

GUTE INTERVIEWS FÜHREN BEI DER PERSONAL-AUSWAHL FÜR EINE PROFESSUR – OPERATIONALISIERUNGEN UND INTERVIEWFRAGEN

Eine Arbeitshilfe

Exposee

Die Operationalisierung der für eine Professur benötigten wichtigsten fünf Kompetenzen sowie an diesen Kompetenzen ausgerichtete Interviewfragen werden erläutert.

Prof. Dr. Achim Weiand
Hochschule Neu-Ulm
achim.weiand@hnu.de

Inhaltsverzeichnis

1) OPERATIONALISIERUNG DER BENÖTIGTEN KOMPETENZEN.....	3
EINE KURZE REFLEXION # 1.....	7
2) DIE INTERVIEWFRAGEN	8
MÖGLICHE INTERVIEWFRAGEN ZUR STELLENSPEZIFISCHEN FACHKOMPETENZ	10
MÖGLICHE INTERVIEWFRAGEN ZU DEN PÄDAGOGISCHEN FACH-KENNTNISSEN UND IHRER ANWENDUNG	12
MÖGLICHE INTERVIEWFRAGEN ZUR MOTIVATION FÜR DIE PROFESSUR UND FÜR DAS LEHREN ALS BERUF	17
MÖGLICHE INTERVIEWFRAGEN ZUR LEHR-„PHILOSOPHIE“ / DIDAKTISCHEM KONZEPT / DIDAKTISCHEM	
GRUNDVERSTÄNDNIS	19
MÖGLICHE INTERVIEWFRAGEN ZUR SELBSTREGULATION / BELASTBARKEIT	21
EINE KURZE REFLEXION # 2.....	24
3) WEITERE HINWEISE ZUM INTERVIEW	25
4) LITERATUR-EMPFEHLUNGEN	27

Im „Neues Handbuch Hochschullehre“ erschien 2021 ein Artikel von mir zu „Bewertung von Lehrkompetenzen in Berufungsverfahren“. Aus Platzgründen konnten dort nur auszugsweise Operationalisierungen von Kompetenzen und an diesen Kompetenzen ausgerichtete Interview-Fragen abgedruckt werden; in diesem Dokument finden sich alle Operationalisierungen und alle Interviewfragen.

Vielleicht helfen Ihnen die folgenden Beispiele, für Ihr Berufungsverfahren ein standardisiertes Interview mit guten Fragen in Bezug auf die wichtigsten benötigten Kompetenzen zu entwickeln.

1) Operationalisierung der benötigten Kompetenzen

Die für eine Professur wichtigsten fünf Kompetenzen wurden im Artikel definiert und ihre Auswahl wurde begründet. Diese fünf wichtigsten Kompetenzen für eine/n Professor*in sind demnach:

- Spezifisches **Fachwissen**, d.h. tiefes Verständnis der zu vermittelnden Inhalte / Methoden...
- **Pädagogische Fach-Kenntnisse** und ihre Anwendung, d.h. a) Wissen über „Klassenprozesse“ (Wissen über effektive „Klassenführung“; Wissen über Unterrichtsmethoden und deren zieladäquate Orchestrierung; Wissen über die Prüfung und Bewertung von Studierendenleistungen) und b) Wissen über Studierende und Quellen für Heterogenität bei den Studierenden
- **Motivation** für die Professur, für das Lehren als Beruf und für das zu vertretende Fach, d.h. Unterrichtsenthusiasmus und Fach-Enthusiasmus
- **Lehr-„Philosophie“** als a) Überzeugungen der Lehrenden selbst über die Natur des Wissens und die Natur der Wissensgenese sowie b) Überzeugungen über das Lernen und das Lehren
- **Selbstregulation / Belastbarkeit** als bewusster Umgang mit den eigenen Ressourcen im beruflichen Kontext.

Die nächsten Schritte wären die Überprüfung dieser Kompetenzen im Probevortrag und im Einstellungsinterview. Vorher müssen allerdings diese Kompetenzen genauer beschrieben werden, so dass alle Interviewer / Beobachter auch das gleiche Verständnis von einer Kompetenz haben und zu einer gleichen Bewertung eines Bewerbers kommen können.

Kompetenzen werden operationalisiert, d.h. man versucht, beobachtbare Verhaltensweisen zu beschreiben, so dass alle Interviewer*innen die Verhaltensweisen bzw. Antworten des Bewerbenden gleich einschätzen können. So ist „gibt keine Betriebsgeheimnisse unbefugt an Dritte weiter“ wesentlich besser als das unscharfe und ungenaue „Loyalität zum Arbeitgeber“, so ist „gibt in seinem Besitz befindliche, für andere ebenfalls relevante Informationen aktiv, unaufgefordert und zeitnah an betroffene Arbeitskollegen weiter“ besser als „ist kooperativ“ und so ist „geht aktiv und ohne Zögern auf Fremde zu und findet einen adäquaten Gesprächseinstieg ohne fremde Hilfe“ wesentlich besser als „besitzt Kontaktfreudigkeit.“

Für eine transparente Bewertung von Antworten müssen also vorab die Kompetenzen operationalisiert werden. Dies wird im Folgenden für die ausgewählten fünf Kompetenzen erbracht. Diese Operationalisierungen ergeben gute Hinweise für das Formulieren von entsprechenden Fragen für das Interview.

