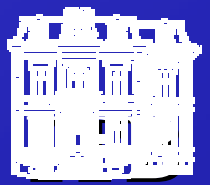


Technische Universität Berlin

Hochschultag

9. Februar 2006



Consulting GmbH

# Auswahlgespräche

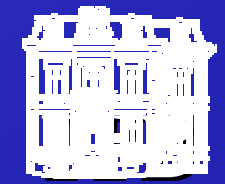
Dr. Ernst Fay  
ITB Consulting

# Die Hochschule vergibt die Studienplätze im Rahmen des Auswahlverfahrens

nach dem Ergebnis eines von der Hochschule durchzuführenden Gesprächs mit den Bewerberinnen und Bewerbern, das Aufschluss über deren **Motivation** und über die **Identifikation** mit dem gewählten **Studium** und dem angestrebten **Beruf** geben sowie zur **Vermeidung von Fehlvorstellungen** über die Anforderungen des Studiums dienen soll.

# Prognosekraft von Auswahlgesprächen

- Niedrige Prognosekraft von unstrukturierten Auswahlgesprächen: Korrelation mit Studienerfolgskriterien **um .20**
- Erhöhung der Prognosekraft durch
  - Schulung der Gesprächsführenden
  - Strukturierung
  - Anforderungsbezogenheit**auf Werte um .40**



# Das Interview als Wanderung zwischen den Zeiten

Vergangenheit

Gegenwart

Zukunft

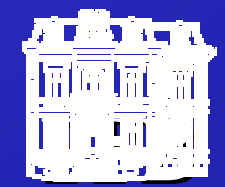
# Gegenwart

## Verhaltensbeobachtung:

- Strukturgebung
- Initiative
- Kommunikation
- ...

## „Arbeitsproben“:

- Fallbearbeitung
- Kurzbericht
- Konfrontation
- Argumentation
- Rollenspiel
- ...



## Vergangenheit

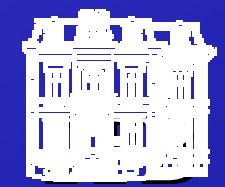
*Was haben Sie getan, als ...?*

Konkrete Situation schildern  
lassen und fragen nach:

Rahmenbedingungen

Eigenes Verhalten

Resultat



# Zukunft

*„Was würden Sie tun, wenn ...?“*

Konkrete Situation  
vorgeben,  
konkrete  
Verhaltensabsichten  
abfragen

# Das Interview als „Arbeitsprobe im sozialen Bereich“

- Blickkontakt aufnehmen und angemessen halten
- namentlich ansprechen
- mit Änderungen der Körperhaltung reagieren
- „atmendes“ Gespräch gestalten („organisches Hin und Her“)
- nicht zu viel Zeit / Raum für sich beanspruchen
- auf alles eingehen, was geäußert wird
- anknüpfende Formulierungen wählen
- „sich noch erinnern“
- grundsätzlich ausreden lassen
- ggf. „Schuld“ auf sich nehmen („da habe ich mich unklar ausgedrückt“ vs. „das haben Sie falsch verstanden“)



## Zu klären sind u. a.:

- Formaler Rahmen
- Motivation: Wie äußert sich diese? (erwartetes Bewerberverhalten)
- Identifikation: Wie äußert sich diese?
- Informationen über den Bewerber
- Gesprächsleitfaden
- Dokumentation
- Skalierung der Ergebnisse

# Klärung des formalen Rahmens

- Benennung der Auswahlkommissionen
- Regeln für die Zuweisung der Bewerber zu den Kommissionen
- Dauer des Gesprächs
- Protokollführung
- Skalierung des Ergebnisses
- Zusammenführung der Ergebnisse unterschiedlicher Kommissionen
- ...

