

Tillmann Grüneberg · Wissenschaftlicher Mitarbeiter Universität Leipzig

Fragen in Auswahlgesprächen für die Begabtenförderung

Zum Autor:

Tillmann Grüneberg, M.A. Begabungsforschung und Kompetenzentwicklung; B.A. Staatswissenschaften / Erziehungswissenschaften, ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Allgemeine Pädagogik an der Universität Leipzig und Geschäftsführer und Berater am Zentrum für Potentialanalyse und Begabtenförderung. Er ist zudem Mitglied im dvb.



dienwerks e.V. Villigst. Ich selbst rechnete mir, wie so viele andere auch, keine wirklichen Chancen aus. Ich wusste auch wenig über diese Möglichkeit. Damit ging es mir wie vielen anderen potentiell geeigneten Abiturienten (womit ein erstes wichtiges Problem der Begabtenförderung in Deutschland benannt ist, dazu in der folgenden poli-

tischen Einordnung mehr). Ich war damals sehr überrascht, zum Vorauswahlgespräch eingeladen worden zu sein und sehr aufgeregt. Es war schließlich mein erstes „Bewerbungsgespräch“.

Bis heute kann ich mich an die Fragen im Gespräch erinnern, z. B.: „Sie sind Kulturdezernent der Stadt Weimar, ihr Etat ist stark begrenzt, investieren Sie das Geld eher für den Wiederaufbau der Anna Amalia Bibliothek oder lieber für die Bildungsarbeit in der KZ-Gedenkstätte Buchenwald?“. Ich setzte mich mit diesem politisch-moralischen Dilemma auseinander, machte meine Studienmotivation und den Hintergrund meiner Bewerbung deutlich und konnte scheinbar auch die fachlichen Fragen in der Hauptauswahl zufriedenstellend beantworten. In all den Jahren meiner Förderung habe ich mich gefragt, warum ich eigentlich aufgenommen worden bin und auch, wie man eigentlich eine solche Entscheidung über die Förderungswürdigkeit eines jungen Menschen fällen kann.

Später bekam ich die Gelegenheit zum Rollentausch und durfte erst als stipendiatischer Beisitzer an Vor- und Hauptauswahlen teilnehmen und bin nun als Vorauswahlschussvorsitzender tätig. Eine große Herausforderung für mich war es (und ist es zum Teil noch immer), gute Fragen in den Auswahlgesprächen zu stellen. Daher ergriff ich die Chance, im Rahmen meiner Masterarbeit im Studiengang „Begabungsforschung und Kompetenzentwicklung“ die Fragen der Auswählerinnen und Auswähler einmal näher unter die Lupe zu nehmen.

1. Einleitung

- > Was sind Ihre größten Stärken?
- > Wo sehen andere Schwächen bei Ihnen?
- > Warum haben Sie sich für eine Bewerbung bei der Bundesagentur für Arbeit entschieden?
- > Aus welchem Grund haben Sie sich für Ihr Studienfach entschieden? usw.

Wir alle kennen solche Fragen – aus unseren eigenen Bewerbungsgesprächen, aus Schilderungen anderer und natürlich auch aus den immer gleichen Bewerbungstrainings und Bewerbungsratgebern. Jemand, der sich mit Studien- und Berufsberatung auseinandersetzt, den begleitet das Thema Auswahlgespräche ein Leben lang (zunächst in der eigenen Entwicklung, danach vor allem in der Beratung ratsuchender Jugendlicher und junger Erwachsener).

Zum Thema Selektion und Auswahl lassen sich viele spannende Fragestellungen finden. Ich habe mich den Fragen selbst angenommen. Dafür habe ich einen Kontext ausgewählt, der für mich eine besondere, persönliche Relevanz hatte und auch immer noch hat: Die Auswahlgespräche für Studienstipendien in der Begabtenförderung.

Durch eher zufällige Anregung eines Freundes bewarb ich mich nach meinem Abitur für ein Stipendium des evangelischen Stu-

Die Forschungsfrage zielte dabei auf die Merkmale des Erfolgs von Fragen, Fragetypen und Fragezielen ab. Ich wählte dazu den mir bekannten speziellen Kontext des evangelischen Studienwerks. Dennoch bin ich der Überzeugung, dass sich die Ergebnisse der Arbeit auf Auswahlen im Allgemeinen und natürlich auf Auswahlgespräche der anderen Begabtenförderungswerke im Speziellen übertragen lassen. Für Sie als Studien- und Berufsberater_in enthalten die folgenden Ausführungen daher hoffentlich nicht nur einen interessanten Ausflug in ein vielleicht unbekanntes Gebiet, sondern auch praktische Anregungen zur eigenen Auswahlpraxis.

Vor allem jedoch hoffe ich, dass Sie Erkenntnisse und Ideen aus dem Artikel ziehen können, die Sie in der Beratung junger Menschen weitergeben können, die auf den Gedanken einer Stipendiumsbewerbung gekommen oder von Ihnen darauf gebracht worden sind.

2. Begabung

Zur Diskussion der Auswahl für die Begabtenförderung ist es zunächst unerlässlich den zugrunde liegenden Begriff der Begabung zu klären. Erlauben Sie mir dafür einen kleinen Exkurs in die Begabungsforschung:

„Eine Definition von Hochbegabung lässt sich immer nur im Hinblick auf das zugrunde liegende Begabungsmodell vornehmen. Wir können dabei zwischen mono- und multifaktoriellen, sowie zwischen statischen und dynamischen Modellen unterscheiden.“

In statischen Ansätzen wird die Hochbegabung als Potential (i.S.v. Anlage) gesehen, welches in Interaktion mit der Umwelt zu Leistung führt. In dynamischen Modellen ist Hochbegabung als Leistungsexzellenz definiert, welche sich aus dem komplexen Zusammenspiel aus Anlage und Umwelt ergeben hat.

