

Assessmentcenter Trainer_innenlehrgang 2018

Summary

Das Auswahlverfahren wurde an drei unterschiedlichen Tagen (17.2.;22.2.;26.2.-2018) mit acht Gruppen in Wien und Graz durchgeführt. Von den 74 zu dem Assessment-Center zugelassenen Personen haben sich 73 dem Beurteilungsverfahren unterzogen. Im Zuge der Durchführung wurden folgende Hauptauswahlkriterien berücksichtigt:

- Methodisch-didaktische Fähigkeiten
- Kommunikationsfähigkeit
- Konfliktfähigkeit
- Rhetorik und Selbstpräsentation
- Moderations- und Präsentationsfähigkeit
- Reflexionsfähigkeit
- Soziale Kompetenz

Zur Erhebung der Kompetenzen wurden folgende Settings geschaffen:

- Selbstpräsentation
- Standardisiertes Interview
- Gruppendiskussion
- Gruppenübung
- Schriftliche Selbstreflexion

Bei einem Assessment-Center werden Beobachtungen kodiert. Aus der Fachliteratur und den persönlichen Erfahrungen wurden sieben Fähigkeiten definiert, die als Trainer_in als wichtig erachtet werden. Diese Fähigkeiten wurden in beobachtbare Handlungen zerlegt und gelistet. Um diese Handlungen beobachten zu können wurden die fünf angegebenen Settings geschaffen.

Das beobachtete Verhalten wurde live von zwei Assessor_innen kodiert und zugleich gefilmt. Das Gefilmte wurde noch einmal kodiert, um eine höhere Übereinstimmung der Assessor_innen zu erreichen.

Die Listung und Kodierung wird nicht vollständig offengelegt, da dies als geistiges Eigentum und betriebliches Geheimnis gesehen werden muss. Allerdings sollen hier Beispiele genannt werden, um die Logik etwas anschaulich zu machen.

- Methodisch-didaktische Fähigkeit:

Wie präsentiert eine Person ihr Wissen, bindet diese Information in das bisher gesagte ein. Wird auf die informative oder auf die emotionale Botschaft des Gesagten eingegangen.

- Kommunikationsfähigkeit:

Wird paraphrasiert, gibt es Verständnisfragen, wird auf den Kommunikationsstil anderer eingegangen.

Assessmentcenter Trainer_innenlehrgang 2018

Summary

- Konfliktfähigkeit:

Wird in einer Stresssituation emotionale Spannung ausagiert. Wird Kooperationsverhalten gefördert und der höfliche Umgang gewahrt. Inwieweit wird Ruhe und Sachlichkeit gemahnt.

- Rhetorik und Selbstpräsentation:

Wird Authentizität erzeugt, sind Mimik, Gestik und gesprochenes Wort stimmig. Besteht die Fähigkeit, sich situationsbezogen zu verhalten und sich anzupassen.

- Moderations- und Präsentationsfähigkeit:

Kann eine Gruppe motiviert und gesteuert werden, ein gemeinsames Ziel zu verfolgen. Können die unterschiedlichen Personen mit eingebunden werden. Kann der „Spirit“ einer Gruppe erfasst und wiedergegeben werden.

- Reflexionsfähigkeit:

Ist die Fähigkeit vorhanden sich zu beobachten und zeitgleich zu handeln? Kann die eigene emotionale Betroffenheit wahrgenommen und sich auch ein Stück davon distanziert werden. Werden die eigenen Handlungen erkannt und besteht das Wissen wo eigene Alarmglocken läuten.

- Soziale Kompetenz:

Hier wurden unter anderem Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Problemlösefähigkeit und Entscheidungsfähigkeit miteinbezogen.

Beobachtbares und kodierbares Verhalten (Auszüge und Beispiele aus den Übungen):

Selbstpräsentation

- ➔ *Rhetorik und Selbstpräsentation:* Wenn jemand in der Selbstpräsentation erklärt, dass er/sie gerne vor Menschen spricht und Gruppen leitet, sollte die Körpersprache das Gesagte bestätigen und nicht eine andere Geschichte erzählen. Situationsangepasste Mimik/Gestik, Situationsangepasste Stimmlage/Tonfall, werden Materialien verwendet, wenn ja, unterstützt das die Präsentation? (es wurden also nicht automatisch Punkte vergeben nur weil ein FlipChart verwendet wurde).

