstandes führt zu einer Beantwortung der Frage, *welche* Daten benötigt werden und damit im Interview erzeugt werden müssen.“ (Helfferich, 2011, S. 38). Der Forschungsgegenstand – und damit die Fragen – variieren je nach Gruppe, die befragt wurde. Wichtig ist aber bei allen Gruppen der informative Inhalt der Interviews. „Die Aufgabe des Interviews, einen freien Text oder eine Stegreiferzählung zu generieren, die später angemessene Daten für eine mikrosprachliche Analyse bietet, tritt zurück.“ (Helfferich, 2011, S. 39). Im Interview werden „Fakten-, Einstellungs-, Informations- oder Wissensfragen gestellt“ (S. 106). Die Antworten fallen deshalb eher distanziert und „objektiv“ aus.

## Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Doktoratsprogramms

### Fragebogen

Die **Doktorierenden**, die am Doktoratsprogramm „De Civitate Hominis“ teilnehmen, sind direkt betroffen von der Ausbildung. Sie haben sich mit bestimmten Erwartungen für dieses Programm entschieden. In Bezug auf das *Content Model* stehen Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerorientierung im Vordergrund, also die Erweiterungen der Kompetenzen, des Wissens und des Erfahrungshorizontes, aber auch die Ausbildung einer Werthaltung und einer professionellen Identität („savoir être“). Der Forschungsgegenstand sind die Kompetenzen, die Doktorierende während des Doktorats und insbesondere im Doktoratsprogramm erwerben wollen, und die Orte, wo sie diese einzusetzen gedenken.

Folgende Fragen wurden gestellt:

1. Welchen Kompetenz-Gewinn (z.B. Forschungskompetenz) erwarten Sie von einem Doktorat?
2. Welche Kompetenzen und Fähigkeiten müssen Lehrveranstaltungen eines Doktoratsprogramms abdecken bzw. vermitteln?
3. Welche Fähigkeiten und Kompetenzen, die Sie im Doktoratsstudium erwerben, wollen Sie später im Berufsalltag einsetzen können?

#### Auswertung

Drei Doktorierende haben das Interview ausgefüllt zurückgeschickt (N=3). Es ist dem Autor bewusst, dass diese Erhebung nicht der Anspruch erheben kann, eine sichere Datenlage zu bieten. Eine Richtung wird nichtsdestotrotz sichtbar. Folgende Stichworte sind herauszuheben:

Frage: Kompetenz-Gewinn	
Fachkompetenz	Sauberes, wissenschaftliches Arbeiten; Erweiterung und Vertiefung des Wissens und der Erkenntnis; spezifisches Wissen in grössere Zusammenhänge einordnen können; Spezialisierung und zugleich Öffnung des Horizonts
Methodenkompetenz	Verbesserung der Textarbeit;
Sozialkompetenz	Interdisziplinarität, Dialog mit anderen Forschenden
Selbstkompetenz	Strukturiertes Arbeiten, Ausdauer, Belastbarkeit, Motivationsfähigkeit

Frage: Kompetenzen, die Lehrveranstaltungen fördern sollen	
Fachkompetenz	Expertenvorträge; fachspezifische Weiterbildung; Wissensgewinn
Methodenkompetenz	Wissenschaftliches Arbeiten; Recherche; Methoden; Interdisziplinäre Weiterbildung; wissenschaftliches Schreiben; Tipps zum konkreten Arbeiten
Sozialkompetenz	Networking; Kommunikation; Peer-Monitoring; Dialog mit der Gesellschaft
Selbstkompetenz	Kritikfähigkeit; Reflexionskultur; Stressbewältigung; Umgang mit Scheitern; berufliche Zukunftsperspektiven

Kompetenzen, die als jobrelevant beurteilt werden	
Fachkompetenz	Fachkompetenz; Wissen
Methodenkompetenz	Schreibkompetenz; wissenschaftliches Schreiben; strukturiertes Denken
Sozialkompetenz	Netzwerk; Kommunikationskompetenz; Kompetenz, einen konstruktiven Dialog zu führen
Selbstkompetenz	Belastbarkeit; Ausdauer; Freude am Forschen; Neugier

### Promovierte im Berufsalltag

**Promovierte**, die bereits in den beruflichen Alltag integriert sind, kennen sowohl die Doktorsausbildung wie auch die Situation auf dem Arbeitsmarkt. Sie können einschätzen, welche Kompetenzen, die sie im Doktoratsstudium erworben haben, sie im Beruf einbringen können. Sie stehen so in der Mitte des *Content Model*. Forschungsgegenstand sind die Kompetenzen, die durch das Doktorat erworben worden sind, die Kompetenzen, die „berufstauglich“ sind und Kompetenzen, die im Studium verstärkt gefördert werden müssten.

