

Potenzialcheck für Studienbewerber

Vorbemerkungen

Eine akademische Ausbildung in Deutschland ist mit erheblichen volks-, betriebs- und privatwirtschaftlichen Kosten verbunden. Diese Kosten stehen nur dann in einer vernünftigen Relation zum Nutzen, wenn sich die Studierenden in einem entsprechenden Bedingungsrahmen bewegen. So sollte u.a. der Studienwunsch rational wie emotional gefestigt sein, um Wechsel der Studienrichtungen möglichst zu vermeiden. Weiterhin wäre die Einhaltung der Regelstudienzeit anzuzielen, was die Nutzung aller internen und externen Möglichkeiten der Unterstützung im Studium voraussetzt. Die Anzahl der Studienabbrüche könnte sich erheblich reduzieren, wenn die Anforderungen an die Studierenden vor Studienbeginn transparent vorliegen und eine Überprüfung der personellen Voraussetzungen stattfinden würde. Im letzteren Fall kommt es nicht nur auf die spezialfachlichen Voraussetzungen an, sondern auch auf vorhandene Wertevorstellungen, angeeigneten Arbeitstechniken usw.

Die aktuelle Hochschullandschaft ist davon geprägt, dass Unternehmen initiativreich die Entwicklung des akademischen Nachwuchses fördern, so beispielsweise durch Stipendien, Praktika, Unterstützung von Auslandseinsätzen und nicht zuletzt durch die direkte Übernahme von Studienverantwortung in den dualen Systemen, die sich in Deutschland, z.B. in Form der Dualen Hochschule Baden-Württemberg, bewährt haben.

Der nachfolgend vorgestellte Potenzialcheck versteht sich als Instrument insbesondere für Unternehmen, die Studierende bei der akademischen Ausbildung unterstützen und für diese Unterstützung eine Auswahl an besonders erfolversprechenden Kandidatinnen und Kandidaten treffen wollen. Selbstverständlich können sich auch Einzelpersonen diesem Potenzialcheck unterziehen, um eine möglichst hohe Erfolgsquote im Studium von vornherein aktiv zu beeinflussen.

Zielstellung

Die Anforderungen an Studierende sind auf der einen Seite sehr differenziert in Hinsicht auf die Studienrichtung, den Ort und die soziale Umgebung, andererseits in Hinblick auf übergreifende Persönlichkeitseigenschaften und Wertevorstellungen wieder recht ähnlich.

Der nachfolgend dargestellte Potenzialcheck orientiert sich vorzugsweise an technischen und betriebswirtschaftlichen Studiengängen deutscher Hochschulen unter besonderer Berücksichtigung des Systems der Dualen Hochschule in Baden-Württemberg. Übertragbar ist die Vorgehensweise auch auf Hochschulen der Angewandten Wissenschaften in den entsprechenden Fachdisziplinen.

Die Zulassungsbestimmungen der deutschen Hochschulen erfuhren in den letzten Jahren einen deutlichen Wandel, indem das bundesdeutsche Prinzip der Durchlässigkeit der Bildung nunmehr juristisch umgesetzt wurde.

Voraussetzungen zur Aufnahme eines Hochschulstudiums sind in Deutschland in der Regel

- allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife (Abitur)
- Fachschulreife (z.T. mit abgeschlossener Facharbeiterausbildung)
- Fortbildungsabschluss (z.B. Meister oder Techniker)
- Abschluss eines anerkannten Facharbeiterberufes (2-jährige Ausbildungsdauer) und 2-3 jährige Berufspraxis.

In einigen Fällen wird das erfolgreiche Bestehen einer Eignungsprüfung zusätzlich als Voraussetzung erhoben. Der Bildungshoheit der Bundesländer sind einige Nachteile geschuldet – unterschiedliche Qualitätsstandards in den Abschlüssen der Studienbewerber, stark abweichende Inhalts- und Organisationskonzepte der schulischen Bildung und Erziehung u.v.a.m. Ein vorliegendes Abschlusszeugnis mit den enthaltenen Noten garantiert aus vorstehenden Gründen nicht immer die tatsächliche Qualität.