Gruppendiskussion

- ➔ *Kommunikationsfähigkeit:* Wird auf Andere eingegangen, kann ich mich selbst einbringen.
- ➔ *Moderations- und Präsentationsfähigkeit:* Können „Leise Personen“ eingebunden und gefördert werden (immer situationsentsprechend)

Assessmentcenter Trainer_innenlehrgang 2018

Summary

Gruppenübung:

- ➔ *Teamkompetenz: besteht ein kollegialer Zugang; kann ich mich wenn es die Situation erfordert auch selbst zurückstellen?*
- ➔ *Problemlösefähigkeit: inwieweit werden vorhandene Informationen evaluiert?; werden mögliche Konsequenzen miteinbezogen?; werden neue und kreative Zugänge zugelassen?*

Schriftliche Selbstreflexion:

- ➔ *Selbsteinschätzung: Ist mein Selbstbild realistisch. Habe ich einen Zugang zu meinem emotionalen Erleben und genügend Selbstwert, Erlebtes neutral zu rekapitulieren und meine Schlüsse zu ziehen.*

Ein Assessment-Center basiert auf dem Prinzip der Positivabgrenzung, so kann nur eine tatsächliche Handlung auch als solche wahrgenommen und kodiert werden. Dadurch besteht die Möglichkeit, dass bei geeigneten Kandidat_innen das vorhandene Potential nicht wahrgenommen und somit nicht erkannt wird. Diese Möglichkeit ist dann gering, wenn sich die Kandidat_innen vorbereiten und sich informieren, was sie in einem Assessment-Center erwartet.

Die Bewerber_innen zeigten allgemein ein hohes Niveau mit geringer Differenz auf. Ausgehend von einem maximal möglichen Wert von 90 Punkten, lag der durchschnittliche Wert aller Bewerber_innen bei 63,9 Punkten.

Plätze	Durchschn. Punkte
1 - 24	81,92 Punkte
25-49	72,08 Punkte
50-73	42,17 Punkte

Eine Korrektur der Teilnehmer_innenliste durch die FLIT-Quote war nicht notwendig. Auf Grund der Punktevergabe befinden sich mehr als 50%, dieser Personengruppe zugehörig definierten Personen, in der Liste.

An dieser Stelle soll eine Differenzierung der einzelnen Kompetenzen Platz finden. Folgende Merkmale konnten auf sehr hohem Niveau beobachtet werden:

- Wertschätzender höflicher Umgang
- Kollegialer Zugang
- Methodenkompetenz

Anhand der Lebensläufe und Interviews wurde ein sehr hohes Engagement an der ÖH festgestellt, sowie eine hohe Motivation eigenes Wissen und Erfahrungen an jüngere

Assessmentcenter Trainer_innenlehrgang 2018 Summary

Generationen weiterzugeben. Ebenfalls zu erwähnen ist die hohe persönliche Verbundenheit mit dem Tutoriumsprojekt.

Das Bewerber_innenfeld zeichnet sich durch folgende Fähigkeiten aus:

- Sehr hohe soziale Kompetenz
- Teilweise sehr hohe Kompetenz im Bereich von Konfliktlösung (Herangehensweise an Konflikte, sowie der lösungsorientierte Zugang)
- Hohe Kommunikationsfähigkeit
- Teilweise hohe Moderationsfähigkeit und Steuerung von Plenardiskussionen
- Rhetorisch präsentierende Fähigkeiten sowie Reflexionsfähigkeit waren mit Ausnahme durchschnittlich ausgeprägt

Aus unserer Sicht ist eine Dauer von 6 Jahren zwischen den Lehrgängen ein zu langer Zeitraum, durch den ein hohes Potenzial, von geeigneten Personen, jahrelang nicht für die gesellschaftlichen Anliegen der ÖH genutzt werden konnte.

In der beiliegenden Liste sind die von uns ausgewählten 24 Kandidat_innen sowie die fünf Nachrücker_innen, in alphabetischer Reihenfolge aufgelistet. Auf der Rechtsgrundlage des Datenschutzgesetzes 2000 idgF. ist die Reihung der Plätze 25-30 nur der Lehrgangsführung bekannt, um ein eventuelles Nachrücken bei Ausfall von Fixteilnehmenden zu ermöglichen.