Folgende Fragen wurden gestellt:

1. Welchen Kompetenz-Gewinn (z.B. Forschungskompetenz) schreiben Sie Ihrem Doktoratsstudium zu?
2. Welche Fähigkeiten und Kompetenzen, die Sie im Doktoratsstudium erworben haben, können Sie in Ihrem Berufsalltag tatsächlich einsetzen?
3. Welche zusätzlichen Kompetenzen müssten in einem Doktoratsstudium rückblickend vermittelt werden?

### Auswertung

Auch bei dieser Umfrage haben drei Befragte geantwortet (N=3). Im Folgenden sind die Antworten stichwortartig und nach Kompetenzen systematisiert.

Frage: Kompetenz-Gewinn im Doktoratsstudium	
Fachkompetenz	Vertiefung der Fachkompetenzen; Wissenserwerb
Methodenkompetenz	Fähigkeit, in grösseren Zusammenhängen zu denken; kritische Analyse („Urteilen“); Schreibkompetenz; wissenschaftliches Arbeiten; strukturiertes Arbeiten; Lesekompetenz (schnelles Erfassen der Relevanz umfangreicher Texte); Analysefähigkeit; Quellenkritik
Sozialkompetenz	Dialogfähigkeit; vielfältiger Austausch
Selbstkompetenz	Sprachkompetenz; Ausdauer; Projektmanagement; Eigenverantwortlichkeit

Frage: Kompetenzen, die im Beruf hilfreich sind	
Fachkompetenz	Fähigkeit zur Einordnung in theologische und historische Theoriegebäude
Methodenkompetenz	Texte verfassen und redigieren; Analysefähigkeit; genauer Umgang mit Texten; Erfassen eines umfangreichen Dossiers
Sozialkompetenz	--
Selbstkompetenz	--

Frage: Welche Kompetenzen sollten gefördert werden?	
Fachkompetenz	--
Methodenkompetenz	Effizientes Arbeiten
Sozialkompetenz	Personalführung
Selbstkompetenz	Laufbahnplanung; Stressbewältigung

## Personalverantwortliche

**Personalverantwortliche** kennen in erster Linie die Arbeitgeberseite und die Anforderungen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ihre Anforderungen sind „Job-oriented“. Eine bestimmte Aufgabe muss möglichst gut erfüllt werden. Der Forschungsgegenstand sind Kompetenzen, die Personalverantwortliche von promovierten Akademikerinnen und Akademikern erwarten und verlangen. Es geht auch darum zu wissen, welche Gründe für Studienabgänger mit Dokortitel sprechen und schliesslich darum, welche Tätigkeitsfelder besonders für Personen mit Doktorhut in Frage kommen.

Folgende Fragen wurden gestellt:

1. Welche Kompetenzen und Fähigkeiten erwarten Sie speziell von einem/einer promovierten Theologen/Theologin?
2. Welche Gründe sprechen generell dafür, eine Person mit Promotion anzustellen?
3. Für welche Tätigkeitsbereiche würden Sie jemanden anstellen, der über eine Doktorausbildung verfügt?

## Auswertung

Vier Befragte haben auf die Interviewanfrage geantwortet. Folgende Branchen sind bei den HR-Verantwortlichen vertreten: Kirche, Pädagogische Hochschule, Kanton und Anwaltsbereich. Ein Befragter hat nicht direkt auf die Fragen geantwortet. Seine Begründung scheint mir dennoch wichtig. Sie ist auch in die untenstehende Auswertung geflossen (n=4).

Frage: Kompetenzen einer /eines Promovierten	
Fachkompetenz	Spezialisierung; grosses Fachwissen; weiter Horizont; sehr gute biblische Kenntnisse; breiter Horizont (kulturelles, literarisches, politisches Wissen)
Methodenkompetenz	Reflexionskompetenz; Argumentationskompetenz; Fähigkeit, sich in aktuellen Fragestellungen zu positionieren; genaue Arbeitsweise; pädagogische Fähigkeiten (Verkündigung, Erwachsenenbildung)
Sozialkompetenz	Sprachkompetenz (kann sich gut ausdrücken); Dialogfähigkeit; Teamfähigkeit; Führungsqualitäten
Selbstkompetenz	Lebenserfahrung; Ausdauer; Leistungswille; Verlässlichkeit; sein Wissen auf dem aktuellen Stand halten; Spiritualität; Authentizität

