

"Warum bewerben Sie sich ..."

Beitrag von „Justus Jonas“ vom 1. Mai 2004 15:37

Ich poste hier mal einen (LANGEN!) Beitrag bzw. Auszüge... habe vor meinen Auswahlgesprächen damals ein Skript im Nez gefunden von einer Fortbildung für SchulleiterInnen zur Gesprächsführung bei Bewerbungsgesprächen. Here we go:

Grundlagen für Auswahlgespräche

1.1 Erlass des MSW vom 11.09.1997 (Auszüge)

(...)

2.3 Zusammensetzung der Auswahlkommission

(...)

2.5 Auswahlgespräch

Die oder der Vorsitzende der Auswahlkommission leitet das Auswahlgespräch. (...)

1.2 Grundlage jedes Bewerbungsgesprächs: Ein Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle

Ein Anforderungsprofil ist eine möglichst konkrete Liste von Eigenschaften, die ein Bewerber haben sollte, um die Stelle erfolgreich auszufüllen.

Anforderungsprofile für neu zu besetzende Stellen werden häufig unterteilt in

- Nachgewiesene Erfahrungen mit ... (können häufig aus den Akten entnommen werden)
- Fähigkeiten in ... (sind im Bewerbungsgespräch zu überprüfen)

2. Die Grundproblematik bei Bewerbungsgesprächen

"Wenn man glaubt, die Probanden würden ‚naiv‘ antworten, ist man naiver als seine Probanden."Raymond B. Cattell

Ein zentrales Problem bei der Erhebung von Informationen im Rahmen eines Vorstellungsgesprächs besteht darin, dass die Bewerber in aller Regel nicht einfach spontan und nach bestem Gewissen auf die jeweiligen Fragen antworten. Die Antworten werden dagegen eher überlegt, taktisch und reflektiert gegeben.

Zwei zentrale Thesen:

- Bewerber verhalten sich in Vorstellungsgesprächen nicht "natürlich", nicht "spontan", sie reagieren (bewusst oder unbewusst) nicht so, wie sie sich "normalerweise" verhalten würden, sondern in einer mehr oder weniger verzerrten Art und Weise.
- Dadurch wird die Validität des Vorstellungsgespräches stark eingeschränkt, sie hängt aber auch stark von der Kompetenz des Interviewers ab.

Hofmann, E. (2000). Einstellungsgespräche führen. Neuwied: Luchterhand. S. VII

Gesucht: Indikatoren, die eine Prognose über die zukünftige Arbeit erlauben
oder: Wie können wir abschätzen, ob der Bewerber hält (halten kann) was er verspricht?

3. Informationsquellen über einen Bewerber / eine Bewerberin für den Schuldienst

0. Informelle Quellen

- Berichte und Gerüchte: Berichte von Bekannten, die etwas über den Bewerber wissen oder zu wissen glauben
- Vorauskontakte: telefonische oder persönliche Kontakte mit dem Bewerber vor dem offiziellen Bewerbungsgespräch (sicher - unsicher; zielgerichtet - diffus ...)

I. Bewerbungsunterlagen

- Zeugnisse Dritter: Gutachten, Bescheinigungen, Zeugnisse (Schule, Hochschule, Staatsprüfung)
- Selbstdarstellung in der Bewerbung: Lebenslauf, Darstellung von Arbeits- und Interessenschwerpunkten (Darstellung: transparent - intransparent; vollständig - unvollständig ...)
- Äußere Form der Bewerbung (schlampig - überdreht ...)

II. Verhalten des Bewerbers im Vorstellungsgespräch

- Nonverbales Verhalten: "Aufreten", Äußeres, Kleidung, Mimik, Gestik, Verhalten im Raum, Blickverhalten, Lautstärke, Tonfall der Stimme ...
- Verbales Verhalten, verbale Strategien: spricht allgemein, konkret, ausweichend, zielgerichtet, stockend, flüssig, zögernd, bestimmt, "labert", floskelhaft, bescheiden, angeberisch ...

III. Aussagen des Bewerbers im Vorstellungsgespräch

- Aussagen über vergangenes Verhalten: Arbeit und Leistung, Konfliktverhalten, Sozialverhalten ("Ich habe bisher ...")
- Aussagen über zukünftiges Verhalten: Absichten, Pläne, Arbeitsweisen ("Ich werden in Zukunft / an dieser Schule ...")
- Aussagen über Einstellungen und Werturteile: Ich finde gut..., wichtig..., nicht so gut..., Schülerleistung bedeutet für mich ...,
- Aussagen über eigene Eigenschaften: Ich kann gut ..., Ich kann weniger gut ...
- Problemlösen im Gespräch: (z.B. "Stellen Sie sich vor ... Was würden Sie tun?")

4. Prognostische Indikatoren

erwünschte Eigenschaft (aus dem Anforderungsprofil) Starke prognostische Indikatoren
Schwache prognostische Indikatoren

Belastbarkeit Übernahmen von Sonderaufgaben in der Ausbildungsschule (Quelle: SL- und Seminar-Gutachten) Versprechen der Übernahme zukünftiger Aufgaben (Quelle: Bewerbergespräch)

Teamfähigkeit Bericht über Teamarbeit in der Vergangenheit: differenziert, realistisch, Vor-/Nachteile abwägend
Beispielfrage: "Welche Erfahrungen haben Sie mit Teamarbeit?" Betonung der Wichtigkeit von Teamarbeit

Kooperative Konfliktfähigkeit Berichte über kooperativ bewältigte Konflikte während der Ausbildung
Beispielfrage: "Können Sie über Konflikte mit SL, Kollegen, Seminarausbildern berichten?" Äußerung von grundsätzlichen Einstellungen und Überzeugungen zur kooperativen Lösung von Konflikten

Organisationstalent Problemlösung im Gespräch:
Beispielfrage: "Stellen Sie sich vor, Sie wollen an Ihrer neuen Schule eine Film-AG einrichten. Was müssten Sie bedenken? Wie würden Sie vorgehen?" Bericht über organisatorische Arbeiten in der Ausbildungsschule

Techniken des Interviews

Offene Fragen:

Ziel: "Den Bewerber zum sprechen bringen" - Gesprächsanteil des Interviewers unter 20 %

geschlossene Fragen offene Fragen

"Arbeiten Sie gerne mit Kollegen zusammen?" "Welche Arbeitsformen sind für Sie wichtig?"

