

Training für den Ernstfall

Seit neuestem bieten die Career Services der UZH sogenannte Mock-Interviews an. Bei diesen simulierten Bewerbungsgesprächen lernen Studierende, sich im rechten Licht zu präsentieren.

Von Alice Werner

Jonas Fellmann findet schnell einen Draht zu Menschen. Er sei aufgeschlossen und rede gern, sagt der Medizinstudent im sechsten Semester, «manchmal müsste ich mich aber mehr zurück nehmen.» Heute, an diesem ersten schönen Frühlingstag im Jahr, kann Jonas prüfen, ob er mit seiner Selbsteinschätzung richtig liegt: Übers Internet hat er sich zu einem Mock-Interview der Career Services angemeldet.

Eine halbe Stunde lang wird er sich typischen Bewerbungsfragen zu Werdegang und Person stellen. Vom Rollenspiel und dem anschliessenden Feedback erhofft sich der Student Aufschluss über Stärken und Schwächen seiner Selbstdarstellung. Wie gut kann er Werbung für sich machen? Wie kommt seine Einstellung beim Gesprächspartner an? Hat er genügend Motivation gezeigt?

Nur nicht aus der Fassung geraten

Um 13 Uhr ist es so weit, Jonas sitzt im Büro von Natalie Breitenstein, wissenschaftliche Mitarbeiterin der Career Services, und erzählt gut gelaunt aus seinem Leben: Wie er im Vorpraktikum gelernt habe, geduldig mit Patienten umzugehen und dass er im Studium erstmals hart um Anerkennung kämpfen müsse. Natalie Breitenstein unterbricht seinen Redefluss, möchte genauer wissen, wie Jonas mit Misserfolgen und Problemen umgeht. Eine typische Stressfrage, die Bewerber unter Druck setzen und aus der Reserve locken soll. Reagiert Jonas spontan, hat er sich vorbereitet und eine Antwort auswendig gelernt oder verliert er die Contenance? Nichts von alledem, der Student lässt sich

nicht provozieren, bleibt ruhig und souverän und gibt eine gute Antwort: «Schlechte Prüfungsergebnisse ziehen mich nicht runter. Im Gegenteil: Ich sehe sie als Motivation, mich in Zukunft mehr anzustrengen.» So geht er weiter durch seinen Lebenslauf, eloquent und konzentriert. Natalie Breitenstein wird später seinen sympathischen Auftritt loben.

Jonas gehört zu jenen zielstrebigem Studierenden, die sich rechtzeitig vor ihrem Berufsstart Gedanken machen um die eigene «Employability», also die individuelle Arbeitsmarktfähigkeit. Das Angebot der Career Services, im Rahmen eines simulierten Job-Interviews eine typische Bewerbungssituation durchzuspielen, nimmt der Student gerne an. Unternehmen überlegen sich sehr sorgfältig, wen sie warum einstellen. Mit Fachwissen und Zusatzqualifikationen kann man zwar punkten, doch Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt hat heute auch viel mit Identität und Selbstbewusstsein zu tun – ein Kandidat muss fachlich wie menschlich zum Stellenprofil passen.

Spontan und ehrlich

Dass Personalchefs im Bewerbungsgespräch vor allem die Soft Skills eines Kandidaten herauskitzeln wollen, weiss auch Natalie Breitenstein: «Wir stellen in unseren Mock-Interviews daher keine branchenspezifischen Fragen, sondern klopfen eher die Sozial- und Persönlichkeitskompetenz der Studierenden ab.» Fragen wie: «Arbeiten Sie lieber allein oder im Team?», «Wie würde ein guter Bekannter Sie beschreiben?», «Welche negativen Eigenschaften haben Sie?», «Was unternehmen Sie in Ihrer Freizeit?», sollen die Studierenden zu Selbstreflexion motivieren. Wer nicht weiss, wer er ist und wohin er

will, kann sich kaum überzeugend präsentieren. «Es gibt Studierende», sagt Breitenstein, «die bereits die Frage nach ihrer Studienmotivation aus der Bahn wirft. Andere reden sich im Bewerbungsgespräch um Kopf und Kragen, versuchen sich zu verstellen oder ihre Fähigkeiten zu relativieren.» Den besten Tipp, den sie Studierenden mit auf den Weg geben könne, sei dann auch denkbar einfach: «Authentisch sein! Und lächeln!» Sympathische Menschen hält man nachweislich für kompetent.