Der statische Ansatz betont die Anlagekomponente als differentialpsychologisches messbares Konstrukt (psychometrisches Paradigma). Die Definition von Hochbegabung richtet sich nach dem IQ. Als Konvention hat sich dabei durchgesetzt, bei zwei Standardabweichungen vom Mittelwert von Hoch-Begabung zu sprechen, also IQ größer/gleich 130 (engl. gifted). Bei der Interpretation und dem Vergleich von IQ-Werten ist es jedoch unerlässlich, die zugrundeliegenden theoretischen Modelle und Normierungen zu beachten, da diese teilweise erhebliche Unterschiede und Schwankungen aufweisen.

Der dynamische Ansatz orientiert sich an der schon gezeigten Leistung in einem Feld, er zielt weniger darauf ab Hochbegabte zu erkennen, sondern Förderungsbedingungen für hohe Begabungen zu schaffen. Ausgehend vom Experten-Novizen-Paradigma proklamiert er, dass es 10.000 Stunden (10-Jahresregel) an Deliberate Practice (hochorganisierte Lernaktivität mit dem Ziel ständiger Verbesserung) braucht, um vom Novizen zum Experten in einer Domäne zu werden. Hochbegabung und Hochleistung sind voneinander getrennt zu betrachten. Die Vorstellung eines autokatalytischen Alltagsverständnisses, welches hohe Begabung mit hoher Leistung gleichsetzt bzw. das Erreichen als sicher versteht, ist undifferenziert. Hochleistende sind Personen, „die ein festgesetztes Leistungskriterium erfüllt haben“ (Ziegler 2008, S.18).

In seiner Marburger Hochbegabtenstudie trennt daher Rost zwischen einer Hochbegabtengruppe (Auswahl über IQ-Testverfahren) und einer Hochleistendengruppe (Auswahl über Zeugnisnoten in den Fächern Deutsch, Mathe, 1.Fremdsprache, Physik/Chemie und Biologie).

Während Rost Hochbegabung ausschließlich über den IQ definiert (monofaktoriell) haben sich in der Forschung daneben auch multifaktorielle Modelle etabliert. So betrachtet Renzulli Begabung als ein Zusammenspiel aus hohen kognitiven Fähigkeiten, Aufgabenverpflichtung und Kreativität. Diese Vorstellung ergänzt Mönks um die soziale Umwelt von Familie, Schule und Freunden.

Noch weiter geht Heller, der in seinem Münchener Hochbegabungsmodell Begabung als komplexes Zusammenspiel von vielfältigen Prädiktoren und Moderatoren darstellt. Seine Begabungsdefinition lautet: „Begabung ist das Insgesamt personeller (kognitiver und motivationaler) Lern- und Leistungsvoraussetzungen. Begabungsentwicklung ist die Interaktion personeneninterner Anlagefaktoren und externer Sozialisationsfaktoren“ (vgl. Heller 2008).

Nach Grosch kann man zusammenfassend folgende Diagnostik- und Definitionsmöglichkeiten unterscheiden: Ex post facto durch hervorragende Leistungen, IQ-basiert (Schwellenwert 130), Spezialbegabungen in besonderen Bereichen, Prozentsatz einer Vergleichsgruppe (z. B 15% der leistungsstärksten Schüler), originelle und produktive Leistungen (vgl. Grosch 2011, S.17).⁴¹

Bei dem Auswahlverfahren handelt es sich zwar nicht primär um eine Begabungsdiagnostik, sondern um eine Selektion vor dem

1) Text mit leichten Änderungen direkt entnommen aus einer Projektarbeit im Rahmen des Masterstudiums bzw. aus der genannten Publikation der Masterarbeit

Hintergrund einer Selbstselektion von Bewerber_innen, der Begabungsbegriff kann dennoch im Sinne von Kriterien und ihrer Begründung als konstituierendes Element gelten.

Aus der Begabungsforschung liegen vor allem Modelle und Studien für den Kinder- und Jugendbereich vor, die Begabungsentwicklung im (jungen) Erwachsenenalter findet wenig Beachtung. Dennoch lässt sich aus dieser Blickrichtung festhalten, dass für (angehende) Studierende ein multifaktorielles und dynamischeres Modell in jedem Falle aussagekräftiger ist. Vor allem, da fixe Kriterien wie Schulleistungen oder IQ-Werte in ihrer Aussagekraft abnehmen, wohingegen Persönlichkeitsfaktoren und Selbststeuerungsfähigkeiten größeres Gewicht bekommen.