"Stellen Sie im Unterricht hohe Leistungsanforderungen?" "Wie ist Ihre Einstellung zur Leistung im Unterricht?"

"Können Sie gut organisieren?" "Welche Erfahrungen haben Sie mit organisatorischen Aufgaben in der Schule?"

"Hatten Sie Auseinandersetzungen mit Seminarausbildern?" "Welche Erfahrungen haben Sie mit Ihren Seminarausbildern gemacht?"

Konkretisierendes Nachfragen:

Ziel: Präzisierung von Allgemeinplätzen

· Konkrete Fälle, Aufzählungen, Beispiele verlangen: "In welchen Situationen beispielsweise ?"-

"Können Sie das genauer erklären ?"- "Was bedeutet für Sie genau ...?"

· Hypothetische Fragen: "Wie würden Sie sich verhalten, wenn ...?" - "Können Sie sich Bedingungen vorstellen, unter denen Sie ...?" - "Was müsste passieren, dass ...?"

Übung: Fragetechniken

1. Offene Fragen (20 Minuten)

Wählen Sie Fragen aus, die Sie zu offeneren Fragen umformulieren:

- Interessieren Sie sich auch heute noch für Ihre Fächer?
- Wurden Ihre Erwartungen an die Lehrerausbildung erfüllt?
- Wären Sie gerne an der Hochschule geblieben?
- Liegt Ihnen wissenschaftliches Arbeiten?
- Haben Sie Geschwister oder sind Sie ein Einzelkind?
- Welchen Beruf hatte Ihr Vater?
- Ist die Beschäftigung mit Ihrem Hobby sehr zeitintensiv?
- Wo würden Sie heute am liebsten leben?
- Hat Ihnen die Tätigkeit gefallen?
- War die Zusammenarbeit mit den Kollegen gut?
- Kommen Sie mit Ihren Kollegen gut aus?
- Welche Universität haben Sie besucht?
- Halten Sie sich für anpassungsfähig?
- Welche Hobbys haben Sie?
- Hat Ihnen die Arbeit an der Ausbildungsschule Spaß gemacht?
- Was sind Ihre Stärken?
- Wie kommen Sie zu Ihrer Arbeitsstätte?
- Würden Sie den gleichen Beruf nochmals wählen?
- Was gefällt Ihnen an Ihrem Beruf besonders?
- Deckt sich die Tätigkeit mit den Vorstellungen, die Sie davon hatten?
- Was für einen Einfluss hatten Ihre Eltern auf die Berufswahl?
- Was machen Sie in Ihrer Freizeit?
- Wie fühlen Sie sich in Ihrem Beruf?
- Welche Vor- und Nachteile hat Ihr Beruf?
- War Ihre schulische Ausbildung gut?
- Hängt Ihr Hobby mit Ihrem Beruf zusammen?
- Können Sie Ihre Stärken im Beruf einsetzen?
- Würden Sie den gleichen Beruf nochmals wählen?
- Hatten Sie konkrete Vorstellungen von Ihrem Beruf?

Welche Fragen würden Sie nicht stellen?

2. Paraphrasieren (Zeit: 20 Minuten)

3. Konkretisierendes Nachfragen (Zeit: 20 Minuten)

Beispiel: "Ich möchte die Ziele, die ich mir gesetzt habe, im Auge behalten."

Idealtypischer Gesprächsplan für ein Bewerbergespräch

1. Begrüßung
2. Den Bewerber zum Sprechen bringen: "Wie war Ihre Fahrt ?" - "Haben Sie die Schule gleich gefunden ?" ...
3. Ablauf des Gespräches erklären
4. Eventuelle Fragen zum Lebenslauf klären
5. Die aus der Sicht des Bewerbers ideale Arbeit: "Wie sollte idealer Weise Ihr Unterricht ablaufen?" - "Welche äußereren Bedingungen sollten dabei auf jeden Fall erfüllt sein ?" - "Wie stellen Sie sich die Zusammenarbeit mit ihren Kollegen vor ?" - ...
6. Was wissen Sie über unsere Schule?: Unser Schulprogramm, unsere Arbeitsschwerpunkte und -ziele, unser Kollegium ...
7. Problemlösen: Mögliche konkrete vergangene Probleme bei der Arbeit beschreiben und vergangene Problemlösungen nennen, Probleme und Lösungen bei der Stellensuche und Bewerbung, in der Ausbildung
8. Streß/Belastungen: Welche Situationen im Beruf als besonders belastend empfunden werden, wie man damit umgeht
9. Selbsteinschätzung: "Welches sind ihre Stärken ?" - "Welches Ihre größten Schwächen ?"
10. Spezielle Anforderungen an die Stelle: Aus der Sicht des Stelleninhabers, der Vorgesetzten, der Kollegen, der Schüler ...
11. Informationen zur Stelle durch den / die Gesprächsleiter/in
12. Fragen des Bewerbers/weiteres Vorgehen
13. Abschluss des Gespräches