Stellenspezifische fachliche Kompetenzen

Er / sie

- legt breites Fachwissen zur ausgeschriebenen Professur dar, z.B. bei einer Professur in der Betriebswirtschaftslehre zu unterschiedlichen betrieblichen Funktionsbereichen und Handlungsfeldern der BWL, und stellt inhaltlich-methodische Verknüpfungen zwischen Teilgebieten her
- erläutert fachspezifische sowie fachübergreifende Zusammenhänge und Wechselwirkungen
- wendet dieses Fachwissen in unterschiedlichen Kontexten / Problemstellungen erfolgreich an

Fachliche Kompetenz „Generalist“

- legt tiefes Fachwissen zu dem ausgeschriebenen Fachgebiet dar, d.h. nennt z.B. unterschiedliche spezifische Inhalte / Methoden / Forschungsansätze und erläutert auch differenziert den aktuellen Stand von Forschung und Praxis

Fachliche Kompetenz „Spezialist“

- erläutert korrekt das Prozedere zum Stellen von Forschungsanträgen sowie unterschiedliche fachspezifische Förderprogramme
- kennt passende Kooperationspartner für stellenspezifische Forschungsanträge
- hat in der Vergangenheit bereits erfolgreich Kooperationspartner gewonnen
- weiß, wie man Forschungs-Projekte managt und woran diese eventuell scheitern können

Kompetenz Forschung

Pädagogische Fach-Kenntnisse und ihre Anwendung

Er / sie

- erklärt das eigene Verständnis von Didaktik (als Wissenschaft vom Lehren und Lernen) und Methodik (als Lehre von den unterschiedlichen Wegen zu den Lehr-/Lern-Zielen) an konkreten Beispielen, d.h. erläutert das systematische Anleiten von Studierenden
- nennt und erläutert unterschiedliche Lehr- und Lernmethoden mit Vor- und Nachteilen sowie

Einsatzbedingungen

- erläutert den eigenen Vermittlungsprozess von Wissen und Fähigkeiten, angepasst an die Studierenden und deren Voraussetzungen, so dass der einzelne Studierende und die Vorlesungsgruppe optimal gefördert werden
- bewertet Studienleistungen anhand von klaren Kriterien, so dass für die Studierenden die Leistungsbewertung transparent und nachvollziehbar ist
- erläutert Lernprozesse als soziale Kommunikationsprozesse und stellt nachvollziehbar dar, wie das eigene Lehren unterschiedlichen sozialen Situationen angepasst werden kann (zahlenmäßig kleine vs. große Vorlesungs-Gruppen; Erstsemester vs. Studierende in höheren Semestern; Präsenzveranstaltungen vs. Online-Lehre; Bachelor- vs. Master-Studierende...)

Motivation für die Professur und für das Lehren als Beruf

Er / sie

- legt seine/ihre intrinsische Motivation für diese Professur dar, d.h. ist motiviert durch die Aufgaben des Lehrens und des Forschens selbst und nicht durch externe Anreize (z.B. Status, vorlesungsfreie Zeiten, „Sicherheit“ des Jobs)
- benennt detailliert, was an den Inhalten oder den Methoden seines Fachs wichtig ist für das Studium, für das Verständnis andere Fächer, für die spätere Berufspraxis oder für die persönliche Entwicklung von Studierenden

Lehr-„Philosophie“

Er / sie

- legt seine Lehr-„Philosophie“ dar, d.h. sein/ihr Verständnis davon, wie Lernen funktioniert und wie (dementsprechend) Lehren funktionieren kann (studierendenzentriertes Ermöglichen und Unterstützen des eigenständigen Lernen der Studierenden vs. reine Top-down Wissensvermittlung)
- gibt eigenes Wissen gerne, aktiv und nutzerorientiert weiter
- reflektiert die besonderen Anforderungen einer Professur, d.h. identifiziert die unterschiedlichen Stakeholder (Studierende, Studentenvertretung, Hochschulleitung, Dekane und Studiendekane, Wissenschafts-Ministerium, Öffentlichkeit...) mit ihren jeweiligen, teilweise konkurrierenden Interessen
- kennt die unterschiedlichen Rollenanteile einer Professur (Lehrende*r, Coach, Lernbegleiter*in, Prüfer*in, „Sozialarbeiter*in“, „Kindergärtner*in“, von bürokratischen Regelungen „Ummauerte*r“...)
- stellt seine/ihre Fähigkeit zur differenzierten eigenen Rollen-Wahrnehmung und -Gestaltung (Welche Rollenanteile hat dieser Job als Professor?) und zur Rollen-Distanz in der Lehrsituation (Was ist der Situation und der Rolle als Professor*-in geschuldet und wo bin ich

als Mensch angesprochen und verantwortlich?) an konkreten Beispielen dar

- stellt seine/ihre Fähigkeit zur kritischen Selbsteinschätzung sowie die dazu notwendigen Bewertungs-Kriterien an Beispielen dar
- stellt dar, wie er/sie konstruktiv und souverän mit Feedback und Kritik umgeht
- erläutert nachvollziehbar, wie er den eigenen Lehrprozess für sich selbst und zusammen mit den Lernenden reflektiert
- stellt sein Verhalten dar gegenüber Studierenden, v.a. denjenigen, die seinen Erwartungen nicht gerecht werden (z.B. kein despektierliches und abwertendes Verhalten)

Selbstregulation / Belastbarkeit

Er / sie

- besitzt eine große Belastbarkeit, d.h. kann subjektiv als belastend empfundene Situationen bewältigen und durch den Einsatz von Stressbewältigungs-Strategien seine/ihre eigene Energie ökonomisch einsetzen
- er/sie behält trotz Widerstand sein Ziel vor Augen.