Frage: Gründe für Personen mit Promotion	
Fachkompetenz	Grosse Fachkompetenz; Spezialisierung; Standfestigkeit in theologischem Wissen; Fachwissen
Methodenkompetenz	Reflexionskompetenz; pädagogische Fähigkeiten
Sozialkompetenz	Prestige für Hochschule (Fähigkeit, nach aussen zu kommunizieren); Netzwerk; Aussagekraft; Gesprächspartner sein; im Dialog mit zeitgemässen Fragen
Selbstkompetenz	Beanspruchbare Persönlichkeit; Einsetzbarkeit; grössere Autorität

Frage: Welche Tätigkeitsgebiete für Promovierte	
Tätigkeiten mit Fach- und Methodenkompetenz	Forschung; Lehre; Wissenschaft; Aufgaben der Verkündigung (Katechese, Predigt, Erwachsenenbildung)
Tätigkeiten mit Sozialkompetenz	Leitungsaufgaben; Kommunikation gegen aussen; Teamkoordinator; Pfarreileitung; Öffentlichkeitsarbeit; sozialer Bereich; interreligiöser Dialog; Entwicklungsarbeit; Unterstützung der Freiwilligen

## Auswertung

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Interviews im O\*Net Content Model systematisiert und den entsprechenden Feldern zugeordnet. Die Visualisierung hilft, die entscheidenden Kompetenzen und Skills, die von den *Stakeholder* als wichtig erachtet werden und die *Employability* verbessern, hervorzuheben.



Aufgrund der Datenauswertung der Interviews und der oben systematisierten Kompetenzen können folgende „Schlüsselkompetenzen“ hervorgehoben werden:

**Fachkompetenz:** Das theologische Wissen und dessen Anwendung spielt bei allen drei Gruppen eine grosse Rolle. Insbesondere in Forschung, Lehre und Verkündigung sind Spezialisierungen gesucht. Allerdings erhöht diese Kompetenz die Arbeitsmarktfähigkeit nur in wenigen, bestimmten Bereichen (Universität, Hochschule, Kirche).

**Methodenkompetenz:** Diesem Feld kommt grössere Bedeutung zu. Analytische Fähigkeiten, das Konzipieren komplexer Zusammenhänge („Urteilen“), Lese- und Schreibkompetenz und pädagogische Fähigkeiten erweitern die beruflichen Möglichkeiten.

**Sozialkompetenz:** Kommunikationsfähigkeiten, Führungsqualitäten, Dialogfähigkeit, Networking, gesellschaftsrelevante Beiträge, Personalführung sind nicht nur im „Kerngeschäft“ wichtig, sondern werden auch in anderen Arbeitsbereichen gefragt. Die Sozialkompetenz ist mit Sicherheit ein *Asset*.

**Selbstkompetenz:** Promovierte zeichnen sich durch Ausdauer, Belastbarkeit, Kritikfähigkeit, Neugier, Authentizität und Verlässlichkeit aus.

## **Möglichkeiten zur Optimierung des Doktoratsprogramms**

Aufgrund der theoretischen Einleitung, der Analyse einiger Doktoratsprogramme und der qualitativen Untersuchung möchte ich zum Schluss auf dem Hintergrund der kompetenzorientierten Erwachsenenbildung einige Optimierungsmöglichkeiten für das Doktoratsprogramm „De Civitate Hominis“ anbringen. Bei allen Doktoratsprogrammen werden Fach- und überfachliche Kompetenzen im Prinzip gefördert. Wichtig scheint mir, dass die komplementären Angebote zu den Graduiertenprogrammen auch tatsächlich genutzt werden. Die Kategorien der *Dublin Descriptors*, die unter anderem durch die CRUS übernommen wurden, kommen in den Doktoratsprogrammen ebenfalls zum Tragen.

## **Struktur und Zertifizierung**

Ein wichtiger Unterschied besteht in der Struktur eines Doktoratsprogramms. Der Vorteil eines strukturierten Programms besteht in der Gewährleistung einer kompletten Ausbildung und einer Zertifizierung. Der offene Rahmen des Doktoratsprogramms „De Civitate Hominis“ erlaubt mehr Freiheiten und „institutionalisiert“ nicht zusätzlich das Doktoratsstudium. Ein Promovierter hat diesen Umstand ausdrücklich gelobt. Im Hinblick auf die Arbeitsmarktfähigkeit wäre ein ECTS-Programm und ein *Diploma Supplement* aber zu begrüßen. Erworbene Kompetenzen werden ausgewiesen und erbrachte Leistungen evaluiert. Meines Erachtens wäre es wünschenswert, wenn das Programm der Theologischen Fakultät der Universität Freiburg in diese Richtung weiterentwickelt würde. So wäre ein Bereich dem Rahmenthema und der wissenschaftlichen Vertiefung gewidmet. Ein Bereich könnte die Methodenkompetenz in den Vordergrund stellen. Und schliesslich wären die Sozial- und Selbstkompetenz, die in der qualitativen Untersuchung als *Asset* identifiziert werden, einem dritten Teil zuzuordnen.