Aus der Analyse der Dokumente des Evangelischen Studienwerks, vor allem aus dem Kriterienkatalog mit seiner Aufgliederung in Kriteriendimensionen sowie aus der Analyse der Fragen, ließ sich als erstes Ergebnis eine kohärente Begabungsdefinition für die Begabtenförderung ableiten:

- Begabung im Sinne des Evangelischen Studienwerks ist dynamisch, offen und multifaktoriell.
- Begabung kann als das Insgesamt kognitiver und motivationaler Lern- und Leistungsvoraussetzungen (in Anknüpfung an Heller) begriffen werden, ergänzt durch soziale und kommunikative Kompetenzen. Die kognitiv-kreativen Leistungsfähigkeiten werden dabei vor allem an der gezeigten Leistungsperformanz gemessen (Leistungshöhe wie auch außergewöhnliche Leistungen), weniger anhand von Potentialmessungen.
- Begabungsentwicklung findet immer auf Grundlage sozialer Herkunftschancen und in Interaktion mit der sozialen Umwelt statt (biographische Prägung durch Familie, Schule, Freunde etc. – Anknüpfung an Renzulli/Mönks).
- Begabung zeigt sich in der Fähigkeit, diese Prägungen und Leistungsvoraussetzungen in einem selbstreferenziellen Prozess reflektieren zu können.
- Begabung braucht über die individuelle Ebene hinaus eine gesellschaftliche Anbindung.

Begabung im Sinne des Evangelischen Studienwerks definiert sich daher vor allem über die Fähigkeit zur Reflexion der eigenen Persönlichkeit und Biographie (Studienfach, etc.) in Abstraktion auf politische und soziale Begebenheiten. Aus dieser Reflexion folgt aus Begabung als nötige Konsequenz und Pflicht die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen und sich zu engagieren (Abb. rechts).

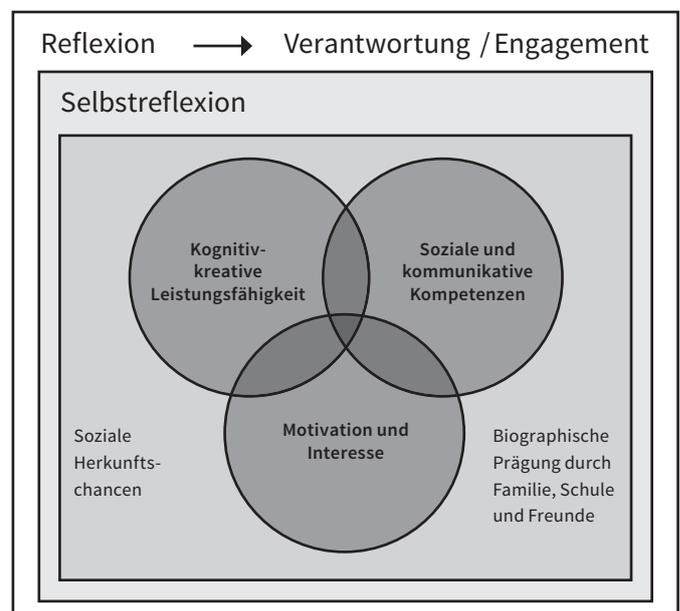
Diese Begabungsdefinition enthält alle grundlegenden Kriterien, die auch die anderen 12 Begabtenförderungswerke an ihre Bewerber_innen anlegen. Es lassen sich jedoch dabei sicherlich weltanschauliche und politische Schwerpunktsetzungen und Nuancierungen ausmachen. Damit kommen wir zum zweiten Thema: der Verortung der Begabtenförderung im politischen Raum.

3. Begabtenförderung

Die Begabtenförderung im Studium hat sich schon immer in einem hochpolitischen Raum bewegt, so waren und sind Ziele beispielsweise die Förderung der Arbeiterschaft, der Innovationskraft Deutschlands oder, im Fall des Evangelischen Studienwerks, protestantischer Verantwortungseliten.

Die politische Rechtfertigung zielt dabei aktuell vor allem auf die Förderung von Humanressourcen für die Leistungs- und Zukunftsfähigkeit des Standorts Deutschland ab. Neben diesen allgemeinpolitischen Zielen versteht sich die Begabtenförderung im Studium jedoch auch als Förderung von Persönlichkeitsentwicklung, aufbauend auf einem klassischen Bildungsbegriff.

Die Kernkriterien der Begabtenförderung sind daher neben der fachlichen (wissenschaftlich-kreativen) Leistungsfähigkeit, vor allem auch eine reflektierte Persönlichkeit sowie verantwortungsbewusstes und soziales Engagement. Im Hinblick auf Leistungs- und Persönlichkeitsentwicklung entfaltet die Begabtenförderung der Begabtenförderungswerke große Wirkung, worin sich auch eine gewisse Validität des Auswahlverfahrens zeigt (vgl. Gifts-Up-Studie 2012).



Die politische Debatte um die Begabtenförderung, in Bezug auf die Gerechtigkeit der Förderung, ist jedoch durch aktuelle Studien neu entfacht worden. So unterscheidet sich die Sozialdistribution der Stipendiat_innen signifikant von der Gesamtstudierendenschaft, dabei sind vor allem Nicht-Akademiker-Kinder unterrepräsentiert (vgl. HIS-Studie 2009). Die wesentliche Selektion dieser Gruppe findet vorher im Bildungssystem oder als Selbstselektion (Nichtbewerbung trotz Voraussetzungen wegen mangelnder Information oder mangelndem Selbstkonzept) statt.

Über die Möglichkeit der Förderung durch Begabtenförderungswerke herrschen immer noch größere Informationsdefizite in der Studierendenschaft, die Auswahl und Förderung wird oft als Elitenförderung wahrgenommen (vgl. Allensbachstudie 2011). Für das evangelische Studienwerk konnten aus der Auswahlstatistik vor allem Verzerrungen hinsichtlich der Aufnahmequoten bezüglich des Geschlechts (doppelt so viele weibliche Bewerberinnen bei ausgeglichenen Aufnahmeanteilen), des Bildungshintergrunds der Eltern (doppelt so viele Bewerbungen mit akademischem Elternhintergrund) und der Hochschulart (weit mehr Universitätsstudierende als FH-Studierende) festgestellt werden.