2) Die Interviewfragen

Ein standardisiertes Interview bedeutet, dass allen Bewerbern*innen die gleichen Fragen in der gleichen Reihenfolge gestellt werden, so dass alle die gleiche Ausgangssituation haben. Erst so entsteht ein (einigermaßen) unverfälschtes Bild von Bewerber*in mit einer maximalen Quervergleichbarkeit über alle Bewerber*innen hinweg. Keinem/r Bewerber*in wird im Interview geholfen, wenn er keine (gute) Antwort weiß auf eine knifflige Frage.

Im folgenden Beispiel wird verdeutlicht, wie man anhand einer Frage und der Antwortmöglichkeiten die Antworten mehrerer Bewerber*innen strukturiert miteinander vergleichen kann.

Bewertungskriterium	Fachlicher Enthusiasmus				
Frage	Was ist besonders wichtig an Ihrem Fachgebiet für die Studierenden?				
Bewertungsskalen	1	2	3	4	5
	Positives Verhalten				Negatives Verhalten
Operationalisierungen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kann detailliert benennen, was an den Inhalten oder den Methoden seines Fachs wichtig ist für das Studium / für das Verständnis andere Fächer, für die spätere Berufspraxis oder für die persönliche Entwicklung des/der Studierenden ▪ agiert als „Botschafter“ seines Fachs, d.h. wirbt für das Fach, indem er Sinn-Zusammenhänge darstellt und für die Bedeutung des Fachs wirbt 				<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nur vage Auskünfte, kann die Bedeutung des Fachs nicht darlegen ▪ Agiert als Missionar und qualifiziert „Andersdenkende“ bzw. Vertreter anderer Fachrichtungen ab
Bewerber*in 1	X				
Bewerber*in 2				X	
Bewerber*in 3		X			

Abbildung 1 Exemplarische Bewertung von drei Bewerber*innen anhand einer verhaltensverankerten Ratingskala

Vielleicht helfen Ihnen die nachfolgenden Beispiele, eigene Fragen für Ihr Auswahlverfahren zu formulieren in Bezug auf die von Ihnen definierten Kompetenzen und daraus ein standardisiertes Interview zu erstellen.

Bei einigen der folgenden Fragen habe ich exemplarisch eine verhaltensverankerte Ratingskala entwickelt, die in der Probevorlesung und im Interview eine möglichst objektive Bewertung des gezeigten Verhaltens oder der Antworten erlaubt. Ich habe hier nicht alle Bewertungsstufen operationalisiert, sondern mit sogenannten Verhaltensankern für einzelne Bewertungsstufen gearbeitet und ausschließlich sehr positives und sehr negatives Verhalten beschrieben.

Mögliche Interviewfragen zur stellenspezifischen **Fachkompetenz**

- Welche besondere Expertise haben Sie sich bisher erworben zum ausgeschriebenen Themengebiet X? Wie haben Sie sich diese Expertise erworben? Wie drückt sich diese Expertise konkret aus?

1	2	3	4	5
Positives Verhalten				Negatives Verhalten
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Das Feld der Expertise wird klar benannt und abgegrenzt. ▪ Die Expertise wird anhand nachvollziehbarer und konkreter Beispiele geschildert. ▪ Der Erwerb der Expertise kann von den Beurteilern nachvollzogen werden (z.B. berufspraktische Erfahrung über mehrere Jahre oder alleine hochschulbezogene Ausbildung). 				<ul style="list-style-type: none"> ▪ Das eigentliche Feld der Expertise bleibt unklar. ▪ Die Expertise wird nur vage geschildert. ▪ Der konkrete Erwerb der Expertise kann durch die Beurteiler nicht nachvollzogen werden.

- Bei welcher Situation in Ihrem bisherigen Berufsleben war es Ihr spezielles Fachwissen, das besonders wertvoll gewesen ist? Erläutern Sie uns diese Situation.
- Erläutern Sie kurz eine aktuell wichtige Entwicklung in Ihrem Fachgebiet. Was waren die Auslöser für diese Entwicklung? (Frage für eine BWL-Professor) Welche Auswirkungen wird diese Entwicklung haben z.B. auf die Wertschöpfungsketten zwischen Unternehmen?
- (Bei Professuren mit einem technischen Hintergrund) Erklären Sie eine technische Neuerung aus Ihrem Fachgebiet mit den Auswirkungen auf die Branche oder die Technik-Organisation in den Betrieben.
- Welche konkreten Erfahrungen haben Sie bereits in der Akquisition von Drittmitteln gemacht? Wo gibt es wichtige „Töpfe“ für Drittmittel-Projekte?
- Welche Art von Forschungsvorhaben ist für unsere Hochschule und die Wirtschaftsunternehmen in unserem Umfeld von besonderem Interesse?
Kompetenz „Forschung“

1	2	3	4	5
Positives Verhalten				Negatives Verhalten

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Von Bewerber*in benannte Forschungsvorhaben haben einen konkreten Bezug zur Hochschule und deren Lehr- wie Forschungsschwerpunkten sowie zu den Wirtschaftsunternehmen im näheren räumlichen Umfeld 			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Benannte Forschungsvorhaben sind allgemein und ohne konkreten Bezug zur Hochschule und deren Lehr- wie Forschungs-Schwerpunkten sowie zu den Wirtschaftsunternehmen im näheren räumlichen Umfeld.
---	--	--	---

Mögliche Interviewfragen zu den **pädagogischen Fach-Kenntnissen** und ihrer Anwendung

- Erläutern Sie kurz Vor- und Nachteile aus der Sicht von Lehrenden wie Studierenden von a) Frontal-Unterricht und b) Kleingruppen-Arbeiten.

