

Gute Noten allein reichen nicht

Otto-Hahn-Schüler proben das Auswahlverfahren eines Assessment-Centers in verschiedenen Gruppen

Von Detlef Sundermann

Wann wurde die Berliner Mauer gebaut“, ruft Alexander Karayilan den 96 tadellos gekleideten Schülerinnen und Schülern der Jahrgangsstufe 12 der Otto-Hahn-Schule zu. „13. August 1961“, schallt es aus einer Reihe. Der Schulreferent einer Krankenkasse wirft dem Jugendlichen eine Süßigkeit zu: Stimmt genau. Im Berufsleben könnte die trefende Antwort den jungem Mann dem ersehnten Job ein Stückchen näher bringen.

Statt Unterricht steht an diesem Freitag Assessment-Center auf dem Stundenplan. „Start ins Leben“ lautet der Titel der ganztägigen Veranstaltung, die die Schule zum ersten Mal ausrichtet – und die so ganz anders als die üblichen Trainings für Bewerbung und Vorstellung ist.

Die Schüler durchlaufen, in Gruppen eingeteilt, verschiedene Stationen – genauso wie im richtigen Assessment-Center: Diskussionsrunden, Vorträge und einen schriftlichen Einstellungstest. Bei Grabesstille versuchen sie, in 60 Minuten knifflige mathematische Textaufgaben und logische Probleme zu meistern, bei Konzentrationsaufgaben die Lösung zu no-

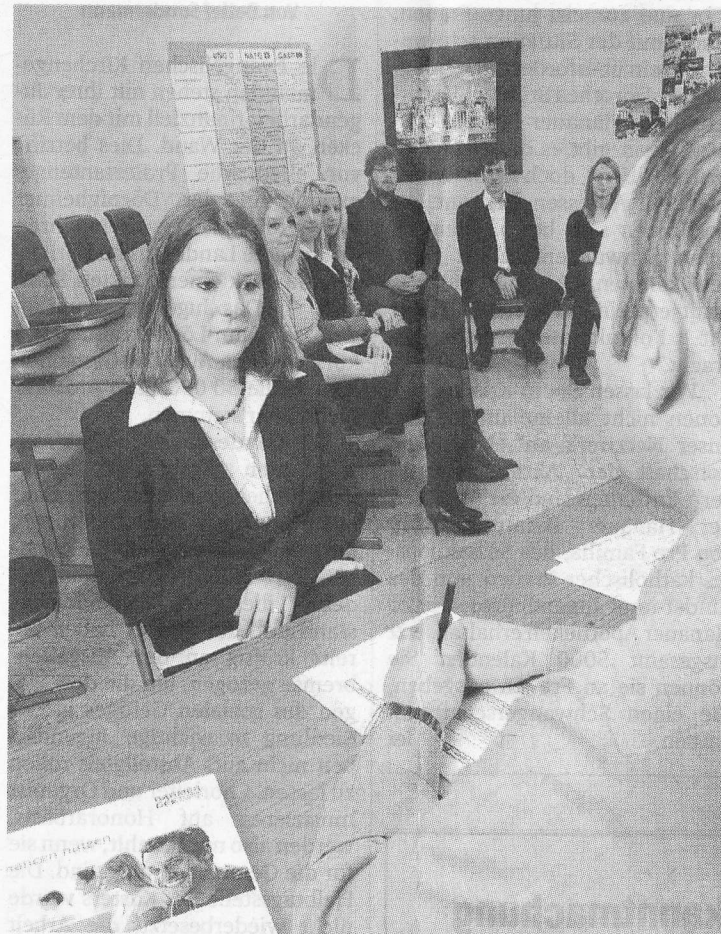
tieren. „Nicht an einer Aufgabe festbeißen“, war den Jugendlichen zuvor geraten worden.

Zwei Räume weiter diskutiert eine Gruppe aus zehn Schülern ohne Moderator ein Thema. Wenige Minuten bleiben, um Pro und Kontra auszutauschen, um mit Argument zu überzeugen. Karayilan, der als Beobachter fungiert, macht sich Notizen – nicht zum Inhalt. Die Körperhaltung, die Körpersprache beim Reden, die Ausdrucksweise sind ihm wichtig.

Schweigen ist kein Gold

Einige Schüler bleiben in der Diskussionsrunde einsilbig oder stumm. Karayilan gibt ihnen zu verstehen, dass Schweigen und offensichtliches Desinteresse beim Auswahlverfahren für den Kandidaten zu Ausschluss-Kriterien werden können. „Fünf bis sechs Leute und möglicherweise ein Psychologe beobachten dort die Diskussion“.

„Nach der ersten abgelehnten Bewerbung weiß man oft, was schief gelaufen ist“, sagt Edith Schneider, Fachbereichsleiterin an der Schule. Der „Start ins Leben“ sei zwar nur ein Probelauf, aber gerade deshalb für später sehr wichtig. Die Jugendlichen er-



Schülerin Miriam Heinz übt ein Bewerbungsgespräch.

HOYER

PERSONALAUSLESE

Im Assessment-Center (engl. assess = beurteilen) werden die Bewerber über ein, zwei Tage auf ihre fachlichen und sozialen Kompetenzen sowie ihre Stressresistenz geprüft.

Bereits im alten China soll dieses Verfahren in einfacherer Form bei der Einstellung von Beamten gedient haben.

In den 20er Jahren perfektionierte die Deutsche Reichwehr das Verfahren der ganzheitlichen Betrachtung für Offiziersanwärter.

Große Unternehmen schicken heute oft ihre Trainees und Führungskräfte in spe durch ein Assessment-Center. sun

hielten auch eine Beurteilung von Außenstehenden. Für die Prüfstationen etwa wurden Juristen und Banker verpflichtet.

Gymnasiumsleiter Holger Fuchs betont, dass in einem Auswahlverfahren nicht nur die Leistung unter Stress im Blickpunkt steht, auch Pünktlichkeit und ruhig Zuhören seien wichtig. Allerdings steht für die Pädagogen auch fest: Ohne gute Gesamt-Note, sind die Chancen gering, überhaupt in ein Assessment-Center zu kommen.