Ein Erklärungsansatz für diese ungleiche Distribution liegt auch in den Auswahlverfahren der Begabtenförderungswerke selbst. So finden sich Hinweise auf starke Selbstreproduktions-effekte (Auswahl durch soziale Ähnlichkeit). Die Studienstiftung des deutschen Volkes und die Stiftung der deutschen Wirtschaft veröffentlichten dazu externe Evaluationen, welche den Verfahren eine hohe Güte und soziale Gerechtigkeit bescheinigen. Sie sind jedoch in der detaillierten Ursachenanalyse unbefriedigend. Daten wie die Interraterreliabilität von .54 (mittelhoher Grad der Übereinstimmung zwischen den Auswähler_innen der Studienstiftung) sind durchaus als verbesserungswürdig anzusehen. Die Qualität der Fragen und ihr Kriterienbezug sind als potentielle Stellschrauben zur Verbesserung der Güte anzusehen. Dazu bedarf es zunächst einer Einordnung des Fragens als solches.

4. Das Fragen in Auswahlgesprächen – eine philosophische und personalerische Einordnung

Fangen wir dazu abstrakt-systematisch an und betrachten danach empirische Zugänge. Im Sinne der Sprachphiloso-

phie werden Fragen als Sprechakte verstanden. Dabei können wirkliche Fragen (mit Interesse an der Antwort als solche) und Prüfungsfragen (mit Interesse daran, ob die Antwort gewusst wird) unterschieden werden (vgl. Searle 2007, S. 103).

Ein sozialphilosophischer Blick enthüllt die verschiedenen Dimensionen von Machtausübung im Auswahlgespräch. Auswahlen erzeugen Wissen über Individuen und bilden so die Grundlage für Machtausübung (vgl. Foucault 1994). Durch das Fragen selbst wird ein gewaltsamer, das heißt machtausübender Sprechakt vorgenommen, welcher einen Rechtfertigungsdruck erzeugt (vgl. Butler 2009, S. 166). Dieser bezieht sich vor allem auf Normen und Werte des Fragenden.

Darüber hinaus wird durch die Selektion selbst Macht ausgeübt. Durch die Selektionskriterien kommen die vorherrschenden gesellschaftlichen Vorstellungen zum Ausdruck.

Neben Leistungskriterien wirken dabei auch noch sozial-kulturelle Faktoren in die Auswahl hinein. Diese

lassen sich mit Bourdieus Habitus-theorie und seiner Vorstellung von legitimer Kultur untersuchen (vgl. Bourdieu 2012, S. 500). Die beschriebenen Machtverhältnisse wirken dabei dauerhaft für den gesamten Auswahlprozess.

Anhand der Fragen lässt sich untersuchen, inwieweit bewusst und unbewusst bestimmte Vorstellungen zu persönlichen Einstellungen transportiert und geprüft werden. Dabei kann unterstellt werden, dass ein unterschiedlicher Grad der Bewusstheit über die verschiedenen Aspekte dieser Wirkung besteht. Aus der Analyse von suggestiven Fragen und persönlichen Reflexionsfragen, die von den Auswähler_innen genannt wurden, lässt sich feststellen, dass diese Effekte eine Rolle in der Auswahl spielen.

Eine Erhöhung der Sensibilität gegenüber den Grenzen zur Gewissensprüfung (Achtung von Persönlichkeitsrechten) und den Grenzen zu einer Prüfung legitimen Wissens (Wissenskanon) kann daher als Ziel der praktischen Schulung von Auswählerinnen abgeleitet werden. Da es so gut wie keine Forschung zu Auswahlgesprächen von Stipendiengebern gibt, diene mir das Personalauswahlgespräch/Einstellungsgespräch als Referenzgröße.

Das Einstellungsinterview ist eine bestimmte Kommunikationsform, die sich von Alltagskommunikation unterscheidet,

” *Ein sozialphilosophischer Blick
enthüllt die verschiedenen Dimensionen
von Machtausübung im Auswahlgespräch.*

bei der entscheidungsrelevante (vor allem qualitative) Informationen über eine/n Bewerber_in erhoben werden, um eine Selektionsentscheidung vornehmen zu können. Es ist die häufigste eignungsdiagnostische Methode in Unternehmen (90% der deutschen Unternehmen nutzen Auswahlgespräche) und dient darüber hinaus auch der positiven Präsentation des und Information über das Unternehmens. Die Güte von Einstellungsinterviews wird, im Widerspruch zu ihrer Verwendungshäufigkeit, in der empirischen Literatur durchweg eher als negativ gegenüber anderen diagnostischen Methoden eingeschätzt².

Die Ursachen für die niedrigen Validitätswerte (Gültigkeit und Belastbarkeit), vor allem der unstrukturierten Einstellungsinterviews, werden primär im Bereich der Informationsverarbeitung (sämtliche Arten von Urteilsfehlern) und Informationsgewinnung (Fehler im strukturellen Aufbau, den Fragen und Zeitanteilen) gesehen. Die Konstrukt- und Kriteriumsvalidität (Wird das geprüft, was man zu prüfen vorgibt?) lässt sich vor allem dadurch steigern, dass Fragen genauer auf Anforderungsdimensionen abgestimmt werden. Der Zusammenhang von Fragen und Kriterien war daher wesentlicher Untersuchungsschwerpunkt meiner Studie.