1	2	3	4	5
Positives Verhalten				Negatives Verhalten
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Frontalunterricht <ul style="list-style-type: none"> ▪ – aus der Sicht der Lehrenden: viel Stoff kann in kurzer Zeit vermittelt werden; „Hoheit“ des Lehrenden über den Unterrichtsverlauf; aber wenig Rückmeldung zum Lernerfolg der Studierenden und kein vertiefendes Lernen der Studierenden mit eigenen Lern-Aktivitäten ▪ - aus der Sicht der Lernenden: Frontalunterricht macht auf die Dauer „müde“ und unaufmerksam, wenig Stoff wird behalten; Lernen für die Prüfung ohne Vertiefung der Inhalte ▪ Kleingruppen-Arbeiten <ul style="list-style-type: none"> – aus der Sicht des Lehrenden: hoher Zeitaufwand für Vorbereitung wie Durchführung, so dass insgesamt weniger Stoff vermittelt werden kann; aber hoher Lerneffekt bei den Studierenden wegen Aktivierung - aus der Sicht der Lernenden: bei spannender Aufgabenstellung hohe kognitive und soziale Aktivierung und hoher Lernerfolg 				<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kann Frontalunterricht und Kleingruppen-Arbeit nicht differenziert betrachten ▪ Kann Perspektive der Lernenden nicht einnehmen

- Welche Lehr-Methoden kennen Sie? Erläutern Sie uns diese kurz.

1	2	3	4	5
Positives Verhalten				Negatives Verhalten
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kann verschiedene Lehr-Methoden nennen und erläutern: Kartenfrage; Mindmap; Murmelgruppen; Gruppenpuzzle; Informationsmarkt; Pro- und Contra-Diskussion; Expertendiskussion; Lerntagebuch; Blitzlicht... 				<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kennt ausschließlich Frontal-Unterricht als Lehr-Methode ▪ Kann weitere Lehr-Methoden benennen, aber nicht erläutern

- Beschreiben Sie die Situation eines/r typischen 18jährigen Studierenden in Bezug auf sein/ihr Verhalten an der Hochschule.
[Alternativ: Welche Erwartungen und Motivationen werden Ihre Studierenden wahrscheinlich haben?]

1	2	3	4	5
Positives Verhalten				Negatives Verhalten
<ul style="list-style-type: none"> ▪ oft erstmals von zu Hause weg ▪ an der Hochschule keine Überwachung durch Lehrer mit Erziehungsauftrag und keine permanente Rückmeldung durch Klassenarbeiten, stattdessen sind Selbstverantwortung und Selbstdisziplin gefragt ▪ teilweise „Aufstand“ als Spät-Pubertierende gegenüber Autoritäten, zu denen auch die Lehrenden gehören ▪ teilweise ohne klare Vorstellungen vom Studium oder dem späteren Berufsfeld ▪ teilweise ohne hohe intrinsische Motivation für das Vorlesungsfach und/oder den Studiengang ▪ Erwartungen vieler Studierenden: alle Inhalte multimedial präsentiert - hohe Ansprüche an Infotainment durch Professor ▪ geringe 				<ul style="list-style-type: none"> ▪ kann keine detaillierten Vermutungen über seine zukünftige „Klientel“ und deren Voraussetzungen und Erwartungen geben ▪ unrealistische Einschätzung seiner zukünftigen „Klientel“

Aufmerksamkeitsspanne, da ständige mediale Ablenkung z.B. durch Smartphones...				
--	--	--	--	--

- Was waren die Lernziele für Ihre Probevorlesung? Inwieweit haben Sie diese Lernziele erreicht? Wie wollten Sie diese Lernziele erreichen?

1	2	3	4	5
Positives Verhalten				Negatives Verhalten
<ul style="list-style-type: none"> Kann eigene Lernziele detailliert benennen, erklären und begründen kann Abhängigkeiten zwischen den Lernzielen erklären kann eine Lernziel-Taxonomie anwenden (z.B. die Taxonomie der kognitiven Lernziele nach Bloom) kann den Lernzielen entsprechende Lehr-Methoden zuordnen und diese begründen 				<ul style="list-style-type: none"> Kann Lernziele für die Probevorlesung nicht konkret benennen

- Sie planen eine Vorlesung. Nennen Sie die wichtigsten Schritte aus didaktischer Sicht.