# Woran erkenne ich „Motivation“? Definition „Erwartetes Verhalten“

- Besondere Leistungen in den studienfachrelevanten Schulfächern (Leistungskurs, gute Noten, ...)
- Teilnahme an schulischer Projektarbeit
- Kenntnisse zu aktuellen studienfachnahen gesellschaftlichen Diskussionen
- Eigene Position zu solchen Diskussionen
- Bücher zum Umfeld gelesen
- Kennt namhafte Vertreter des Faches
- „Schlüsselerlebnisse“

# „Erwartetes Verhalten“

- Kenntnisse der beruflichen Möglichkeiten
- Gespräche mit Berufsvertretern geführt
- Kenntnisse von Aufbau und Anforderungen des Studiums im Allgemeinen und an der gewählten Uni im Besonderen
  - Erkennen von Fehlvorstellungen
  - Korrekturen, Informationsphase
  - Beratungsfunktion?

# Standardisierung der Informationen über den Bewerber

- Was wissen Sie als Gesprächsführender vor dem Gespräch über den Bewerber?
- Kennen Sie die HZB?
- Sollten Sie den familiären Hintergrund kennen?
- Sollten Sie um studiengangbezogene Aktivitäten wissen?
- Sollten Sie um andere Bewerbungen (frühere / für andere Studiengänge) wissen?
- Sollten Sie es dem Bewerber überlassen, was er Ihnen als Vorabinformationen bieten will?
- ...

# Gesprächsleitfaden

## „standardisiertes“ Gespräch

- Fragen und deren Abfolge sind zwingend vorgegeben
- Antwortkategorien sind vorgegeben
- Raster für die Bewertung der Antworten ist vorgegeben
- Starke Annäherung an den Persönlichkeitsfragebogen

## „unstandardisiertes“ Gespräch

- Lediglich die Themen, die angesprochen werden sollen, sind festgelegt
- Es bleiben offen
  - > Fragen,
  - > Antwortoptionen,
  - > Auswertung

# Gesprächsleitfaden

Empfehlung:

„teilstandardisiertes“ Gespräch

- Festlegung der Themen, die unbedingt besprochen werden sollen
- Definition von „erwartetem“ Verhalten
- Definition von Non-Themen
- ➔ Sie können auf Antworten eingehen, sie hinterfragen
- ➔ Sie können Belege einfordern, Themen vertiefen

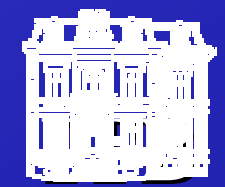
# Skalierung

- Das Ergebnis des Gesprächs sollte auch in einer quantifizierten Form festgehalten werden.
- Überlegen Sie, ob Sie „Unterskalen“ bilden (z. B. Motivation für Studium, Motivation für Beruf, Identifikation mit Studium, Grad der Fehlvorstellung, ...).
- Überlegen Sie, ob Sie eine gradzahlige (z. B. 4-stufige) oder ungradzahlige (z. B. 5-stufige) Skala nutzen.
- Je mehr Skalenwerte Sie bilden, desto weniger ranggleiche Bewerber werden Sie haben.
- Aber: Tragen Sie dem Ratingvermögen des Menschen Rechnung – mehr als 5 Abstufungen sollten Sie nicht vorsehen.



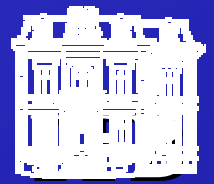
# Skalierung

- Skizzieren Sie die Bedeutung einzelner Werte  
z. B. „5“ – sollte unbedingt zum Studium zugelassen werden:
  - ↖ differenzierte Vorstellungen von beruflichen Möglichkeiten
  - ↖ mehrere studienvorbereitende Aktivitäten bei hohem persönlichen Aufwand / Einsatz
  - ↖ gut über Aufbau und Anforderungen des Studiums informiert
  - ↖ überdurchschnittliche Leistungen in Chemie, Biologie, Physik
  - ↖ Wissen über und Position zu Stammzellenforschung / Gesundheitssystem



Und denken Sie daran ...

Immer, wenn Sie reden, erfahren Sie  
nichts über den Bewerber!