## **Kompetenzorientierung**

Zwar werden die Kompetenzen im Angebot gefördert. Der Begriff „Kompetenz“ kommt im Beschrieb und der Konzeption des Doktoratsprogramms aber nicht vor. Daher ist es auch nicht üblich, Lehrveranstaltungen und Lehr-Lern-Situationen anhand von Lernzielen zu konzipieren und zu planen. Die Lehrveranstaltungen der Fakultät, die über *gestens* verwaltet werden, weisen eine kompetenzorientierte Struktur bereits auf. Eine Anpassung des Lehrangebots für Doktorierende bringt den Vorteil, dass Lernziele transparent gemacht werden und das Lernsetting noch optimaler angepasst werden kann. Es wäre so auch möglich, die Leistungen zu evaluieren und zertifizieren. Neben den Fachkompetenzen, die durch die Dissertation und die besuchten Lehrveranstaltungen sehr gut gefördert werden, sind die überfachlichen Kompetenzen unbedingt zu stärken. Die Doktoratsprogramme lagern diese Aufgabe gerne aus. Dies ist ohne weiteres Möglich, solange auf das Angebot hingewiesen und – wie

im Fall der *Graduate School of Theology* – es ins Curriculum eingeplant wird. Die überfachlichen Kompetenzen erhöhen die Arbeitsmarktfähigkeit massgeblich, und das sowohl in nahe liegenden Berufsfeldern (Universität, Hochschule, Kirche) als auch, und vorallem, in anderen Branchen.

Die Betonung des Kompetenzbegriffs bringt – nach Jonnaert – auch ein spezifisches Lernsetting hervor. Das Doktoratsprogramm könnte in den Lehrangeboten Situationen („Problemsituationen“) erzeugen, die den Kompetenzerwerb ermöglichen. Ein Beispiel ist sicher die Kommunikation mit den Medien. Eine Veranstaltung wurde bereits durchgeführt. Eine erfahrene Journalistin hat mit den Teilnehmenden „realistische“ Interview-Situationen durchgespielt. Das Ergebnis dieses Prozesses, das heisst das Wahrnehmen und Einordnen der Situation, die Mobilisierung der Ressourcen und die erfolgreiche Bewältigung, ist die Kompetenz. Diese *Settings* sind unbedingt zu fördern. Ich könnte mir gut vorstellen, die Führungskompetenz in realistischen Situationen zu üben.

## **Coaching**

Die Rolle der Dozentin, der Professorin, des Dozenten oder Professors entwickelt sich zwischen Dozieren und Beraten. Einerseits vermittelt der Lehrkörper einer Universität Fachwissen und Methodenkompetenz. Andererseits ermöglicht er *Lernsettings*, in denen Studierende selbst Lernen und ihre Kompetenzen entwickeln können. Gerade das Dissertationsprojekt lebt von der Eigeninitiative der Doktorierenden. Die Beratung (*Coaching*) ist daher umso wichtiger. Einerseits geschieht dies in den Foren, nicht nur bei der *Graduate School of Theology*, sondern auch beim Doktoratsprogramm der Freiburger Theologischen Fakultät. Erstens steht dort der Koordinator oder die Koordinatorin, die im Idealfall selbst promoviert ist, mit Rat und Tat zur Seite. Zweitens findet dort ein *Peer-Mentoring* statt. Das Begleitungsprogramm des Zentrums für Hochschuldidaktik verstärkt diesen Aspekt ideal. Deshalb sind die Doktorierenden zur Teilnahme an diesem Begleitprogramm unbedingt zu motivieren.

## Literaturverzeichnis

### Autorentexte

Giorgio AGAMBEN, Herrschaft und Herrlichkeit. Zur theologischen Genealogie von Ökonomie und Regierung. Aus dem Italienischen von Andreas Hiepko, Berlin: Suhrkamp-Verlag 2010.

Aurelius AUGUSTINUS, Vom Gottesstaat. Vollständige Ausgabe in einem Band, Düsseldorf: Deutscher Taschenbuch Verlag 2007.

Heinz BACHMANN, Hochschullehre neu definiert – *shift from teaching to learning*, in: Ders., Kompetenzorientierte Hochschullehre. Die Notwendigkeit von Kohärenz zwischen Lernzielen, Prüfungsformen und Lehr-Lern-Methoden (= Forum Hochschuldidaktik und Erwachsenenbildung 1), Bern: hep Verlag 2011, 12–29.