Es zeigt sich darüber hinaus, dass sich verschiedene Interview-Varianten bezüglich ihrer im Schwerpunkt erfassten Konstrukte unterscheiden. So beziehen sich konventionelle Interviews vor allem auf die soziale Kompetenz, Intelligenz und Persönlichkeit, wohingegen verhaltensorientierte Interviews stärker an berufsbezogenen Erfahrungen und Wissen und der situativen Urteilsfähigkeit orientiert sind sowie soziale Kompetenzen erfassen (vgl. Melchers 2004, S. 160).

Im Vergleich wurden biografische Fragen besser bewertet als situative Fragen (vgl. Taylor 2002, S. 277). Die Auswahlgespräche in der Begabtenförderung lassen sich in dieser Systematik eher als konventionelle Interviews einordnen. Die Frage nach den verwendeten Fragetypen stellt einen weiteren Fokus der Untersuchung dar, die ich nun im Folgenden näher erläutere.

5. Die Ergebnisse meiner Studie über die Auswahl im evangelischen Studienwerk

Aus pragmatischen Gründen ist es sehr schwierig, die Fragen in Auswahlgesprächen im großen Stile praktisch in den Gesprächen zu erfassen, daher wurde der Weg einer Onlinebefragung der Auswähler_innen gewählt.³ Diese sollten sich bezogen auf ihre letzte Auswahl an ihre gestellten Fragen erinnern und diese anschließend im Hinblick auf ihren Erfolg

und die Frageziele bewerten. Dieses so entstandene Fragenmaterial wurde anschließend bezogen auf die beschriebenen Fragestellungen der Arbeit ausgewertet. Auf die Frage, was eine erfolgreiche Frage ausmacht, wurden die folgenden Merkmale am häufigsten genannt:

| | absolute Häufigkeit | relative Häufigkeit |
|--|------------------------|------------------------|
| Offenheit | 63 | 55,8% |
| Ermöglichung von Reflexion und persönlicher Stellungnahme | 51 | 45,1% |
| Ermöglichung der Übernahme verschiedener Perspektiven und Beantwortungsebenen | 42 | 37,2% |
| Bewerber-Bewerbungsbezug/ Biographizität | 27 | 23,9% |
| Nicht-suggestiv | 18 | 15,9% |
| Testung von Allgemeinwissen/Wissen | 15 | 13,3% |
| Kreativ und überraschend | 14 | 12,4% |
| Kein reines Faktenwissen | 13 | 11,5% |
| Diskussions- und Gesprächsanregung | 12 | 10,6% |
| Gute Formulierung (Kürze, Klarheit, Konkretheit, Sachlichkeit, Bezug auf eine Sache) | 12 | 10,6% |
| Bezug auf Verhalten | 11 | 9,7% |
| Vergleichbarkeit (Differenzierung und Kontrastierung) | 9 | 8,0% |
| Sonstiges | 9 | 8,0% |
| Passender und klarer Antwortrahmen | 8 | 7,1% |
| Bezug auf Kriterien | 8 | 7,1% |

- Eine erfolgreiche Frage, die es Auswähler_innen des evangelischen Studienwerks ermöglicht, die Auswahlentscheidung zu treffen, ist also offen gestellt und ermöglicht dem/der Bewerber_in sowohl eine persönliche Reflexion als auch eine Abstraktion auf allgemeine Ebenen. Sie ist dabei im besten Falle an den Bewerbungsunterlagen orientiert. Sie sollte dabei eher nicht-suggestiv gestellt sein, darf aber dennoch kreativ, überraschend und herausfordernd sein.
- Manche Befragte betonen die Prüfung von vorhandenem Allgemeinwissen bzw. Wissen über gesellschaftlich-relevante Themen, andere hingegen geben zu bedenken, dass nicht nur reines Faktenwissen zu prüfen sei.
- Weniger häufig genannt, aber trotzdem wichtig, ist eine gute Formulierung der Frage. Diese zeichnet sich durch Kürze, Klarheit, Konkretheit, Sachlichkeit und den Bezug auf nur eine Sache aus.
- Für manche ist außerdem wichtig, dass die Frage die Grundlage für die Entwicklung eines Dialogs sein kann.

- Ein kleinerer Teil der Antwortenden gibt an, dass es für sie wichtig sei, dass die Frage sich auf direkt beobachtbares Verhalten bzw. zurückliegendes Verhalten bezieht und nicht auf zukünftig-hypothetisches Verhalten.
- Ebenso verweist ein kleiner Teil der Auswähler_innen darauf, dass die Fragen einen Vergleich zwischen den Bewerber_innen ermöglichen sollen, sie also ihrerseits vergleichbar sein müssen.
- Während die Offenheit von den meisten betont wird, schränken einige Untersuchungsteilnehmer_innen diese auch wieder ein, indem sie angeben, dass der Antwortrahmen passend sein sollte, das heißt auch nicht zu offen und zu weit.