# Gerichtsfestigkeit

## Grad der in der Hochschulzugangsberechtigung ausgewiesenen Qualifikation (Durchschnittsnote wie Einzelnote)

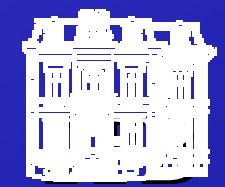
- Das Kriterium „Note“ selbst ist gerichtsfest – es geht um die angemessene Verwendung
- VG München vom 19.12.2005 sagt, dass die in den Ländern je unterschiedliche Notengebung berücksichtigt werden muss: „Die Vergleichbarkeit ist für ein Auswahlkriterium entscheidend.“
- VG Gelsenkirchen hat am 22.12.2005 in ähnlich gelagertem Fall **gegen** den Antragsteller entschieden; dito: VG Mainz am 19.12.05; VG Gießen am 21.12.05
- Allerdings eröffnet VG München Diskussion (nicht nur länderspezifisch, auch PISA-Ergebnisse werden zitiert; VG Gelsenkirchen: selbst innerhalb einer Schule weisen die Durchschnittsnoten von Klasse zu Klasse trotz „gleicher“ Leistungen der Schüler erkennbare Unterschiede auf)

# Fachspezifischer Studierfähigkeitstest

- gerichtsfest
- 2 Jahrzehnte Erfahrung mit „Medizinertest“
- Klagen wurden v. a. auf Basis zahlreicher wissenschaftlicher Begleituntersuchungen abgewiesen
  - κ Einstreuprinzip,
  - κ Nichtwiederholbarkeit des Tests,
  - κ Benachteiligung von Linkshändern und Farbschwachen,
  - κ falsche Zeitvorgaben im Testraum,
  - κ Fehldrucke im Testheft,
  - κ Uneindeutigkeit der Aufgaben

# Allgemeiner Studierfähigkeitstest

- Nicht einsetzbar, da in keiner Rechtsvorschrift vorgesehen
- Allerdings könnte eine Diskussion aufkommen, wie viel Spezifität notwendig ist, damit von einem fachspezifischen Studierfähigkeitstest gesprochen werden kann.



# Praktische Tätigkeit, studienrelevante Berufsausbildung, Berufserfahrung

Gerichtsfest bei klarer Vorab-Definition dessen, was „studienrelevant“ ist, und Vorgabe von Gewichtungen, wie viel „praktische Tätigkeit“ in einem medizinischen Kontext beispielsweise eine Ausbildung zur Krankenschwester egalisiert.

# Auswahlgespräch

- Gerichtsfest, wenn die Formalia eingehalten werden (mindestens x Minuten Dauer, Hochschullehrer als Durchführender, Protokollierung, Bildung von Kommissionen, Regelung der Zusammenführung von Ergebnissen unterschiedlicher Kommissionen, Beachtung eventueller Befangenheit ...)



# Auswahlgespräch

- Maßstäbe und Methoden, nach denen im Auswahlgespräch über die Zulassungskriterien entschieden wird, müssen nicht offen gelegt werden (Bahro/Berlin, 2003, Rn 65 zu Staatsvertrag, Art. 14; Ermessensspielraum ähnlich dem des Prüfers, wiewohl durch Zulassung in die Rechte anderer eingegriffen wird („Nullsummen-Spiel“).

# Auswahlgespräch

- Aufhebung von Ablehnungsbescheiden (Medizin)
  - ↖ Hochschullehrer der Biologie
  - ↖ Entscheidung von Nicht-Rektor (StV 2003)
  - ↖ mangelnde Abstimmung der Bewertungsmaßstäbe

# Essay

eingesetzt z. B

- Medical College Admission Test MCAT
  - 2 Themen zu je 30 Minuten
  - 4 Korrektoren
  - Schriftlicher Ausdruck („Wise men say nothing in dangerous times.“)
- Bucerius Law School
  - 1 von 2 Themen bearbeitet
  - 30 Minuten
  - Schwellentest (z. B. „Zusatzsteuer für Kinderlose?“)
- „Motivationsschreiben“
  - im Bln HZG nicht vorgesehen, Trainingsmarkt, Auswertungsproblematik