

An der Schnittstelle zwischen Schule und Hochschule: Kompetenz, Eignung und Begabung auf dem Prüfstand

Workshop der Österreichischen Forschungsgemeinschaft
6. - 7. 6. 2008

Das Auswahlverfahren der Studienstiftung auf dem Prüfstand

Gerhard Teufel

I. Darstellung des aktuellen Auswahlverfahrens

1. Vorschläge

Nur wer vorgeschlagen wird, kann ins Auswahlverfahren eingeladen werden. Selbstbewerbungen sind (noch) nicht möglich.

Gymnasien: 4.000 Vorschläge/Jahr
Prüfungsämter: 2.500 Vorschläge/Jahr
Professoren: 1.000 Vorschläge/Jahr

Diese Vorschläge basieren auf sehr unterschiedlichen Grundlagen.

- Die Schulen legen das Abitur mit allen Fächern zugrunde und legen weitere Kriterien an: Engagement für das Schulleben, Verantwortungsbewusstsein, Offenheit für Neues etc.
- Die Prüfungsämter legen ausschließlich die Noten im Vordiplom/Zwischenprüfung zugrunde. Sie haben keine persönliche Kenntnis der Kandidaten.
- Die Hochschullehrer legen die Leistungen im eigenen Fach und sehr stark auch die Persönlichkeit zugrunde (Mitarbeit, Fragen, Diskussionsstil etc.).

Fazit: Die Vorschlagsbedingungen sind sehr unterschiedlich. Die Schulen prämiieren ein Begabungsprofil des „Alleskönners“: breite Begabung, breite Interessen, offener Horizont, gewinnende Persönlichkeit. Die Prüfungsämter prämiieren hingegen die Notenbesten ihres jeweiligen Faches, andere persönliche Eigenschaften spielen keine Rolle. Hochschullehrer haben zwar einen noch engeren Focus, weil sie auf die akademische Exzellenz in einer Teildisziplin abheben, andererseits können sie das persönliche Profil am besten aus ihren Lehrveranstaltungen heraus einschätzen.

2. Das Auswahlverfahren

a) Schriftliche Unterlagen

Jeder Kandidat muss einen Bewerbungsbogen ausfüllen, der seit vielen Jahren standardisierte Daten zur Person erhebt (vgl. Anlage). Zweites Element ist ein ausführlicher Lebenslauf. Wie man diesen Lebenslauf schreiben muss, um erfolgreich zu sein, wird in vielen Internet-Foren diskutiert.

Drittes Element ist das Vorschlagsgutachten der Schule, des Hochschullehrers oder – bei Vorschlägen des Prüfungsamtes – eines Hochschullehrers nach Wahl des Kandidaten.

Viertes Element sind die Zeugnisse (Abitur, Zwischenprüfung etc).

Diese Bewerbungsakten werden vor dem Auswahlseminar von den Kommissionsmitgliedern gelesen und bewertet. Sie gehen aber nicht mit einer formalen Wertung in das Endergebnis ein.

b) Das Auswahlseminar

Wir laden jeweils 42-50 Kandidaten zu einem Auswahlseminar am Wochenende ein. Die Orte sind Jugendgästehäuser, Jugendherbergen. Hinzu kommt eine achtköpfige Auswahlkommission und ein Leiter der Studienstiftung.

- Phase 1: Analyse der Bewerberakten
- Phase 2: Durchführung der mündlichen Tests
- Phase 3: Schlussbesprechung der Kommission

Die mündlichen Tests bestehen aus zwei Einzelgesprächen (persönlich und fachlich) und einem Gruppenvortrag: Sechs Kandidaten treffen sich sechsmal im Verlauf des Wochenendes und halten Kurzvorträge für die anderen Gruppenmitglieder, anschließend Diskussion. Das Kommissionsmitglied ist hier nur stiller Beobachter und achtet – neben der Exzellenz des Vortrags – auch auf das Gruppen- und Diskussionsverhalten.

Die Abschlussbesprechung findet am Sonntagnachmittag statt und dauert ca. 3 Stunden. Zunächst werden die einzelnen Voten in einer Protokollliste gesammelt und numerisch addiert (1-10 Punkte pro Test). So entsteht eine Rangfolge der Kandidaten: wer 30 Punkte erreicht, ist ein Star, wer nur wenige Punkte erreicht, hat kaum mehr Chancen.

Anschließend bespricht die Kommission jeden Kandidaten einzeln, beginnend mit den punktemäßig Besten. Immer drei Kommissionsmitglieder schildern ihre persönlichen Eindrücke, daran anschließend entscheidet die Kommission sofort über die Aufnahme.