Fast selbstverständlich und daher kaum genannt, sollten sich die Fragen auf die Villigster Kriterien beziehen. Der Erfolg der eignen Fragen wird überwiegend als sehr gut eingeschätzt. Zur besseren Vorstellung, was diese Kriterien praktisch bedeuten, sehen Sie hier ein paar Beispiele:

Beispiele für als erfolgreich eingeschätzte Fragen sind:

- *Welche Argumente sprechen für, welche gegen ein Eingreifen der UN in Syrien?*
- *Sie schreiben von Schulerfahrungen in Schweden und Deutschland. Welche Wünsche haben Sie unter Berücksichtigung Ihrer eigenen Erfahrungen im Ausland an das deutsche Schulsystem?*

Beispiele für nicht erfolgreiche Fragen sind:

- *Finden Sie auch, dass es in allen Branchen in Deutschland einen gesetzlichen Mindestlohn geben sollte?*
- *Was ist das Ergebnis der Landtagswahl in Schleswig-Holstein?*

Es lässt sich zusammenfassen, dass die Themen der Auswahlfragen des evangelischen Studienwerks zumeist tagespo-

litisch bzw. in allgemeinen politischen Diskursen zu verorten sind – zumeist in Bereichen, zu denen eine grundsätzliche bzw. moralische Haltung einzunehmen ist. Darüber hinaus werden die Fragen oft explizit auf die Bewerbungsunterlagen rückgebunden. Wichtig bei den Fragen ist die Reflexion eigener Erfahrungen im Engagement und im Ausland. Die Themen Bewerbungsmotivation und Studienmotivation sind zentral, ebenso wie das Thema der Stellung der Kirche.

Basierend auf den Untersuchungen zur Einordnung von Fragetypen in der Philosophie sowie auf der Forschung und Ratgeberliteratur zur praktischen Personalauswahl konnten die Fragen der Auswähler_innen in eine Typologie⁴ gebracht werden.

| Fragetyp | absolute Häufigkeit | relative Häufigkeit |
|---|---------------------|---------------------|
| Reflexions- und Beurteilungsfrage (thematisch) | 255 | 29,8% |
| Behaviourale Frage | 162 | 18,9% |
| Wissens- und Prüfungsfrage | 115 | 13,5% |
| Reflexions- und Beurteilungsfrage (persönlich) | 85 | 9,9% |
| Direkte Frage in Bezug auf persönliche Fähigkeiten und Interessen | 70 | 8,2% |
| Suggestive / Manipulative Frage | 52 | 6,1% |
| Situative Frage | 32 | 3,7% |
| Auswahlfrage | 29 | 3,4% |
| Gesprächssteuernde Frage | 23 | 2,7% |
| Indirekte Frage in Bezug auf persönliche Fähigkeiten und Interessen | 22 | 2,6% |
| Sonstige Frage | 10 | 1,2% |
| Gesamt | 855 | 100,0% |

2) Teilweise werden Werte zwischen .05-.14 für die Prognose-Validität angegeben. Jedoch erhöhen sich durch den Grad der Strukturierung auch die Objektivität, Reliabilität und nicht zuletzt die Validität von Interviews, es finden sich Studien die dann von Validitätswerten von .37-.62 ausgehen (vgl. Nicholson /Holling 1997, S. 260; Kals 2006, S.70).

3) Das vollständige Forschungsdesign dieser Arbeit bestand aus einer Dokumentenanalyse (Auswahlreader, Villigster Kriterien, Auswahlstatistik), zwei Experteninterviews (Auswahlleiter, ehemaliger Auswahlleiter) und einer Onlinebefragung der Auswähler_innen der Vorauswahl des evangelischen Studienwerks im Frühjahr 2013. Eine Methodentriangulation (wissenschaftliche Perspektivenvielfalt) ist vor allem durch die verschiedenen Daten sowie die Verbindung von quantitativen und qualitativen Auswertungsansätzen gewährleistet worden. Die offenen Fragen der Onlinebefragung wurden mithilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring in der deduktiv-induktiven Kategorienerstellung nach Steigleder ausgewertet. Die Onlinebefragung umfasste 116 Auswähler_innen, was einer Rücklaufquote von 53% (n=116 von 219) entspricht. Die Kodierungen wurden durch Zweit-

kodierung auf ihre Güte geprüft, die Interraterreliabilitäten lagen zwischen .891-.934. Die Auswahl lag im Schnitt fünf Wochen vor der Befragung, es nahmen weniger Beisitzer_innen als Vorsitzende und stipendiatische Beisitzer_innen an der Befragung teil (aber nicht signifikant). Ein überwiegender Anteil der Auswähler_innen wurde/wird durch das evangelische Studienwerk gefördert. Die meisten der befragten Auswähler_innen verfügen über mehrmalige Auswählerfahrung. Jedoch hatten Auswählerfahrung und Funktion in dem Auswahlausschuss keinen signifikanten Einfluss auf die genannten Fragetypen und Kriterien.

4) Die behaviourale Frage bezieht sich auf vergangenes Verhalten: Wie haben Sie sich in Situation XY verhalten? Die situative Frage bezieht sich auf eine potentielle Situation (zukünftiges Verhalten): Wenn Sie vor der Entscheidung XY stünden, was würden Sie machen? Die Auswahlfrage gibt Entscheidungsalternativen (meist 2) vor und bittet um begründete Auswahl: Wie würden Sie handeln X oder Y? Zur ausführlichen Erläuterung dieser und der anderen Fragetypen muss ich Sie aus Platzgründen leider auf die Publikation verweisen.

Die thematische Reflexions- und Beurteilungsfrage wird am häufigsten als Typ genannt und wird von den Auswählenden auch am erfolgreichsten eingeschätzt. In diesem Fragetyp liegt ein wesentlicher Unterschied zur Personalauswahl. Sowohl situative als auch behaviourale Fragen werden von Auswählenden als erfolgreich eingeschätzt, wobei letztere aufgrund des hohen Biografiebezugs der Auswahl deutlich öfter zum Einsatz kommen. Situative Fragen werden vor allem zur Prüfung des Kriteriums der Kreativität herangezogen.

