



Gemessen, gewogen und für gut befunden

Aufnahmetests stellen Bewerber und Universitäten gerade beim Medizinstudium vor große Herausforderungen. Beim aufwendigen Aufnahmeverfahren der Paracelsus Medizinischen Privatuniversität bemüht man sich um Treffsicherheit und Fairness.

ILSE SPADLINEK

W „Wir müssen uns nach bestem Wissen und Gewissen entscheiden, weil wir ja nur eine beschränkte Zahl an Bewerbern aufnehmen können“, sagt Felix Eckstein gleich zu Beginn des Gesprächs zum Thema. Am PMU-Standort Salzburg stehen heuer 75, in Nürnberg 50 Studienplätze zur Verfügung. An der Entwicklung des aufwendigen Aufnahmeverfahrens war Anatom und Institutsleiter Felix Eckstein, Fachbereichsleiter für Humanmedizin an der Paracelsus-Universität, von Anfang an beteiligt, es sei ein „fortlaufender Prozess“. In diesem Jahr war die Psychologin Tuulia Ortner mit im Team, sie hat vor allem den schriftlichen Aufnahmetest neu entwickelt, ein gemeinsames Forschungsprojekt der Paracelsus-Universität mit der Universität Salzburg. Für das ausführliche Interview – ein wesentlicher Teil des Aufnahmeverfahrens – ist Humanmedizin-Studiengangleiterin Doris Carstensen verantwortlich. Nach der schriftlichen Bewerbung sind also zwei große Aufgaben zu bewältigen: der Aufnahmetest und das Interview.

UN: Auf der PMU-Website zum Aufnahmeverfahren ist von Bewerberprofil und von Anforderungsprofil die Rede. Was ist der Unterschied?

Doris Carstensen: In unserem Bewerberprofil geben wir ein Signal, welche Menschen wir ansprechen möchten. Vor allem solche, die gern über den eigenen Tellerrand hinausschauen, soziales Engagement und Integrität zeigen und fähig sind, mit Belastung und Stress umzugehen. Wir wollen eine eigenständige Persönlichkeit, die sich im Studium entwickeln kann.

Felix Eckstein: Einen ersten Eindruck des Bewerberprofils, unserer „Wunschkandidaten“, gewinnen wir durch das Bewerbungsschreiben. Für das Anforderungsprofil hingegen sind bestimmte Eigenschaften empirisch erhoben worden. Dabei spielen das Studium an der PMU und seine Spezifika eine große Rolle, es muss ja an der PMU in fünf Jahren absolviert werden, der Stoff ist sehr dicht, das bedarf guter Planung und Vorbereitung, ebenso gefordert sind gute Englischkenntnisse.

Tuulia Ortner: Das Anforderungsprofil nach aktuellen psychologischen Standards bildet die Grundlage für das Aufnahmeverfahren. Wir sind ja verpflichtet, Kandidaten nur mit solchen Aufgaben zu konfrontieren, die tatsächlich für die Zukunft relevant sind, eine wissenschaftlich sehr spannende Herausforderung. Wir haben Expertinnen und Experten an der PMU und an anderen Univer-

sitäten, auch Studierende, befragt, um unterschiedliche Perspektiven abzubilden: Welche Hürden gibt es und worin unterscheiden sie sich, bewältigt oder nicht bewältigt zu werden? Diese Anforderungen haben wir gesammelt, bearbeitet und auf ihre Messbarkeit geprüft, auch, ob sie im Rahmen eines Auswahlverfahrens von Bewerbern und von Lehrenden akzeptiert werden. Für unser Forschungsprojekt war es besonders reizvoll, hier – anders als an vielen anderen Universitäten – ein computerisiertes Verfahren mit Simulationen entwickeln zu können.

UN: Können Sie – ohne viel zu verraten – Testbeispiele nennen und worauf es dabei ankommt?

Carstensen: Es geht immer um Wissen, Fähigkeiten und Persönlichkeitsaspekte. Der Aufnahmetest findet ausschließlich am Computer statt und dauert vier Stunden. Durch Simulationen ergibt sich eine dritte Dimension, also nicht nur Tisch und Papier. Der Kandidat oder die Kandidatin können beispielsweise live am Computer zeigen, ob und wie sie mehrere Dinge gleichzeitig bewältigen. Wir haben übrigens alle Aufgaben auch selbst durchgespielt, der Multitasking-Test ist wirklich stressig. Das ist so, als würde man vor einem Flipperautomaten stehen und die Kugeln werden immer noch schneller.