Eine Reihe von Studienbewerbern entschließt sich erst nach einigen Berufsjahren für eine weiterführende Bildungsmaßnahme. Inwieweit das vormals angeeignete Wissen und Können noch zur Verfügung steht, hängt von unterschiedlichen Faktoren ab, ist jedoch nicht pauschal vorhersehbar.

Abschlusszeugnisse enthalten in der Regel auch keine Aussagen zu Persönlichkeitseigenschaften der Studienbewerber. Diese Eigenschaften zeichnen jedoch maßgeblich für ein erfolgreiches Bewältigen des Studiums verantwortlich.

Analog zu dem seit Jahren erfolgreich an der Bildungsakademie Papier im Papierzentrum Gernsbach durchgeführte Check-Ups für künftige Meisterschüler besteht mit dem **Potenzialcheck für Studienbewerber** ein weiteres professionelles Werkzeug der Personalentwicklung den Unternehmen der Papiererzeugung und Verpackungsherstellung zur Verfügung.

An Hand der konkreten Anforderungen in technischen und betriebswirtschaftlichen Studienrichtungen werden sowohl die allgemein-fachlichen (insbesondere die mathematisch-naturwissenschaftlichen), als auch die persönlichkeitsrelevanten Voraussetzungen der Bewerber (Verhaltensdimension) einer Überprüfung nach wissenschaftlichen Gesichtspunkten unterzogen.

Unternehmen, die Studierende in vielfältiger Hinsicht unterstützen wollen (u.a. durch Stipendien, Verträge im dualen Studium), erhalten über den Potenzialcheck valide und reliable Aussagen zur Eignung der Kandidaten. Damit können Risiken in nicht unerheblichen Bildungsinvestitionen minimiert und Erfolgsquoten spürbar erhöht werden.

Da sich der Aufwand an Zeit- und Kosten in Grenzen hält, können sich Studierwillige unabhängig von einer Firmenbindung bzw. Firmenunterstützung dem Potenzialcheck unterziehen.

Grundpositionen

Eine intensive Prüfung und Abschätzung der Zielstellungen, Rahmenbedingungen, Kapazitäten etc. führte zur Zweckmäßigkeit von **2 Kategorien von Bewertungskriterien** (ursprünglich nur eine Kategorie vorgesehen):

Kategorie: fachliche / methodische Leistungen

- studienfachbezogene Grundlagen (Ma, Ph, Ch)
- studienprozessbezogene Grundlagen

Kategorie: zukünftige Führungstätigkeit (i.R.v. Aufstiegsfortbildung)

Die studienfachbezogenen Grundlagen werden über einen separaten Test außerhalb des AC geprüft und bewertet.

Die studienprozessbezogenen Grundlagen werden als **Kategorie Studieren** und die zukünftige Führungstätigkeit, für die das Studium auch vorbereiten soll, als **Kategorie Führen** bewertet.

Die Entwicklung beider Kategorien als Dispositionen der Persönlichkeit kann nicht voneinander getrennt werden, beide Kategorien können aber differenziert bewertet werden.

Beide Kategorien werden jeweils mit **5 Kriterien** untersetzt, die wiederum mit **jeweils 5 Merkmalen zur Bewertung** untersetzt sind (Anstriche) – Pkte. 3 und 4 .

Bei der Formulierung der Merkmale zur Bewertung wurde großer Wert auf eine praxis- und situationsbezogene **pragmatische** (!) Formulierung gelegt. Diese Formulierungen sind der Ausgangspunkt, um in den Beobachterkonferenzen schnell ein einheitliches (mit größtmöglicher Sicherheit) Verständnis unter den Beobachtern zu erreichen. Damit wird gleichzeitig eine weitestgehend einheitliche Handhabung der Bewertungskriterien durch die Beobachter ermöglicht.

Die Merkmale zur Bewertung sind einfach formuliert. Dadurch können sich die Beobachter in den BK über die Diskussion an konkreten Beispielen (Fällen) zügig zu einer abgestimmten und gemeinsamen Handlungsweise finden.