Die Auswählenden wurden anschließend zu den Zielen ihrer Fragen befragt. Aus den Antworten lässt sich auf die folgenden Kriterien schließen:

| Frageziel/Auswahlkriterium | absolute Häufigkeit | relative Häufigkeit |
|---|---------------------|---------------------|
| Allgemeine Reflexions- und Urteilsfähigkeit | 213 | 44,7% |
| Selbstreflexionsfähigkeit | 91 | 19,1% |
| Allgemeinwissen und politische Bildung | 79 | 16,6% |
| Studierfähigkeit | 58 | 12,2% |
| Interesse (überfachlich), Interdisziplinarität | 50 | 10,5% |
| rhetorische Argumentationsfähigkeit, Eloquenz | 45 | 9,5% |
| Sonstiges (Gesprächsfunktion) | 41 | 8,6% |
| Bewerbungsmotivation | 36 | 7,6% |
| Kreativität | 25 | 5,3% |
| Sonstiges | 23 | 4,8% |
| Kooperationsfähigkeit/ Soziale Kompetenz | 22 | 4,6% |
| Fachwissen | 17 | 3,6% |
| Reflektierte pers. Glaubenseinstellung / Einstellung und Gewissen | 16 | 3,4% |
| Sonstiges (gewünschte Antwort) | 5 | 1,1% |
| Gesamt | 721 | 100 |

Die signifikanten Zusammenhänge zwischen Fragetypen und Kriterien sprechen für eine hohe Gültigkeit des Konstrukts. So stehen zum einen die Fragen in einem nachvollziehbaren/erwartbaren Zusammenhang mit den Kriterien (Krossvalidierung) und zum anderen stimmen die Kriterien, auf welche die Fragen abzielen, mit den offiziellen Kriterien (und dem daraus abgeleiteten Begabungsmodell) überein. Dieses positive Urteil muss jedoch im Hinblick auf den Stellenwert von Kriterien, die nicht zu den Prüfkriterien gehören, eingeschränkt werden, insbesondere in Bezug auf Allgemeinwissensbestände (16,6%)

und die Bewertung von Bewerbungsmotivation (7,6%). Der hohe Grad an geteilten Überzeugungen bezüglich der Merkmale erfolgreicher Fragen wiederum spricht für eine hohe Objektivierung des Verfahrens.

Auf der Grundlage dieser Forschungsergebnisse wurden dem evangelischen Studienwerk folgende Empfehlungen gegeben: Die Erhöhung des Grades der Strukturierung und Standardisierung, die Weiterentwicklung und Diskussion des Begabungsmodells, die Verstärkung von Schulungen, die Erhöhung der Sensibilisierung im Hinblick auf Fragen und die Unterstützung der Qualitätssicherung durch weitere Evaluationen.

Der Strukturierungsgrad der Auswahlgespräche könnte beispielsweise durch die Einführung von Zwischenbewertungen nach jeder Frage erhöht werden. Zur Sensibilisierung trägt eine stärkere Verknüpfung von Fragen und Anforderungsdimensionen bei, sowie die Bewusstmachung von Redeanteilen und Urteilsfehlern.

Wie so oft bleiben auch nach dieser Studie einige Forschungsdesiderata. So wäre es spannend, das Frage- und Entscheidungsverhalten der Auswählenden direkt in der Auswahl zu beobachten und zu analysieren. Dies wäre insbesondere spannend in Bezug auf interaktive Aspekte (wie Antworten und Diskussionen mit anderen Auswählenden). Dadurch könnte der Auswahlprozess als solcher besser erfasst werden und konkrete Hinweise gegeben werden.

Es hat sich jedoch gezeigt, dass auch mit dieser Studie die Diskussion über die Auswahl im evangelischen Studienwerk intensiv weiter geführt wird. Die vorgestellten Ergebnisse wurden im Rahmen der jährlichen Vorauswahltagung vorgestellt und führten zu fruchtbaren Diskussionen. So nehmen sie direkt Eingang in die weitere Schulung der ehrenamtlichen Auswählerinnen und Auswähler.

Neben diesem praktischen Nutzen hoffe ich, dass auch Sie angeregt sind, sich weiter mit dem Fragen zu beschäftigen. Lassen Sie mich ein paar Punkte und Anregungen nochmals zusammenfassen.

6. Versuch einer Zusammenfassung für Studien- und Berufsberater_innen

Was können Sie sich vielleicht aus dieser Forschung und diesem Artikel für ihre Praxis als Studien- und Berufsberater_in mitnehmen?

