

## KOMPETENZMATRIX

Wir empfehlen Ihnen, sich vor Beginn der Personalgewinnung hinzusetzen und alle Kompetenzen, die Sie bei einem Kandidaten bzw. einer Kandidatin suchen, aufzuschreiben, um in der Position erfolgreich zu sein, z. B.: Problemlösung, Aufgeschlossenheit, Kommunikationsfähigkeit, Fähigkeit zum Aufbau von Beziehungen. Legen Sie auch das Niveau für jede Kompetenz fest, die z. B. für die Problemlösung erforderlich ist: „Schafft gute Strukturen, mit denen man sich dem Problem nähern kann, und schlägt mindestens eine originelle und vernünftige Lösung vor“.

Wir empfehlen, weitere Niveaus festzulegen, z. B. nicht akzeptabel, akzeptabel, außergewöhnlich. Nachdem Sie Ihre Standards kennen, fragen Sie sich, welche Art von Aktivität diese Kompetenzen am besten beweist und welche Art von Verhalten Sie als Beweis für diese Kompetenzen zählen werden (z. B. „Reagiert positiv auf negatives Schüler\*innenverhalten“ für den Aufbau von Beziehungen oder „Prüft auf Verständnis“ für die Aufgeschlossenheit).

Nachdem sie all diese Informationen gesammelt haben, ist es nur ein weiterer Schritt, eine entsprechende **Kompetenzmatrix** zu erstellen, die ein nützliches Werkzeug für den Auswahlprozess darstellt.

Der beste Weg, eine solche Kompetenzmatrix zu verwenden, ist, das Verhalten der Kandidat\*innen zu beobachten und so viel wie möglich davon aufzuzeichnen. Versuchen Sie unmittelbar im Anschluss an Ihre Beobachtungen, das entsprechende Kompetenzlevel auf Grundlage der Matrix zu bestimmen.

Beispiele:



	nicht akzeptabel		akzeptabel		außergewöhnlich
	1	2	3	4	5
<b>Lösung von Problemen</b>	<p>Zeigt ein gewisses Bewusstsein für das Problem. Unfähig, eigene Lösungen anzubieten, oder die angebotenen Lösungen sind sehr unrealistisch.</p>	<p>Im Bewusstsein des Problems. Bietet eine gewisse Struktur, um das Problem anzugehen. Ist sich mehr als einer Option bewusst. Ist in der Lage, eine Lösung zu finden.</p>	<p>Versteht das Problem und schafft einige Strukturen, mit denen das Problem angegangen werden kann.</p> <p>Ist sich mehr als einer Option bewusst, die realistisch, kreativ und/oder originell sind.</p> <p>Schlägt mindestens eine originelle und vernünftige Lösung vor.</p>	<p>Erkennt die Ursache des Problems.</p> <p>Schafft gute Strukturen, um das Problem anzugehen.</p> <p>Ist sich verschiedener Optionen bewusst, die realistisch, kreativ und/oder originell sind. Ist in der Lage, eine vernünftige Lösung zu finden.</p>	<p>Erkennt selbst die Ursachen schwierigster Probleme. Schafft klare Strukturen, um Probleme anzugehen. Bietet viele Optionen, die realistisch, kreativ und originell sind. Entscheidet sich für eine starke Lösung.</p>
<b>Aufbau von Beziehungen</b>	<p>Lehnt die Standpunkte anderer ab, unternimmt aber einen oberflächlichen Versuch oder geringe Anstrengungen, auf die Meinungen anderer einzugehen.</p>	<p>Fragt nach, kommuniziert aber nicht geschickt genug, um eine gemeinsame Basis zu schaffen. Bringt eigene Argumente vor, zeigt aber nicht, dass er/sie zuhören und die Gedanken anderer einbeziehen kann.</p>	<p>Hört zu und versucht, andere zu verstehen, um Gemeinsamkeiten zu finden.</p> <p>Artikuliert Ideen klar und prägnant, versucht, eine Beziehung zu anderen aufzubauen und ist in gewisser Weise erfolgreich darin, den Verlauf der Diskussion zu beeinflussen.</p>	<p>Hört zu und versucht, andere zu verstehen, und ist in der Lage, Gemeinsamkeiten zu finden.</p> <p>Bezieht sich immer wieder auf das, was andere gesagt haben (fragt andere nach ihrem Standpunkt, baut auf dem auf, was andere gesagt haben).</p> <p>Artikuliert deutlich und prägnant eigene Ideen, baut eine Beziehung zu anderen auf und beeinflusst den Verlauf der Diskussion stark und positiv.</p>	<p>Hört zu und versucht, andere zu verstehen und findet auf kreative Weise Gemeinsamkeiten. Bezieht sich ständig und inspirierend auf das, was andere gesagt haben, und zwar auf vielfältige Weise (baut auf dem Gesagten auf, schätzt Ideen anderer, fragt andere nach ihrem Standpunkt, ermutigt andere). Findet neue Lösungen, die auf den Interessen mehrerer Interessengruppen basieren. Artikuliert eigene Ideen klar und prägnant, baut eine Beziehung zu anderen auf. Andere empfinden es als selbstverständlich, dass er/sie die Diskussion leitet und schauen zu ihm/ihr auf.</p>