1	2	3	4	5
Positives Verhalten				Negatives Verhalten
<ul style="list-style-type: none"> Bestimmt die wichtigsten Grob-Lernziele und Lerninhalte für das gesamte Semester in Abhängigkeit von den Vorkenntnissen und Vorerfahrungen der Teilnehmer (und – soweit vorhanden – den vorgeschriebenen Lehr- oder Modulplänen) teilt die Lerninhalte auf einzelne Veranstaltungen auf und bestimmt die Fein-Lernziele sucht geeignetes Lehr- und Lern-Material in Fachliteratur und Internet aus erarbeitet eine Feingliederung für jede einzelne Veranstaltung unter didaktischen Gesichtspunkten mit Inhalten, Lernzielen, Übungen, Zeitdauer, 				<ul style="list-style-type: none"> Hat keine Systematik in der Vorbereitung definiert keine Lernziele, von denen Inhalte und Lehr-Methoden abgeleitet werden können

Medien, benötigtem Material <ul style="list-style-type: none"> ▪ achtet bei der Konzeption der Vorlesung auf ausreichend aktivierenden Methodenwechsel (z. B. Vortrag und Kleingruppenarbeit der Studenten) ▪ erstellt ein Vorlesungsskript / eine Sammlung von Folien / Fallstudien ▪ plant Prüfungen unter Berücksichtigung der anvisierten Lernziele und Lerninhalte... 				
---	--	--	--	--

- Wie überprüfen Sie den Lernfortschritt Ihrer Studierenden?

1	2	3	4	5
Positives Verhalten				Negatives Verhalten
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Explizit annoncierte (unbenotete) Lernerfolgs-Kontrolle zu Beginn der Folgestunde; Kurz-Tests; Wissens-Quiz; Probe-Klausur; Probe-Klausuraufgaben; „Hausaufgaben“ von einer Vorlesung zur nächsten; Übungsaufgaben während der Vorlesung... 				<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kennt keine Methoden außer öffentlichem „Abfragen“ in der Gruppe (-> Beschämung der Studierenden und zu erwartendem Widerstand)

- Sie müssen Studienleistungen überprüfen. Welche Kriterien legen Sie an Ihre Bewertung an?

1	2	3	4	5
Positives Verhalten				Negatives Verhalten
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausrichtung der Prüfungsaufgabe an den Lernzielen der Veranstaltung ▪ adressatengerechte und eindeutige Formulierung der Prüfungsaufgaben ▪ Objektivität der Notengebung, d.h. Erstellen einer Musterlösung und Abgleich mit den Inhalten der Vorlesung ▪ Nachvollziehbarkeit der Bewertung und der Notengebung 				<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kann eigene Bewertung nicht erläutern ▪ Kann keine Bewertungs-Kriterien benennen ▪ Differenziert nicht zwischen unterschiedlichen Prüfungsleistungen

<p>für den Studierenden, d.h. nennt Bewertungskriterien wie inhaltliche Richtigkeit, Wissenschaftlichkeit der Darstellung, formale Kriterien, Aktualität der Argumentation...</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Begründung der Bewertung gegenüber dem Studierenden und Aufzeigen von weiterem Lernbedarf ▪ Unterscheidet zwischen unterschiedlichen Prüfungsleistungen (mündliche vs. schriftliche Prüfung; Bachelor- oder Master-Abschlussarbeiten...) 				
---	--	--	--	--

Mögliche Interviewfragen zur **Motivation** für die Professur und für das Lehren als Beruf

- Warum bewerben Sie sich um einen Lehr-Beruf?
Alternativ: Beschreiben Sie Ihre Motivation zum Lehren. [Unterrichts-Enthusiasmus]

1	2	3	4	5
Positives Verhalten				Negatives Verhalten
<ul style="list-style-type: none"> Freude an der Vermittlung von Wissen / Fachwissen / Kompetenzen / Freude an der Weitergabe von eigenem Wissen hat eine hohe intrinsische Motivation wegen der Vermittlung von Wissen Freude am Begleiten von Jugendlichen in fachlicher Hinsicht 				<ul style="list-style-type: none"> Studierende erziehen zu wollen Großes Interesse an Forschung Status und Renommee als Professor*in sind wichtig „Sicherheit“ des Arbeitsplatzes ist wichtig

- Schildern Sie eine konkrete Situation, in der Ihnen das Lehren besonders viel Spaß gemacht hat. [Unterrichts-Enthusiasmus]

1	2	3	4	5
Positives Verhalten				Negatives Verhalten
<ul style="list-style-type: none"> Schildert eine konkrete, nachvollziehbare Situation; geschildert wird das eigene, begründete Vorgehen sowie die Reaktionen der Lernenden 	<ul style="list-style-type: none"> 	<ul style="list-style-type: none"> 	<ul style="list-style-type: none"> 	<ul style="list-style-type: none"> Schildert nur eine vage gehaltene Situation

- Wann haben Sie Ihre Motivation zum Lehren entdeckt? [Unterrichts-Enthusiasmus]

1	2	3	4	5
Positives Verhalten				Negatives Verhalten
Schilderung einer realistischen und nachvollziehbaren Situation: <ul style="list-style-type: none"> Schule / Nachhilfe-Tätigkeit; Tätigkeit als Tutor im eigenen Studium; Betreuung von Abschlussarbeiten im Unternehmen; während eines Lehrauftrags 				<ul style="list-style-type: none"> Interesse am Forschen an der Hochschule entdeckt (d.h. „Lehre“ als Aufgabenfeld und Gegenstand der Frage wird nicht reflektiert)

- Was ist besonders wichtig an Ihrem Fachgebiet für die Studierenden? [Fachlicher Enthusiasmus]

Alternativ: Was begeistert Sie selbst an Ihrem Fach?