- Einer der wichtigsten Gründe, warum sich viele junge Menschen, die potentiell für eine Förderung durch Stipendien geeignet sind, nicht bewerben, sind Unkenntnis über diese Möglichkeit, Vorurteile für Auswahl und Kriterien und, damit verbunden, ein mangelndes Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten. Hier können Sie als Studien- und Berufsberater_in wertvolle Impulse setzen.
- Aus den Ausführungen zum Begabungsbegriff und zu den Kriterien können Sie entnehmen, dass IQ und Leistung weder die einzigen noch die hinreichenden Auswahlkriterien sind. Stipendien richten sich an junge Menschen, an Persönlichkeiten, die mehr wollen, die über ihren Tellerrand schauen, sich und ihre Leistungen reflektieren und sich engagieren.
- Manche Hintergründe (Arbeiter_in, Migrant_in) machen die Bewerbung noch unwahrscheinlicher, hier kann Mut dazu gemacht werden. Wenn Sie mit jungen Menschen zu tun haben, die sich beworben haben und zum Gespräch eingeladen worden sind, können Sie aus den Ausführungen zu den Fragen erahnen, worum es gehen wird.
- Empfehlen Sie die Auseinandersetzung mit der eigenen Biografie, Engagement, aktuellen politischen und gesellschaftlichen Themen, der Bewerbungsmotivation und den eigenen fachlichen Themen.
- Entscheidend bei der Beantwortung der Fragen ist die Reflexionsfähigkeit. Diese basiert neben einem gewissen Wissensanteil vor allem auf der Fähigkeit, seine eigene Position vor dem Hintergrund anderer Perspektiven darstellen zu können. Zur Übung dieser Fähigkeit können Fragen anregen. Überlegen Sie vielleicht einmal, welche Fragen Sie in einem solchen Gespräch stellen würden.
- Und wenn Sie dabei sind, wann stellen Sie Fragen in Auswahlgesprächen (z. B. bei der Personalauswahl oder Praktikant_innenauswahl)? Wie gut sind diese Fragen, wenn es darum geht, reflektierte Antworten zu erhalten? Welche Kriterien liegen Ihren Fragen zugrunde und welche Fragetypen verwenden Sie? Wie geeignet und erfolgreich sind diese Fragetypen?

Wie Sie sehen, bleiben am Ende eines Artikels über Fragen fast noch mehr Fragen als am Anfang. Sie werden uns weiter begleiten, denn das Fragen ist Kern des Berater_innenberufs.

Feedback, Nachfragen und Diskussionsbedarf gerne an: tillmann.grueneberg@uni-leipzig.de

7. Quellen

Dieser Artikel basiert auf der Arbeit „Fragen in Auswahlgesprächen“, die als Masterarbeit im Studiengang Begabungsforschung und Kompetenzentwicklung eingereicht wurde und 2015 unter diesem Titel im Lit-Verlag erschienen ist (ISBN:978-3-643-12995-6).

Bourdieu, Pierre (2012, 2012): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. 22. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft, 658).

Butler, Judith (2007): Kritik der ethischen Gewalt. Adorno-Vorlesungen 2002, Institut für Sozialforschung an der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität, Frankfurt am Main. Erw. Ausg., 1. Aufl. Frankfurt, M.: Suhrkamp (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft, 1792).

Foucault, Michel (1994): Überwachen und Strafen. Die Geburt des Gefängnisses. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp (Suhrkamp-Taschenbuch, 2271).

Grosch, C. (2011). Langfristige Wirkungen der Begabtenförderung (1st ed.). Münster, Westf: LIT.

Grüneberg, T. (2012). Studienberatung bei Hochbegabten- eine praktische und theoretische Annäherung: (Projektarbeit, Masterstudiengang Begabungsforschung und Kompetenzentwicklung, bislang unveröffentlicht). Leipzig.

Hany, E. (2012). Begleitende Evaluierung der ideellen Fördermaßnahmen der Begabtenförderungswerke im Rahmen der Begabtenförderung im Hochschulbereich: - Abschlussbericht -. Gifts Up. Erfurt.

Heller, K. A. (2008). Von der Aktivierung der Begabungsreserven zur Hochbegabtenförderung: Forschungsergebnisse aus vier Dekaden. Talentförderung – Expertiseentwicklung – Leistungsexzellenz: Vol. 2. Berlin: LIT-Verlag.

Institut für Demoskopie Allensbach (2011). 3. Allensbachstudie: Studienbedingungen und Chancengerechtigkeit an Deutschlands Hochschulen.

Isserstedt, W., Middendorf, E., Kandulla, M., Borchert, L., & Leszczensky, M. (2010). 19. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks: durchgeführt durch HIS Hochschul-Informations-System. Bonn/Berlin.

Kals, E. (2006). Arbeits- und Organisationspsychologie. Workbook. Weinheim (u. a.): Beltz, PVU.

Melchers, Klaus G.; Kleinmann, Martin; Richter, Gerald M. (2004): Messen Einstellungsinterviews das, was sie messen sollen? Zur Bedeutung der Bewerberkognitionen über bewertetes Verhalten. In: Zeitschrift für Personalpsychologie 3 (4), S. 159–169.

Nicholson, Nigel; Holling, Heinz; Greif, Siegfried (Hg.) (1997): Arbeits- und Organisationspsychologie. Internationales Handbuch in Schlüsselbegriffen. 3. Aufl. München: Beltz, Psychologie-Verlags-Union.

Rost, D. H. (2000). Hochbegabte und hochleistende Jugendliche: Neue Ergebnisse aus dem Marburger Hochbegabtenprojekt. Pädagogische Psychologie und Entwicklungspsychologie: Vol. 15. Münster: Waxmann.

Searle, John R. (2007): Sprechakte: ein sprachphilosophischer Essay. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft).

Taylor, P. & Small, B. (2002). Asking applicants what they would do versus what they did do: A meta-analytic comparison of situational and past behaviour employment interview questions. Journal of Occupational and Organizational Psychology (75), 277–294.

Ziegler, A. (2008). Hochbegabung. UTB Profile: 3027 i.e. 3018. München: Reinhardt.