In den Pktn. 3 und 4 werden erste Instrumente zur strategischen Umsetzung der vorgenannten Grundsätze in Abläufe des AC entworfen.

Grundpositionen (Praxis und Theoriebezug):

- werden letztlich als Material für die Handhabung durch die Beobachter aufbereitet. Folgende Übersicht zeigt, dass „in der Persönlichkeit“ liegende Dispositionen nur über **Leistung** und **Verhalten** der Persönlichkeit als Äußerungsformen in der Tätigkeit indirekt erkannt und bewertet werden können¹. Damit wird erkennbar, dass nur über Leistung und Verhalten der Persönlichkeit in konkreten

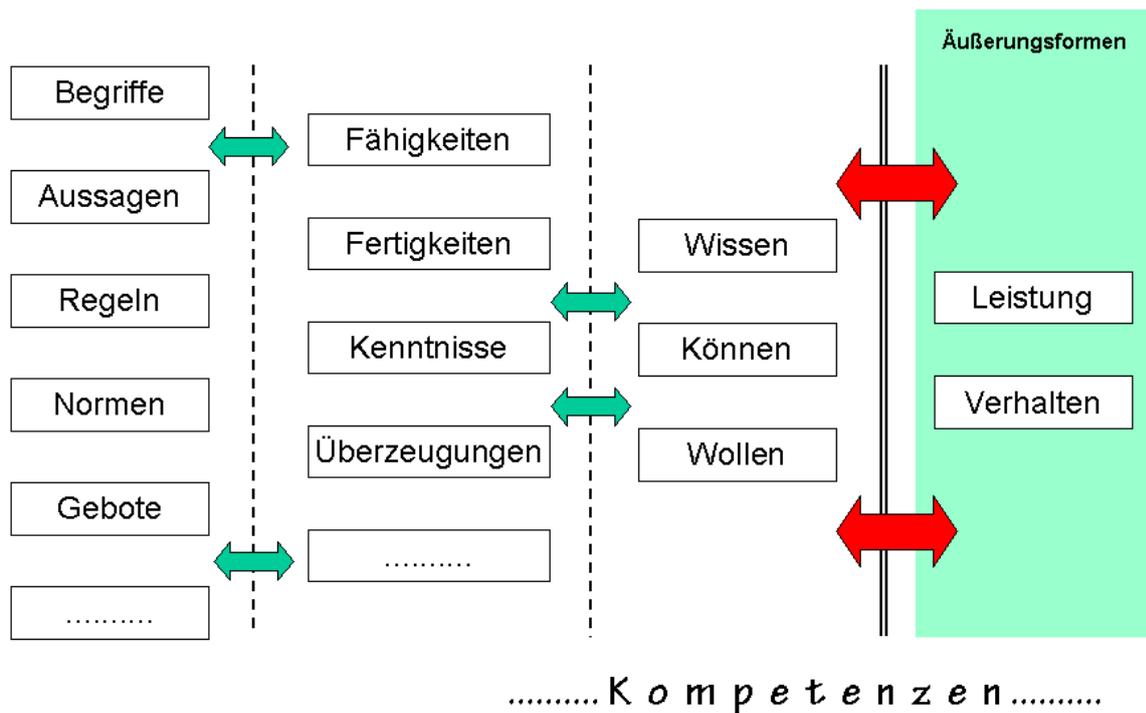
¹

Handlungssituationen auf Wissen, Können, ..., Überzeugungen, Fähigkeiten, ..., Normen, Gebote, Begriffe, ... geschlossen werden kann.

Das ist wiederum der **Kern der hier praktizierten Form eines AC**.

Fertigkeiten etc. werden auf Grundlage dieser Struktur so weit als notwendig erläutert.

Eingeordnet werden hier ebenfalls der Kompetenzbegriff, Überzeugungen, Begriffe u. a.