Cornelia HELFFERICH, Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews, Wiesbaden: VS Verlag <sup>4</sup>2011.

JOHANNES PAUL II., Sapientia Christiana. Über die kirchlichen Universitäten und Fakultäten, Rom: Libreria Editrice Vaticana 1979.

Philippe JONNAERT, J. BARRETTE, D. MASCIOTRA et M. YAYA, La compétence comme organisateur des programmes de formation revisitée, ou la nécessité de passer de ce concept à celui d’agir compétent, (= IBE Working Paper Issue 4), Genève: Bureau international de l’éducation UNESCO 2006.

Philippe JONNAERT, Barrette J., Masciotra D., Yaya M., La compétence comme organisateur des programmes de formation revisitée, ou la nécessité de passer de ce concept à celui d’agir compétent (= IBE Working Paper Issue 4), Genève: Bureau international de l’éducation UNESCO 2006.

Ders., Sur quel objets évaluer des compétences? (Education&Formation e-296), 2011.

Claude Müller WERDER, Problem-based Learning erfolgreich gestalten, in: Heinz BACHMANN, Hochschullehre variantenreich gestalten. Kompetenzorientierte Hochschullehre – Ansätze, Methoden und Beispiele (= Forum Hochschuldidaktik und Erwachsenenbildung 4), Bern: hep Verlag 2013, 50–77.

Geri THOMANN, Grundlagen der Beratung für die Hochschullehre, in: Ders., Monique HONEGGER, Peter SUTER, Zwischen Beraten und Dozieren. Praxis, Reflexion und Anregungen für die Hochschullehre (= Forum Hochschuldidaktik und Erwachsenenbildung 2), Bern: hep Verlag 2011, 12–32.

## **Dokumente**

Angebote des strukturierten Doktoratsprogramms Theologie im FS 2013,  
<http://www.gsth.uzh.ch/about/angebote/AngeboteFS13.pdf> (31.12.2013).

Empfehlung der CRUS zur Einführung des Diploma Supplement (DS) an den schweizerischen Universitäten, <http://www.fwb.uzh.ch/services/abschlussdok/CRUS-DS.pdf>  
(31.12.2013).

Graduate School at the Institute of Advanced Study in Humanities and the Social Sciences at the University of Bern (GS@IASH), in: Sonderbulletin der Schweizerischen Gesellschaft für Geschichte, 2011, [http://www.iash.unibe.ch/content/e6526/e6533/e9789/gs\\_sgg\\_ger.pdf](http://www.iash.unibe.ch/content/e6526/e6533/e9789/gs_sgg_ger.pdf)  
(01.01.2014).

Qualifikationsrahmen für den schweizerischen Hochschulbereich, nqf.ch-HS, vom la-rkh.ch verabschiedet am 23. November 2009, aktualisierte Version vom 20.09.2011,  
<http://www.crus.ch/dms.php?id=9662> (30.12.2013).

Studienplan für das strukturierte Doktoratsprogramm der Graduate School at the Institute of Advanced Study in the Humanities and the Social Sciences (GS@IASH) der Universität Bern,  
[http://www.iash.unibe.ch/content/e6526/e6533/e9749/SP\\_Doktorat\\_GS@IASH\\_111010\\_ger.pdf](http://www.iash.unibe.ch/content/e6526/e6533/e9749/SP_Doktorat_GS@IASH_111010_ger.pdf) (31.12.2013).

## **Internetadressen**

Begleitprogramm für Doktorierende,

<http://www.unifr.ch/didactic/fr/accompagnement/accompagnement-2> (20.01.2014).

Doktoratsprogramm „De Civitate Hominis. Theologie im post-ökumenischen Zeitalter“,

<http://fns.unifr.ch/de-civitate-hominis/de> (20.01.2014).

Doktoratsprogramm Mehrsprachigkeit,

<http://www.institut-mehrsprachigkeit.ch/de/doktoratsprogramm> (20.01.2014).

Graduate School at the Institute of Advanced Study in the Humanities and the Social Sciences, [http://www.iash.unibe.ch/content/graduate\\_school/index\\_ger.html](http://www.iash.unibe.ch/content/graduate_school/index_ger.html) (20.01.2014).

Graduate School of Theology, <http://gsth.uzh.ch> (31.12.2013).

O-Net Center, <http://www.onetcenter.org> (20.01.2014).

## **Anhang**

Im Folgenden sind die drei Umfragen beigelegt.