

Wie bekommen wir geeignete Studierende?

Anleitungstag | 14.03.2018|

www.dhbw-stuttgart.de

Anforderung an Studierende: Studierfähigkeit und Praxistauglichkeit

Kriterien für Studierfähigkeit (Huber 2009, S. 115ff.):

1. Im Hinblick auf das Studium als Prozess und dessen Phasen:

- Gegenstandsbezogen:
Studienmotivation, Lernbereitschaft, Fachinteresse, Neugier
- Zukunftsbezogen:
Orientierung, Gewissheit in der Berufsperspektive (oder bewusstes Absehen von ihr) und in der Fachwahl
- Sozialitätsbezogen:
Kontakt-, Kommunikations- und Kooperationsbereitschaft und Fähigkeit
- Selbstbezogen:
Selbstvertrauen und genügend Ich-Stärke, sich auf Infrage-Stellungen einzulassen, entwickelte oder sich entwickelnde Identität;
Selbständigkeit: inhaltlich (Themenfindung etc.), organisatorisch (Raum, Zeit, Koordination der Arbeit), methodisch (wissenschaftliche Arbeitstechniken i.w.S.) und lebenspraktisch

Anforderung an Studierende: Studierfähigkeit und Praxistauglichkeit

Kriterien für Studierfähigkeit (Huber 2009, S. 115ff.):

2. Im Hinblick auf Fachkulturen und deren Überschreitung:
 - Denken in größeren Zusammenhängen, über den Fachhorizont und die in ihm geltenden Problemdefinitionen hinaus
 - Bewusstsein der Spezifität der fachlichen Konstruktion und der Grenzen wissenschaftlicher Aussagen überhaupt
 - Fähigkeit und Bereitschaft, die eigene Vorgehensweise erkenntnistheoretisch, wissenschaftshistorisch und soziologisch zu reflektieren, mit anderen Sichtweisen zu konfrontieren und einzuordnen
 - Fähigkeit (und Bereitschaft), sich auf Verständigung und Zusammenarbeit mit Menschen, die anderes oder weniger wissen, einzulassen, also zu inter“kultureller“ Kommunikation und Kooperation mit Angehörigen anderer Kulturen, Fachkulturen (und Laien)

Anforderung an Studierende: Studierfähigkeit und Praxistauglichkeit

Kriterien für Praxistauglichkeit:

1. Welche Anforderungen stellen wir in unserer Praxis an Studierende?
2. Wie erheben/erfahren Sie, ob diese vorhanden sind bzw. sich entwickeln können/werden?

Praxisrelevante Personalauswahlmethoden: Anforderungen

- Haben sowohl Studierfähigkeit als auch Praxistauglichkeit im Blick
- Setzen sich aus unterschiedlichen Verfahrenstypen der Berufseignungsdiagnostik zusammen, die folgende Fragen klären:
 - Über welche Eigenschaften sollte jemand verfügen?
 - Welche Situation muss er bewältigen können?
 - Was sollte er bisher schon geleistet haben?

(Schuler 2014, S. 157)

Trimodaler Ansatz der Berufseignungsdiagnostik

(Schuler 2014, S. 157)

- Über welche Eigenschaften sollte jemand verfügen?
 - eigenschafts- und konstruktorientierte Verfahren
- Welche Situation muss er bewältigen können?
 - simulationsorientierte Verfahren
- Was sollte er bisher schon geleistet haben?
 - biografieorientierte Verfahren



Die Kombination verschiedener Verfahren ermöglicht die beste Erfolgsprognose hinsichtlich Studienerfolg und Praxistauglichkeit

Trimodaler Ansatz der Berufseignungsdiagnostik

eigene Abbildung in Anlehnung an Schuler 2013, S. 33

	Biografischer Ansatz	Simulationsansatz	Eigenschafts- oder Konstruktansatz
Funktionslogik:	Vergangenes Verhalten ermöglicht Prognose über zukünftiges Verhalten	Abbildung erfolgsrelevanten berufsbezogenen Verhaltens	Erklärung des Berufserfolgs aufgrund relativ stabiler Eigenschaften
Verfahren:	z.B. Biografisches Interview, Zeugnisse	z.B. Arbeitsprobe (Probearbeiten, Hospitation, Vorpraktika)	z.B. Psychologische Tests
Multiple Verfahren:	Multimodales Interview , Assessment Center		