II. Kritische Analyse

1. Erfahrungen der Kandidaten

Unsere Seminare sind für die Kandidaten ein großes Erlebnis mit tiefen Eindrücken: Nie zuvor sind sie auf so viele andere begabte, interessante Studierende gestoßen. Es werden Freundschaften geschlossen, man trifft sich im großen Kreis später wieder. Die Gespräche vermitteln den Kandidaten den Eindruck, dass sie „persönlich“ gefordert werden. Sie fühlen sich ernst genommen als ganze Persönlichkeit, nicht nur als Notenbeste.

Fast alle Teilnehmer an Auswahlseminaren wünschen sich am Ende Feedback über ihre Leistungen. Für dieses Problem haben wir noch keine Lösung gefunden.

2. Qualität der Entscheidungen

Sicherlich ist zu fragen, ob aus verschiedenen persönlichen Eindrücken eine objektiv richtige Entscheidung entstehen kann. Hier gilt folgendes: Die subjektiven Voten einzelner Kommissionsmitglieder werden „addiert“, so dass doch wieder zutreffende Bilder von den Kandidaten entstehen. Wenn drei Kommissionsmitglieder (jeweils getrennt von einander) zum Votum „für Aufnahme“ kommen, erscheint dieses Ergebnis auch objektiv richtig. Wenn die Kommissionsmitglieder unterschiedlich votieren, entsteht in der Diskussion doch ein klares Bild des Kandidaten. Einschätzungsfehler können erkannt und durch Kritik anderer Mitglieder ausgeglichen werden.

Die aufgenommenen Kandidaten werden nach 4 Semestern überprüft. Nur 8% scheitern bei dieser endgültigen Aufnahme, weil sie mit ihren Prüfungsleistungen nicht zu den Besten gehören.

Die nicht-aufgenommenen Kandidaten können in einem späteren Zeitpunkt erneut vorgeschlagen werden. So lassen sich eventuelle Irrtümer korrigieren.

III. Fazit

1. Begabungsbegriff, Aufnahmekriterien

Die Aufnahmekriterien der Studienstiftung sind sehr allgemein:

- wissenschaftliche oder künstlerische Begabung
- Persönlichkeit
- besondere Leistungen im Dienst der Allgemeinheit (sollen in Zukunft zu erwarten sein).

Wir haben diesen Satzungsauftrag auf die kurze Formel „Leistung, Initiative, Verantwortung“ gebracht, aber ein klares Profil ist damit nicht festgelegt. Das bedeutet: Wir sind offen für sehr unterschiedliche Begabungen. Die Schulen schlagen meist Schüler mit sehr breiter Begabung vor: ein 1,0 im Abitur erhält nur, wer überall seine Stärken hat. Hinzukommen muss eine engagierte Persönlichkeit, die Initiativen ergreift. Der klassische „Streber“ mit 1,0 und voller Konzentration auf gute Noten reicht uns also nicht aus. Wir prämiieren junge Menschen, die beides können: Gute Noten schreiben und sich im sozialen Leben engagieren. „Besondere Leistungen im Dienst der Allgemeinheit“ bedeutet für uns die Frage nach der Zukunft: Können wir uns diesen jungen Menschen künftig in verantwortungsvollen Funktionen vorstellen?

Die Kommissionsmitglieder haben bei dieser vagen Ausgangslage einen großen Beurteilungsspielraum und kommen deshalb nicht immer zu einheitlichen Ergebnissen. Wir betrachten diese Vielfalt als Reichtum, aber Kritiker könnten uns auch subjektive Beliebigkeit vorwerfen.

2. Test und Begabung

Wir haben reiche Erfahrungen mit Tests: Studierfähigkeitstest für Oberprimaner gab es in den 70er Jahren, den bundesweiten Medizinerstest haben wir bis 1995 gestaltet. Jetzt wollen wir einen neuen Begabungstest entwickeln und ihn als Vorfilter für Selbstbewerbungen einsetzen: Jeder Abiturient kann künftig seine Begabung testen und – wenn er zu den Testbesten gehört – sich bei der Studienstiftung selbst bewerben. Damit wollen wir weitere Begabungspotentiale ausschöpfen und auch denen eine Chance bieten, die vielleicht mit den Lehrern nicht zurechtkamen oder sich zu sehr in schulischen Projekten (Theater, Sport, Schülerzeitung) engagiert haben. Wir wissen aber auch: Es gibt keinen besseren Prädiktor für ein erfolgreiches Studium als die Abiturnote.

Anmerkung: Kritik der Mündlichkeit ist noch offen!

*Dr. Gerhard Teufel
Generalsekretär d.
Studienstiftung d. deutschen Volkes
Ahrstraße 41
D 53175 Bonn
teufel@studienstiftung.de*