

# Assessment Center – fit für den Berufseinstieg

Das Assessment Center ist ein Beurteilungsverfahren, in dem durch die Beobachtung der Leistung und des Verhaltens der Teilnehmer in Simulationen, Rollenspielen, Tests und Fallstudien Rückschlüsse auf Kompetenzen, Persönlichkeitseigenschaften und Potenziale gezogen werden.

**D**as Assessment Center lässt sich als ein Verfahren beschreiben, in dem die überfachlichen Kompetenzen (Problemlösungspotenzial, soziale Kompetenz, Motivation und Einstellung) der Teilnehmer nicht nur durch das Gespräch, sondern durch die Simulation praxisnaher Situationen eingeschätzt werden. Beispielsweise bekommt ein Bewerber zur Beurteilung der verkäuferischen Stärken die Aufgabe gestellt, ein Verkaufsgespräch zu führen. Bei einem Assessment Center steht das „Zeigen lassen“, das Vorführen bestimmter Potenziale und Kompetenzen im Vordergrund, während im klassischen Bewerberinterview die Teilnehmer ausschließlich über bestimmte Anforderungen, Stärken und Verbesserungsfelder berichten. Die Beurteilung des Kandidaten ist im Assessment Center somit weniger stark von verbalisierten Einstellungen, Überzeugungen, Erfahrungen und Absichtserklärungen beeinflusst, sondern die Stärken und Verbesserungsfelder von Teilnehmern werden direkt erlebbar und beobachtbar gemacht.

## Stefan Reinecke

**Klassenstufen:** 9–11

**Zeitbedarf:** 1–2 Stunden

**Kopiervorlagen:** 2

**Kompetenzen:** Die Schülerinnen und Schüler

- lernen das Prinzip des Assessment Centers am Beispiel eines typischen Elementes kennen;
- führen eine Präsentation der eigenen Person durch;
- beobachten und reflektieren Präsentationen der Mitschüler.

Zusammenfassend kann die Methodik des Auswahl-Assessment Centers wie folgt beschrieben werden: Das Assessment Center ist ein Verfahren,

- in dem sich bis zu fünfzehn Bewerber
- neben einem Bewerberinterview mit Fallstudien und Gesprächssimulationen auseinandersetzen,
- die charakteristisch für zukünftige Anforderungen an die Zielposition sind,
- und dabei von geschulten Führungskräften und Personalexperten beobachtet werden,
- die abschließend auf Basis aller zur Verfügung stehenden Eindrücke eine Entscheidung fällen und ein persönliches Feedback für jeden Teilnehmer vorbereiten.

## Das Verfahren wird zunehmend beliebter

Assessment Center werden vor allem von großen Firmen und Institutionen zur Personalauswahl angewandt. So nutzt beispielsweise die Polizei NRW für die Einstellung in den Polizeidienst das Assessment Center zur Überprüfung der sozialen und kommunikativen Kompetenzen der Bewerber. Aktuell wird der Einsatz des Assessment Centers und weiterer eignungsdiagnostischer Verfahren auch im Kontext der Reform des Hochschulzugangs erwogen, um einen gelungenen Übergang von der Schule zur Hochschule sicherzustellen und um die geeigneten Bewerber für die Hochschule auszuwählen.

Nicht zuletzt setzen Unternehmen zunehmend zur Auswahl von Auszubildenden verstärkt auf den Einsatz von Assessment Center-Verfahren. Dabei findet das Verfahren nicht mehr nur in den Großunternehmen Anwendung, sondern auch in kleinen und mittleren Unternehmen, die

bestrebt sind, kostenintensive personelle Fehlentscheidungen im Auswahlprozess zu verhindern.

Diese Situation sollte Grund genug sein, um Schüler von der Klasse 9 an mit dem Verfahren des Assessment Centers vertraut zu machen. Der Unterricht sollte die Schüler praxisnah über Ablauf und Inhalt eines Assessment Centers informieren, sie darauf vorbereiten und ihnen die Angst vor der Teilnahme nehmen.

Darüber hinaus bekommen Schüler hier Rückmeldungen über ihre kommunikativen Fähigkeiten und die Gelegenheit, sie zu verbessern.

Mit Hilfe von *M 1* können die Schüler eine Selbstpräsentation vorbereiten und durchführen. *M 2* ist ein Beobachtungsbogen, der den Schülern Kriterien für die Beobachtung vorgibt. Die Materialien können für eine berufsvorbereitende Übung eingesetzt werden, lassen sich aber auch im Rahmen von Übungen zum Thema Kommunikation/Präsentation verwenden.