Diesen Rat hat Jonas wohl intuitiv befolgt. Natalie Breitenstein, in der Rolle der Personalverantwortlichen, ist mit dem angehenden Mediziner jedenfalls sehr zufrieden. «Mimik und Gestik waren lebendig, die Antworten kamen spontan und wirkten ehrlich.» Und wie hat der Student das Interview erlebt? «Es war sehr aufschlussreich, sich selber in so einer Stresssituation zu erleben. Und das positive, konstruktive Feedback gibt mir Sicherheit für den Ernstfall.»

Dennoch wäre Jonas wohl gern härter ran genommen worden. Doch die Zuckerbrot- und-Peitsche-Strategie überlässt Natalie Breitenstein lieber den realen Personalchefs: «Wir möchten den Studierenden die Angst vor dem Bewerbungsgespräch nehmen und ihnen durch eine Analyse ihrer Stärken und Schwächen zu einem selbstsicheren Auftritt verhelfen.»

Die Career Services der Universität Zürich unterstützen Studierende bei der Karriereplanung. Anmeldung für die kostenlosen Mock-Interviews unter: <http://www.careerservices.uzh.ch/studierende/events/mockinterview.htm>

Alice Werner ist Journalistin.

Tag der Lehre

Kritik erwünscht

Gelehrt und gelernt wird fast täglich an der Universität. Einmal im Jahr jedoch gibt es ein kurzes Innehalten, am «Tag der Lehre» nämlich. Eine Gelegenheit für Studierende und Dozierende, kritisch und kontrovers zu diskutieren, was im Hochschulunterricht gut läuft und was geändert werden sollte.

Im vergangenen Herbst wurde ein solcher Tag der Lehre zum ersten Mal durchgeführt, dieses Jahr wird er am 27. Oktober stattfinden. Auf gesamtuniversitärer Ebene wird wie vergangenes Jahr eine Plenumsdiskussion mit Studierenden und Dozierenden durchgeführt. Anders als beim letzten Mal aber sollen diesmal die übrigen Veranstaltungen – Workshops, Dialogangebote, Gesprächsrunden – dezentral an den einzelnen Instituten auf die Beine gestellt werden.

Eine eigenes Programm zum Tag der Lehre führte mit gutem Ergebnis schon letztes Jahr das Englische Seminar durch. «Der übersichtliche und persönliche Rahmen begünstigte den Austausch zwischen Studierenden und Lektoren», sagt Assistent Martin Mühlheim, der den Anlass organisierte. Auf sogenannten «Dialoginseln» im Seminargebäude, aber auch mittels Fragebögen, die im Vorfeld verteilt wurden, brachten die Studierenden ihre Kritik an. Ihre Wortmeldungen wurden nicht nur gesammelt und ausgewertet – es folgten auch konkrete Massnahmen: Studierende müssen nun beispielsweise nicht mehr das gesamte Grundstudium absolviert haben, um an bestimmten Veranstaltungen des Aufbaustudiums teilnehmen dürfen.

«Der Anlass wirkte über seinen unmittelbaren Zweck hinaus auch integrierend für das ganze Institut», bilanziert Mühlheim. «Leute aus den verschiedenen Teilbereichen des Seminars, die sich sonst selten über grundsätzliche Herausforderungen in der Lehre unterhalten, schätzten die Gelegenheit zum vertieften Gespräch.» *dwe*

Informationen zum Stand der Planung des Tages der Lehre: www.lehre.uzh.ch/tagderlehre2010

uniKnigge Die Beratungsecke

Wie stark soll man gute Noten betonen?

Im universitären Alltag lauern viele Fallstricke und Fettnäpfchen. Angehörige der Universität geben an dieser Stelle Tipps, wie heikle Situationen zu bewältigen sind. Diesmal Roger Gfroerer, Leiter der Career Services der UZH, zum Thema: **Wie stark soll man bei einer Bewerbung auf seine akademischen Leistungen aufmerksam machen?**

«Bei allen Bewerbungen gilt es grundsätzlich, auf diejenigen Kenntnisse und Erfahrungen aufmerksam zu machen, die für die entsprechende Position relevant sind. Dass es bei einer Bewerbung im Forschungs- und Hochschulbereich auf den akademischen Leistungsausweis ankommt, versteht sich von selbst. Umgekehrt sollten Sie aber keinesfalls Ihre universitären Erfahrungen unter den Tisch kehren, wenn Sie sich für eine Stelle ausserhalb der Akademie bewerben. Beachten Sie in diesem Fall vielmehr folgende vier Punkte:

- Ihr Erfolg hängt wesentlich davon ab, ob Sie verständlich darlegen können, weshalb und inwiefern Ihre an der Universität erworbenen Kompetenzen und Kenntnisse für die anvisierte Stelle von Bedeutung sind. Erklären Sie ausdrücklich, welche

Roger Gfroerer,
Leiter der
Career Services



Ihrer akademischen Fähigkeiten sich auf welche Weise auf die Arbeitswelt übertragen lassen. Überlegen Sie sich vor einem Bewerbungsgespräch gezielt, wie Sie den Beweis erbringen können, dass Sie in der Lage sind, Ihre Fähigkeiten im Berufsalltag einzusetzen.

- Seien Sie sich bewusst, dass nicht überall bekannt ist, welche Leistungen hinter einem akademischen Abschluss stecken. Doktorierende sind besonders gefordert, explizit aufzuzeigen, welche Fähigkeiten sie sich während der Dissertations- und Assistenzzeit erworben haben, beispielsweise im Bereich Projektmanagement, Budget- oder Personalführung.
- Mit der blossen Angabe eines akademischen Titels lässt sich auf dem nichtakademischen Arbeitsmarkt kein Kompetenzprofil kommunizieren. Nennen Sie deshalb spezifische Merkmale und Qualitäten Ihres Studiums: also etwa eine besondere Fächerkombinationen, Auslandsaufenthalte oder die Themen ihrer Forschungsarbeiten.
- Führen Sie unbedingt aussercurriculare Erfahrungen an. Sie ergänzen das akademische Profil. Je mehr diese Erfahrungen mit der angestrebten Stelle zu tun haben, desto besser.»

Fragendomino

Was Sie schon immer wissen wollten

Gibt es einen freien Willen?

Benedikt Korf, Assistenzprofessor für Humangeografie, gibt die Domino-Frage weiter an Matthias Mahlmann, Ausserordentlicher Professor für Rechtstheorie, Rechtssoziologie und internationales öffentliches Recht: «Müssen wir unser Alltagsbild vom freien Willen aufgrund der neurowissenschaftlichen Forschung revidieren, und was bedeutet dies für unsere Vorstellungen von Moral?»

Matthias Mahlmann antwortet:

«Lieber Herr Korf, ein weitverbreitetes Missverständnis moderner neurowissenschaftlicher Forschung ist, dass ihre Ergebnisse die Existenz des freien Willens des Menschen in Frage stellen. Dies ist nämlich keineswegs der Fall. Zwar gibt es Vertreter der Neurowissenschaften, die derartige Thesen mit einer gewissen belebten Emphase vertreten. Ein genauerer Blick auf die Forschungsergebnisse zeigt aber, dass die Wissenschaft weit entfernt ist, menschliches Entscheiden und Handeln tatsächlich in einem deterministischen Sinne erklären zu können.

Die menschliche Willensfreiheit ist zweifellos ein schillernd rätselhaftes



Matthias Mahlmann
und Benedikt Korf

Phänomen. Diese Rätselhaftigkeit ist aber wissenschaftstheoretisch kein guter Grund, die Existenz eines solchen Phänomens für unmöglich zu halten. Es verwundert deswegen nicht, dass es viele (und gewichtige) Stimmen gerade auch in den verschiedenen Neurowissenschaften gibt, die die Existenz des freien Willens betonen.

Es gibt mithin keinen wissenschaftlich gewichtigen Grund, die Grundprinzipien menschlicher Moralität zu revidieren. Auch das Recht und seine Wissenschaft haben keinen Anlass, auf Ideen wie Schuld zu verzichten – nicht aus verstaubtem Konservatismus, sondern aus Neigung zur Orientierung an aufgeklärter, kritisch-reflektierter Wissenschaft.

Es mag unbequem sein – aber auch die moderne Neurowissenschaft entlässt die Menschen nicht aus ihrer praktischen – moralischen und rechtlichen – Verantwortung.

Matthias Mahlmann richtet die Domino-Frage an Christian Steineck, Ausserordentlicher Professor für Japanologie: «Welches ist Ihr Lieblingshaiku?»