Praxisrelevante Personalauswahlmethoden: Drei sich ergänzende Möglichkeiten

Arbeitsprobe:

Prüft Praxistauglichkeit

Zeugnis:

Prüft Studierfähigkeit

Multimodales Interview:

- Biographische Fragen
- Situative Fragen

Prüft Praxistauglichkeit und Studierfähigkeit

Situative Frage

Ihre Arbeitsgruppe arbeitet an einem sehr wichtigen Projekt. Alle Mitglieder möchten eine gute Note für ihre Arbeit erhalten. Sie haben eine knappe Deadline für die Abgabe. Ein Gruppenmitglied war im vergangenen Semester in diesem Gebiet sehr erfolgreich. Mit Unterstützung von zwei anderen Gruppenmitgliedern übernimmt diese Person die Leitung der Gruppe. Sie führt ein Protokoll und lenkt die Diskussionen. Dennoch haben Sie den Eindruck, dass diese Person ausschließlich Ideen würdigt, die ihre eigene Position unterstützen, und Entscheidungen ohne Rücksprache mit den anderen Gruppenmitgliedern trifft. Was würden Sie tun?

Biografische Frage

Erzählen Sie mir von einer Situation, in der eine Person die Leitung eines Gruppenprojektes übernahm und dabei Beiträge von Gruppenmitgliedern ignorierte, die nicht in Einklang mit ihrer eigenen Meinung standen. Wie kam es zu dieser Situation? Was genau haben Sie getan? Was war das Ergebnis?

Bewertungshinweise

- | | |
|----------|--|
| 5 | andere Gruppenmitglieder einbeziehen; diese nach ihrer Meinung über das Diskussionsthema fragen; alle darum bitten, sich Notizen zu machen; Person mit Gruppenleitung darum bitten, ihre Mitschriften an alle zu senden, um Korrekturen und Ergänzungen vornehmen zu können |
| 3 | entweder: eine andere Person fragen, ob sie Protokoll führen und an die anderen Gruppenmitglieder versenden kann
oder: Person mit Gruppenleitung nur dann konfrontieren, wenn ich unzufrieden damit bin, welche Richtung das Projekt nimmt; nichts unternehmen, wenn ich der Ansicht bin, dass die bisherige Lösung gut für das Projekt ist |
| 1 | nichts tun |

Bewertung

1 -- 2 -- 3 -- 4 -- 5

Beispiel für
situative und
biographische
Frage
und deren
Bewertung

(Strobel & Franke-Barthold
2017, S. 103)

Das multimodale Interview

(Schuler & Kanning 2014, S. 286 ff.; Strobl & Franke-Bartholdt 2017, S. 100 ff.)

- Die besten Erfolgsaussichten versprechen generell strukturierte Interviews
- Da Interviewer sich in ihrer Wahrnehmung unterscheiden, sollten im Vorfeld Bewertungskriterien festgelegt werden und mehrere Interviewer beteiligt sein
- Das multimodale Interview kombiniert verschiedene Formen der Berufseignungsdiagnostik in Form eines strukturierten Gesprächs
- Durch die Kombination von situativen und biografischen Fragen mit direktem Anforderungsbezug und großer Strukturiertheit kann eine hohe Aussagekraft erreicht werden
- Es besteht aus einer Abfolge von acht Gesprächskomponenten
- Fünf Komponenten dienen der Diagnostik, der Rest dem lockeren und natürlichen Gesprächsverlauf

Das multimodale Interview: Aufbau

- Gesprächsbeginn
- Selbstvorstellung des Bewerbers
- Berufsorientierung und Organisationswahl
- Freier Gesprächsteil
- Biografiebezogene Fragen
- Realistische Tätigkeitsinformation
- Situative Fragen
- Rückfragen und Gesprächsabschluss

- <https://www.youtube.com/watch?v=Sg9T06kVwfA>