Eckstein: Auch das räumliche Vorstellungsvermögen ist für den Arzt besonders wichtig, nicht nur bei Operationen. Da gibt es sehr unterschiedliche Aufgabentypen, Pilotentests beispielsweise, um diese Eigenschaft zu testen. Tuulia Ortner hat hier aus der Anforderungsanalyse eine Aufgabe entwickelt, die speziell auf die spätere medizinische Praxis zielt.

UN: Wir sprechen von Wissen und Fähigkeiten. Aber kann man soziale Kompetenzen oder auch Emotionen überhaupt aus Aufnahmetests ablesen? Das wird ja immer wieder stark bezweifelt.

Ortner: In der Psychologischen Diagnostik ist die Erfassung von Persönlichkeit grundsätzlich eine Herausforderung, weil die Standardmethode im Fragebogen liegt. Dort kann man sich aber prinzipiell so darstellen, wie man möchte. Wir haben in unsere Computersimulationen zwar auch Persönlichkeitsaspekte mit eingebaut, ich stimme aber zu, dass beispielsweise die Erfassung sozialer Intelligenz zu den schwierigeren Aufgaben in einem standardisierten Test gehört. Zu berücksichtigen ist, dass es sich um junge Menschen handelt, deren Entwicklung ja noch nicht abgeschlossen ist. *Eckstein:* Man muss hier unterscheiden zwischen Wollen und Können: Natürlich würden wir gern den sozial kompetenten Stu-

dierenden auswählen. Dafür sind auch anderswo Tests entwickelt worden, von denen aber unter Experten bekannt ist, dass die Treffsicherheit nicht sehr hoch ist. Wichtig ist: Der Test ist erst eine Stufe im Verfahren, danach kommt das Interview. Da geht es zum Beispiel darum, wie viel Interesse an der Medizin und an unserer Universität besteht und was nach den vorhandenen Möglichkeiten durch Berufsfelderkundung und soziales Engagement aus dem individuellen Lebenslauf auch konkret sichtbar wird.

UN: Zum Interview also, dem zweiten wichtigen Teil des Aufnahmeverfahrens. Wie läuft das ab?

Carstensen: Das Interview ist sowohl zeitlich als auch inhaltlich sehr strukturiert. Es gibt einen Fragenkatalog, aber es können sich auch individuelle Fragen ergeben. Das Gespräch dauert zirka 45 Minuten, es wird zu dritt geführt, immer mit einem medizinischen Psychologen, einem Arzt oder einer Ärztin aus dem Klinikum und mit einer Person, die jeweils ihr persönliches Berufsbild mit einbringt. Danach kommt es zur Beratung, dem „intersubjektiven Austausch“, schlussendlich zur Bewertung der Interviews.

UN: Zum ersten Mal heuer werden auch Noten beim PMU-Aufnahmeverfahren mit berücksichtigt, warum?

Eckstein: Wir haben Noten auch bisher nicht ignoriert, um uns ein Gesamtbild zu machen, allerdings erst im Interview und nicht bei der Vorauswahl. Wir folgen hier einer Empfehlung der Psychologen, weil Schulnoten im Unterschied zum Testergebnis keine Momentaufnahme sind und letztlich auch einen Nachweis für langfristigen Lernerfolg darstellen. Es ist kein Numerus clausus, wir gewichten die Noten nur mit 20 Prozent, um Vorteile unterschiedlicher Bewertungssysteme zu nutzen und Nachteile auszugleichen. Aber auch die beste Note nützt nichts, wenn der Test nicht gut ist. Ich möchte auch noch auf ein grundsätzliches Missverständnis hinweisen. Nach dem Test hören wir oft: „War ich denn nicht gut genug, um aufgenommen zu werden?“ Diese Frage kann man so nicht stellen. Wir geben den 375 Test- und Notenbesten die Chance für das Interview, weil wir gezwungen sind, eine Auswahl zu treffen. Wir maßen uns dabei nicht an zu sagen, jemand sei nicht geeignet, Medizin zu studieren oder gar Arzt oder Ärztin zu werden. Wer nicht aufgenommen wurde, sollte sich dadurch nicht entmutigen lassen: Es kommt immer wieder vor, dass man es im darauffolgenden Jahr mit Bravour bei uns geschafft hat.

Bewerbungen Studium Humanmedizin bis 8. April 2018. **Info:** WWW.PMU.AC.AT

Es geht immer um Wissen, Fähigkeiten und Persönlichkeitsaspekte.

Doris Carstensen, PMU