Rahmen/Ablauf

Aspekt: Beobachter

Freitag BK1; Beobachterkonferenz 1

1.1 Grundsatzfragen, Organisation	9.00 Uhr	10.00 Uhr
Pause, individuelle Gespräche (Imbiss B)	10.00 Uhr	10.30 Uhr
1.2 AC-Inhalte und Bewertungen	10.30 Uhr	12.00 Uhr
Pause, gemeinsames Mittagessen der B.	12.00 Uhr	13.00 Uhr
Individuelle Vorbereitung der B	13.00 Uhr	13.45 Uhr
Teilnahme der B. an der Einwei- sung der T.	13.45 Uhr	14.15 Uhr
AC 1	14.30 Uhr	18.30 Uhr

(bei Bedarf individuelle Konsultationsmöglichkeiten zwischen B und ACL)

Gemeinsames Abendessen B und T 18.30 Uhr 19.30 Uhr

Reflexionsphase 19.30 Uhr 20.00 Uhr

AC 2 20.00 Uhr 21.30 Uhr

Feedback der T 21.30 Uhr 22.00 Uhr

Tagesresümee der B 22.00 Uhr 22.30 Uhr

Samstag Tagesvorschau B 07.30 Uhr 08.00 Uhr

AC 3 08.00 Uhr 11.00 Uhr

(bei Bedarf individuelle Konsultationsmöglichkeiten zwischen B und ACL)

Gemeinsames Mittagessen 11.30 Uhr 12.30 Uhr

AC 4 12.30 Uhr 14.00 Uhr

Selbsteinschätzung der T,
Rundgang PZ 14.00 Uhr 16.00 Uhr

Auswertung B für individuelles
Feedback an T 14.00 Uhr 16.00 Uhr

Feedback an T 16.00 Uhr 18.00 Uhr

Abschlussfeedback T an B/ACL 18.00 Uhr 19.00 Uhr

Gemeinsames Abendessen bzw.
Lunchpakete 19.00 Uhr 19.30 Uhr

Anschl. Abreise der T
(optional Übernachtung auf Sonntag)

Abschlusskonferenz B/ ACL 19.30 Uhr 21.00 Uhr

Die schriftlichen Auswertungen, die an die delegierenden Firmen bzw. die Teilnehmer gehen, werden im Abstand von max. 14 Tagen zugestellt.

Glossar:

B Beobachter

T Teilnehmer

ACL Leitung Potenzialcheck

BK Beobachterkonferenz

Kategorie Studieren
 Untersetzung der Kriterien

Kategorie Kriterien	Übung 01	Übung 02	Übung 03
Studieren						
Ausdauer, Belastbarkeit - gibt bei Misserfolg nicht auf - versucht seine Überzeugung weiterhin einzubringen - bleibt mit Konzentration „am Ball“ - reagiert im richtigen Moment, auch angemessen - behält auch in wirren Situationen die Übersicht						
Sozialverhalten - fügt sich in ein Team ein, fähig zur Zusammenarbeit - geht auf andere offen und kollegial zu - Achtung vor anderen „auf Augenhöhe“ - ist zu uneigennütziger Hilfe fähig - nimmt Hilfe und Unterstützung auch an						
Selbständigkeit - Hilfe erst, wenn eigene Möglichkeiten ausgeschöpft - Erfahrung auf neue Situationen übertragen, Transfer - bewusstes reflektieren des Handlungsspielraumes - nicht zu Überschätzung, Leichtfertigkeit neigen -						
Problemverhalten - Probleme erkennen und reflektieren - Probleme erfassen, lösungsorientiert strukturieren - Probleme, Lösungswege klar kommunizieren - für Lösung u.U. die richtigen Partner ansprechen - Problemlösungstechniken bewusst einsetzen						
Lernverhalten - wesentliches Erkennen, sich darauf konzentrieren - Konzentrationsfähigkeit, nicht ablenken lassen - systematisch, planvoll, strukturiert, zielorientiert ² - ind. ³ und externe ⁴ Arbeitsmittel beherrschen, nutzen - lernt bewusst auch teamorientiert						

Klassenbildung in den Kriterien

1 umfassend, ständig	2 gut, ausreichend	3 durchweg noch erkennbar	4 ansatzweise, nicht ausreichend
--------------------------------	------------------------------	-------------------------------------	--

Im **Ausnahmefall** (wenn der Beobachter „sich nicht zu helfen“ weiß), kann durch **Nichtvergabe** einer Wertung das Verhalten in einer Übung offen gelassen werden.