1	2	3	4	5
Positives Verhalten				Negatives Verhalten
<ul style="list-style-type: none"> Kann detailliert benennen, was an den Inhalten oder den Methoden seines Fachs wichtig ist für das Studium / für das Verständnis andere Fächer oder für die spätere Berufspraxis (oder für die persönliche Entwicklung des/der Studierenden) agiert als „Botschafter“ seines Fachs, d.h. wirbt für das Fach, indem er Sinn-Zusammenhänge darstellt und für die Bedeutung des Fachs wirbt 				<ul style="list-style-type: none"> Nur vage Auskünfte Agiert als Missionar und qualifiziert „Andersdenkende“ bzw. Vertreter anderer Fachrichtungen ab

Mögliche Interviewfragen zur Lehr-„Philosophie“ / didaktischem Konzept / didaktischem Grundverständnis

- Erläutern Sie uns Ihr didaktisches Konzept / Ihr didaktisches Grundverständnis / Ihre didaktischen Leitlinien.

1	2	3	4	5
Positives Verhalten				Negatives Verhalten
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bewerber/-in vertraut auf selbständiges und verständnisvolles Lernen der Studierenden ▪ er/sie hat Vertrauen in die Fähigkeiten der Lernenden ▪ Miteinander der Vermittlung von Input durch den Lehrenden und aktivierenden Lehrmethoden, so dass Studierende sich den Lehrstoff selbst / in Gruppen erarbeiten / vertiefen können 				<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rezeptives Lernen durch Beispiel und Vormachen ▪ „Einschleifen“ von Methoden; Eindeutigkeit des Lösungswegs ▪ „Trichter“-Modell des Lernens: Primat der inhaltlich ausgerichteten, uni-direktionalen Stoff-Vermittlung
<ul style="list-style-type: none"> ▪ sieht seine Aufgaben darin, Wissen (Inhalte, Methoden...) und Kompetenzen zu vermitteln 				<ul style="list-style-type: none"> ▪ hat die Einstellung, dass Wissen auch „Herrschafts-Wissen“ ist und nur dosiert an Studierende weiter gegeben werden sollte

- Nennen Sie verschiedene Rollen, die Sie bei einer Professur einnehmen müssen. Welche Anforderungen stellen diese Rollen an Sie?

1	2	3	4	5
Positives Verhalten				Negatives Verhalten
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lehrende/r – Fachwissen, pädagogisches Wissen, Lernerfolgskontrolle der Studierenden und Selbst-Evaluation... ▪ Coach und Lernbegleiter – Aufbau eines Vertrauensverhältnisses, Empathie, Lern-Begleitung... 				<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kann keine Rollenanteile an einer Professur benennen

<ul style="list-style-type: none"> Prüfer und Notengeber – Wissen um Bewertungsmodelle und Bewertungsmaßstäbe, Objektivität (d.h. ohne Sympathie- und Antipathie-Effekte) „Kindergärtner“ – Klassenraum-Management, Management von „post-pubertierendem“ Revolte-Verhalten... 				
---	--	--	--	--

- Es gibt ein Machtgefälle zwischen Lehrenden und Studierenden. Wo darf es eine Rolle spielen, wo darf es keine Rolle spielen?

1	2	3	4	5
Positives Verhalten				Negatives Verhalten
<ul style="list-style-type: none"> weiß, dass er/sie keinen Erziehungsauftrag hat gegenüber den Studierenden und dass er/sie kein/ Vorgesetzte/r ist, d.h. beschränkt seine/ihre Interventionen auf das Schaffen einer förderlichen Lern-Umgebung für Lehrende wie Lernende (z.B. Vermeiden von Lärm) 				<ul style="list-style-type: none"> versucht, die Studierenden zu „erziehen“, d.h. überschreitet Grenzen, indem er beispielsweise den Charakter der Studierenden formen will oder ihre Ziele / ihre Lernhaltung / ihre Verhaltensweisen nicht toleriert
<ul style="list-style-type: none"> kann mit Machtgefälle zwischen Professor/-in und Studierenden verantwortungsbewusst umgehen, d.h. kennt eigene Grenzen und eigene Verantwortlichkeiten (Klassenraum-Management, Vorbereiten von Lernzielen und Lerninhalten...) 				<ul style="list-style-type: none"> missbraucht Macht für persönliche Zwecke (z.B. Steigerung des Selbstwert-Gefühls) und überschreitet Grenzen (z.B. Überschreiten der räumlichen Intim-Distanz, Berührungen; Erteilen von Arbeitsaufträgen und Kontrolle der Abarbeitung; kontrolliert Anwesenheit der Studierenden)
<ul style="list-style-type: none"> das Verhalten ist geprägt von Wohlwollen und Neugier, auch gegenüber Minderleistern, d.h. zeigt sich interessiert am Lernenden und seinem Lernfortschritt 				<ul style="list-style-type: none"> zeigt despektierliches und abwertendes Verhalten z.B. gegenüber Studierenden, die seinen eigenen Leistungserwartungen nicht gerecht werden, d.h. qualifiziert Studierende in der Öffentlichkeit ab

Mögliche Interviewfragen zur Selbstregulation / Belastbarkeit

- Vor welche konkreten Herausforderungen würde Sie eine Vollzeit-Lehrtätigkeit stellen - im Gegensatz etwa zu einem einzelnen nebenberuflichen Lehrauftrag?
 Alternativ: Wo gab es in Ihrer bisherigen Berufs-Biographie stress-induzierende Ereignisse / Personen / Situationen? Wie sind Sie damit umgegangen?