## Autor

**Stefan Reinecke** ist Diplom-Psychologe und Berater der Profil M Beratung. Kontakt: Profil M Beratung für Human Resources Management GmbH & Co. KG, Alter Markt 6, 42897 Remscheid



**M 1 | Sich selbst präsentieren – Vorbereitungsbogen****Aufgabe**

In dieser Übung werden Sie gebeten, anhand der unten aufgeführten Leitfragen eine Selbstvorstellung Ihrer Person zu entwickeln. Im Anschluss an Ihre individuelle Vorbereitung sollen Sie sich und Ihre Selbstvorstellung präsentieren.

Um diese nachvollziehbar und anschaulich darzustellen, können Sie selbstverständlich auf die verschiedenen Ihnen zur Verfügung stehenden Präsentationsmittel zurückgreifen

(Overhead-Folien, Flip-Chart, Requisiten, mit denen Sie sich selbst charakterisieren usw.). Für Ihre Selbstvorstellung haben Sie max. zehn Minuten Zeit. Zur Vorbereitung können Sie sich Stichworte zu den folgenden Leitfragen notieren. Diese werden Ihnen dann bei der Präsentation helfen. Im Anschluss an Ihre Präsentation sollten Sie Ihren Zuhörern Gelegenheit geben, weitere Fragen an Sie zu stellen.

1. Welches sind die persönlichen, prägenden Erfahrungen, die Sie in Ihren unterschiedlichen Lebensabschnitten und Aufgabenbereichen (z. B. in der Schule, bei Praktika und Jobs) gesammelt haben?




---



---



---

2. Welche beruflichen Ziele streben Sie an?




---



---

3. Was reizt Sie an einer Tätigkeit als \_\_\_\_\_ ?  
(Geben Sie hier den Beruf an, den Sie nach der Schule anstreben.)




---



---

4. Warum sind Sie Ihrer Meinung nach besonders für diese Tätigkeit geeignet?




---



---

5. Wo liegen Ihrer Meinung nach Ihre wichtigsten persönlichen Stärken?




---



---



---

6. In welchen Bereichen sehen Sie für sich persönlich noch Lernbedarf?




---



---

**M 2 | Sich selbst präsentieren – Beobachtungsbogen**

Name des Bewerbers: \_\_\_\_\_ Beobachter: \_\_\_\_\_

Bitte notieren Sie sich während der Präsentation, die Sie beobachten, Ihre Eindrücke, Feedbacks und Hinweise für Ihre Mitschülerin oder Ihren Mitschüler auf einem gesonderten Blatt.

Bitte schreiben Sie in Stichworten mit, welche Wirkung die Präsentation auf Sie hat.

Diese Einschätzung untermauern Sie mit konkreten Verhaltensbeobachtungen oder kurzen wörtlichen Zitaten.

Im Anschluss an die Präsentation geben Sie Ihre Einschätzung auf den unten vorgegebenen

Dimensionen und der abgebildeten Skala ab und kommen so zu einem Gesamteindruck.

<b>Strukturiert und systematisch vorgehen</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Hat eine systematische und stringente Darstellung seiner/ihrer Präsentation vorbereitet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stellt seine/ihre Überlegungen übersichtlich und strukturiert dar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Behält auch in unübersichtlichen und kritischen Situationen (Nachfragen der Beobachter) den Überblick.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kann die Sachverhalte differenziert und fundiert (mit Beispielen) darstellen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durchschnittliche Gesamtbewertung:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<b>Kommunikationsfähigkeit</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Spricht deutlich, flüssig und verständlich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Argumentiert präzise und sicher.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Besitzt ein hohes sprachliches Ausdrucksvermögen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Setzt seine/ihre Körpersprache angemessen ein und wirkt entschieden und fest.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durchschnittliche Gesamtbewertung:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<b>Überzeugungskraft</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Präsentiert ansprechend und interessant.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stellt seinen/ihren Standpunkt und die aufgezeigten Sachverhalte übersichtlich und anschaulich dar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bekundet seine/ihre Meinung selbstsicher und nachdrücklich. Bleibt auch bei Nachfragen standhaft.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kann die Zuhörer sowohl inhaltlich als auch auf der persönlichen Ebene für sich gewinnen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durchschnittliche Gesamtbewertung:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Bedeutung der Skala:

1 = schwach ausgeprägt; 2 = Potenzial vorhanden, jedoch klares Lernfeld;

3 = weder profilierte Stärke noch Verbesserungsnotwendigkeit;

4 = sehr gute Leistung, deutliche Stärken; 5 = ungewöhnlich hohe Ausprägung