² Das impliziert auch die Kenntnis und bewusste Nutzung von Lerntechniken

³ eigene Arbeitsmittel werden selbst gefertigt und/oder indiv. genutzt (Ordner, Übersichten, Glossare, Laptop mit Software etc.)

⁴ externe Arbeitsmittel sind reale oder virtuelle Bibliotheken, geeignete Medien, Chatrooms, Veranstaltungen mit Lerneffekt etc.

Dieser Fall darf aber nur in **höchstens einer** der durch den Beobachter zu bewertenden Übung auftreten.

Kategorie Führen - Untersetzung der Kriterien

Kategorie Kriterien	Übung 01	Übung 02	Übung 03
Führen						
Überzeugen - Argumente in Beziehung zueinander setzen - Argumentationsketten beachten, Folgerungen - Bedenken, Einwände erkennen, darauf eingehen - Überzeugen mit Handeln, Konsequenzen verbinden - Sachlichkeit und Glaubwürdigkeit sichern						
Durchsetzen - kann sich in Diskussion behaupten - Nutzung zielstrebigere Durchsetzungsfähigkeit - taktvoll und trotzdem konsequent - andere Argumente beachten und bewerten - Durchsetzung ist nicht Sturheit						
Empathie - Eingehen auf die Persönlichkeit der Mitarbeiter - Gedanken, Emotionen, Beweggründe erkennen - eigenes Handeln, Kommunizieren darauf einstellen - als Führungskraft auf Motivation einwirken - emotionale und soziale Intelligenz						
Kommunikation - spricht flüssig und verständlich - stellt sich auf Kommunikationspartner ein - aufmerksam, geht auf Argumente des Partners ein - ist sich körpersprachlicher Mittel bewusst - reflektiert Selbst- und Fremdbild						
Entscheiden - Vor- und Nachteile, Konsequenzen abwägen - zutreffende Zusammenhänge werden beachtet - Betroffene werden zweckmäßig einbezogen - Zweckmäßigkeit, Durchsetzbarkeit werden beachtet - getroffene Entscheidungen konsequent vertreten						

Klassenbildung in den Kriterien

1 umfassend, ständig	2 gut, ausreichend	3 durchweg noch erkennbar	4 ansatzweise, nicht ausreichend
--------------------------------	------------------------------	-------------------------------------	--

Im **Ausnahmefall** (wenn der Beobachter „sich nicht zu helfen“ weiß), kann durch **Nichtvergabe** einer Wertung das Verhalten in einer Übung offen gelassen werden.

Dieser Fall darf aber nur in **höchstens einer** der durch den Beobachter zu bewertenden Übung auftreten.

Verlaufsbogen

(intern nur für Beobachter)

Beobachter:

beob. TN:

Kategorie: Studieren

	Bewertung in Übung Nr. ...				Bewertung AC-ges. ⁵
	2	3	...	9	
Ausdauer, Belastbarkeit					
Sozialverhalten					
Selbständigkeit					
Problemverhalten					
Lernverhalten					

Kategorie: Führen

	Bewertung in Übung Nr. ...				Bewertung AC-ges.
	4	6	...	10	
Überzeugen					
Durchsetzen					
Empathie					
Kommunikation					
Entscheiden					

⁵ Über die Ermittlung der Gesamteinschätzung aus den einzelnen Einschätzungen je Übung wird noch gesondert befunden

Zuordnungen: Kategorien – Kriterien – Übungen

Rahmen für Anzahl und Zuordnung der Übungen:

Kategorie Kriterien	Übung 01	Übung 02	Übung 03	Übung 10	...
Studieren											
Ausdauer, Belastbarkeit											
Sozialverhalten											
Selbständigkeit											
Problemverhalten											
Lernverhalten											
Führen											
Überzeugen											
Durchsetzen											
Empathie											
Kommunikation											
Entscheiden											

Effektive Zeit für AC ges. 9,5 h bei ca. 45min. je Übung
ergeben sich insges. 10 bis 12 Übungen