1	2	3	4	5
Positives Verhalten				Negatives Verhalten
Kann konkrete und nachvollziehbare Beispiele nennen: <ul style="list-style-type: none"> Übernahme von Fächern abseits der eigenen fachlichen Kompetenzen Verantwortung für das Steuern großer Gruppen, ohne disziplinarische Vollmachten zu haben Oftmals Einzel-Kämpfer-Situation vielfältige und sich teilweise widersprechende Rollenerwartungen (Lehrende/r, Coach, Lernbegleiter, Prüfer und Notengeber, Sozialarbeiter, „Kindergärtner“...) 				<ul style="list-style-type: none"> Genannte Beispiele sind nicht nachvollziehbar und bleiben allgemein, so dass der Eindruck entsteht, dass Bewerber*in sich noch nicht mit den Herausforderungen des neuen Berufsfelds beschäftigt hat

- Was unternehmen Sie persönlich, um mit diesen Belastungen zurecht zu kommen? [Offensive Problembewältigung (aktive und optimistische Haltung)]
 Alternativ: Sie werden zu Beginn Ihrer Professur mit viel Neuem konfrontiert werden. Im schlimmsten Fall kommt alles zugleich: viele, fachlich unterschiedliche Vorlesungen; viele Studierende mit einer anderen Lern-Motivation, als Sie es sich vielleicht wünschen; keine feste / geregelte Zusammenarbeit in einem Team, sondern eher ein Einzel-Kämpfer-Dasein; Arbeiten in einem Feedback-freien Raum. Welche Bewältigungs-Strategien haben Sie?

1	2	3	4	5
Positives Verhalten				Negatives Verhalten
Er/sie wird selbst aktiv (löst Problem bzw. kann Situation präventiv vermeiden) und handelt prosozial (Hilfe bei anderen suchen, Bilden von Koalitionen)				Er/sie bleibt passiv und/oder antisozial <ul style="list-style-type: none"> Vermeidet Stress-Situationen Reduziert Anstrengungen Reduziert Anspruchs-Niveau an sich

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gelungener Ausgleich im Privaten: Familienleben, Hobbies ▪ Aktivierung von beruflichen und privaten Netzwerken ▪ Suchen von Unterstützung / kollegialem Coaching im Umkreis der Hochschule ▪ Regelmäßiger Selbst-Check zu den eigenen Ressourcen 				selbst
---	--	--	--	--------

- Welche Arten von Ressourcen stehen Ihnen zur Verfügung, um mit Belastungen umzugehen? Erläutern Sie diese.
Alternativ: Welche neuen Ressourcen entstehen für Sie mit einer Professur, wo werden Ressourcen verschwinden oder weniger werden?

1	2	3	4	5
Positives Verhalten				Negatives Verhalten
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nennt und erläutert unterschiedliche Arten von Ressourcen: Objekte (z.B. mein Haus, mein Auto, mein Boot), persönliche Charakteristika (z.B. Selbstwirksamkeit, Empathie, soziale Verantwortung), Bedingungen (z.B. Autonomie, Beteiligung an Entscheidungsprozessen, Familienstand, Arbeitsplatzsicherheit), Energien (z.B. Wissen, Zeit, Geld) ▪ Nennt viele unterschiedliche Ressourcen 				<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bleibt unklar in der Erläuterung der persönlichen Ressourcen. ▪ Nennt nur eine Art von Ressourcen.

- Abschalten nach der Arbeit: Wie funktioniert das bei Ihnen genau? [Distanzierungsfähigkeit]

1	2	3	4	5
Positives Verhalten				Negatives Verhalten
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hat Schonräume eingerichtet 				<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nimmt Arbeit und Belastung mit

und achtet darauf (fix definierte „Aus“-Zeiten für Familie oder Hobbies)				nach Hause und kann nicht / schlecht abschalten
--	--	--	--	---

- Alternativ: Wann ist in Ihrer bisherigen Berufs-Biographie ein erwünschter / erwarteter „Gewinn“ (z.B. eine Beförderung) schon einmal ausgeblieben oder wann gab es einen Rückschlag? Wie sind Sie damit umgegangen? [Resignationstendenz bei Misserfolg]

3) Weitere Hinweise zum Interview

Interviewfragen zu **Sprachkenntnissen (Deutsch/Englisch)**

Dazu wird es in der Regel keine Fragen im Interview geben, da diese Fähigkeit in der Probevorlesung und im Interview direkt beobachtet und bewertet werden kann. Eventuell kann ein Teil der Probevorlesung verpflichtend auf Englisch (oder in einer anderen benötigten Sprache) gehalten werden oder es werden im Interview Fragen auf Englisch gestellt.

Bewertung der **Sympathie von Bewerber*in**

Zur Bewertung der Sympathie wird es keine Fragen im Interview geben. Die Eindrücke der Mitglieder der Berufungskommission sollte dennoch diskutiert werden.

- Ist er/sie mir selbst sympathisch?
- Passt er/sie in das Kollegium / an die Hochschule? Wie andersartig ist er/sie? / Wird er/sie eher Abstoßungsreaktionen provozieren oder Innovationen bringen?
- Wird er/sie den Studierenden sympathisch sein?

Hinweise an Bewerber*in zu den **Spezifika einer Professur** an einer Hochschule durch die Berufungskommission / realistische Tätigkeitsinformationen:

- besondere Stellung eines Beamten im Öffentlichen Dienst (Treueverhältnis zum Staat, Bekenntnis zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung der Bundesrepublik Deutschland...)
- rechtliche Rahmenbedingungen (Grundgesetz, Hochschulgesetze der Länder, Gesetze über die Aufgaben von Hochschullehrern...)
- Deputatshöhe (18 Semester-Wochen-Stunden bei einer vollen Professur)
- begrenzende Faktoren in der Freiheit der Lehre (Studien- und Prüfungsordnungen, Modulhandbücher, materielle Ausstattung...)
- Aufgaben als Professor/-in neben der Lehre (Abnahme von Prüfungen mit Prüfungsaufsicht und Korrekturen; Betreuung von Abschlussarbeiten; Mitarbeit bei der Selbstverwaltung der Hochschule; Gutachter-Tätigkeit in Berufungskommissionen; Stellen von Forschungsanträgen, Suchen und Betreuen von Lehrbeauftragten...)
- grundlegendes Wissen zur Gremienlandschaft in einer Hochschule (d.h. Aufgaben und Zuständigkeiten von Hochschulleitung, Dekanen*-innen, Fakultätsräten)
- Schnittstellen zu Kollegen*innen in der Lehre? (gemeinsame Erstellung von Modulhandbüchern; gemeinsame Änderungen von Studien- und Prüfungsordnungen; gemeinsame Konzeption neuer Studiengänge; eventuell Weitergabe von Skripten oder gemeinsame Erarbeitung von Skripten...)

- wichtige Schnittstellen in die Verwaltung der Hochschule hinein (Studien- und Prüfungsamt; Rechenzentrum; Finanzen; Hausmeister) und gemeinsam zu bearbeitende Themenbereiche (Umsetzen der Studien- und Prüfungsordnungen; Anerkennung von bereits an anderen Hochschulen erbrachten Prüfungsleistungen; Prüfungen mit Terminierung, Zulassung der Studierenden, Bewertung der Prüfungsleistung; Drittmittel-Projekte; Organisation und Abrechnung von Exkursionen; Einstellung von Tutoren und wissenschaftlichen Mitarbeitern)
- das bayerische Beamten-gesetz sieht den Dienst-Sitz als Wohnort vor.

Abschließende Fragen:

- Wann könnten Sie frühestens bei uns anfangen?
- Wie viele andere Bewerbungen haben Sie noch laufen?

Hinweise an den/die Bewerber*in:

- Information an den/die Bewerber*in, welche Vorlesungen übernommen werden sollen
- Information der Berufungskommission an den/die Bewerber*in über das weitere Procedere an der Hochschule / über den Zeitpunkt, zu dem der/die Bewerber*in wieder etwas hört von der Hochschule

Aufforderung an den/die Bewerber/-in:

- Welche Fragen haben Sie an uns?

Fragen zur Diskussion in der Berufungskommission

- Wie lange wird er / sie bei uns bleiben? [Professur an unserer Hochschule nur als Einstieg / Sprungbrett oder will er/sie länger bleiben?]
[Dazu keine Fragen im Interview.]
- Eventuell: Gibt es weibliche Bewerber mit gleicher Eignung wie die vorgeschlagenen männlichen Bewerber? Gibt es schwerbehinderte Bewerber mit gleicher Eignung?
[Dazu keine Fragen im Interview.]

4) Literatur-Empfehlungen

Das Team ProLehre der Technischen Universität München hat zwei sehr empfehlenswerte Broschüren für die Hochschullehre herausgebracht:

- Fleischmann, Andreas, Jäger, Christine, & Strasser, Alexander (o.J.) - Kompetenzmodell Hochschullehre. Welche Kompetenzen benötigen Lehrende an der technischen Universität München? München
- ProLehre. Technische Universität München (o.J.) - Grundprinzipien und Erfolgsfaktoren guter Lehre. Eine Handreichung von ProLehre. München

Aus der empirischen Lehrerforschung kann wegen der großen Übertragbarkeit der Ergebnisse auf die Hochschulen empfohlen werden

- Kunter, Mareike et al. (2011) – Professionelle Kompetenz von Lehrkräften. Ergebnisse des Forschungsprogramms COACTIV. Berlin: Waxmann

Aus der personalwirtschaftlichen Literatur zur Personalauswahl ist wegen der vielen praktischen Hinweise zu empfehlen

- Kanning, Uwe Peter (2017) – 50 Strategien, die falschen Mitarbeiter zu finden... und wie Sie es besser machen können. Weinheim / Basel: Beltz

Eine gute und kurze Einführung zu Kompetenzen bietet

- Sauter, Werner & Staudt, Franz-Peter (2016) – Strategisches Kompetenzmanagement 2.0. Wiesbaden.

Gute Operationalisierungen von Kompetenzen finden sich etwa bei

- Eilles-Matthiessen, Claudia u.a. (2002) – Schlüsselqualifikationen in Personalauswahl und Personalentwicklung. Bern: Verlag Hans Huber

Eine umfangreiche Sammlung von kompetenzorientierten Interviewfragen findet sich bei

- Heyse, Volker – Strategien – Kompetenzanforderungen – Potenzialanalyse. In: Heyse, Volker & Erpenbeck, John (Hrsg.) (2007) – Kompetenzmanagement. Münster: Waxmann. S. 137-152.

Schaarschmidt und Fischer präsentieren u.a. vier Muster, wie man mit Anforderungen im Beruf umgeht und leiten daraus Handlungsempfehlungen ab.

- Schaarschmidt, Uwe & Fischer, Andreas W. (2013): Lehrergesundheit fördern – Schulen stärken. Weinheim und Basel: Beltz