

Annette Boeger *Hrsg.*

# Eignung für den Lehrerberuf

Auswahl und Förderung



Springer VS

---

# Eignung für den Lehrerberuf

---

Annette Boeger  
(Hrsg.)

# Eignung für den Lehrerberuf

Auswahl und Förderung

*Herausgeber*  
Annette Boeger  
Universität Duisburg-Essen  
Essen  
Deutschland

ISBN 978-3-658-10040-7      ISBN 978-3-658-10041-4 (eBook)  
DOI 10.1007/978-3-658-10041-4

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Springer VS

© Springer Fachmedien Wiesbaden 2016

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen.

*Lektorat:* Stefanie Laux

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer Fachmedien Wiesbaden ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media ([www.springer.com](http://www.springer.com))

---

# Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung</b> .....	1
Annette Boeger	
 <b>Teil I Stand der Forschung</b>	
 <b>Eignungsvoraussetzungen für einen sich ständig verändernden Beruf</b> .....	13
Timo Nolle	
 <b>Personale Merkmale Lehramtsstudierender als Ausgangslage der professionellen Entwicklung. Dimensionen, Befunde und deren Implikationen für die Lehrerbildung</b> .....	31
Colin Cramer	
 <b>Teil II Kompetenzprofile, Einstellungen und Studierverhalten von Lehramtsstudierenden</b>	
 <b>Risikomerkmale und Erfolgsprädiktoren des Lehramtsstudiums: Ergebnisse einer Erstsemesterbefragung</b> .....	59
Annette Boeger	
 <b>Zur Relevanz von Zielorientierungen und Selbstwirksamkeitserwartungen für die Anwendung von Lernstrategien im Lehramtsstudium</b> .....	91
Mike Lüdmann, Vasilena Beckmann und Annette Boeger	
 <b>Studien- und Berufswahlmotive am Anfang des Lehramtsstudiums</b> . . . .	115
Vasilena Beckmann	

<b>Welche Vorstellungen haben Lehramtsstudierende im ersten Semester über ihr Studium und den Lehrerberuf? .....</b>	<b>137</b>
Sandra Dietrich und Brigitte Latzko	
<b>Teil III Wie können geeignete Studierende rekrutiert werden? Inventare zur Eignungsabklärung am Studienanfang</b>	
<b>Eignungsabklärung und Zulassungssteuerung für den Lehrerberuf: Perspektiven, Instrumente und Erfahrungen .....</b>	<b>155</b>
Birgit Nieskens	
<b>CCT – Career Counselling for Teachers: Genese, Grundlagen und Entwicklungsstand eines webbasierten Beratungsangebots .....</b>	<b>181</b>
Johannes Mayr, Florian Müller und Birgit Nieskens	
<b>Der LehramtsNavi der Universität Paderborn zur Identifizierung und Weiterentwicklung überfachlicher Kompetenzen von Lehramtsstudierenden .....</b>	<b>215</b>
Carla Bohndick und Susanne Kohlmeyer	
<b>PARcours: Kompetenzanalyse und Eignungsberatung angehender Lehramtsstudierender .....</b>	<b>229</b>
Martina Hechinger	
<b>Teil IV Aktuelle Kompetenztrainings und Förderprogramme</b>	
<b>Ein Trainingsprogramm zur Steigerung der Studienkompetenz im Lehramtsstudium .....</b>	<b>261</b>
Vasilina Beckmann	
<b>Projekt „Psychosoziale Basiskompetenzen“: Standortbestimmung und Selbstprofessionalisierung .....</b>	<b>275</b>
Elke Döring-Seipel und Maria Seip	
<b>Teil V Selektion am Studienanfang</b>	
<b>Die Auswahl von Lehramtsstudierenden: Ein Beispiel aus Finnland .....</b>	<b>305</b>
Meike Kricke	

---

# Mitarbeiterverzeichnis

**Annette Boeger** Fakultät für Bildungswissenschaften, Universität Duisburg-Essen, Essen, Deutschland

**Carla Bohndick** Fakultät für Kulturwissenschaften, Universität Paderborn, Paderborn, Deutschland

**Colin Cramer** Institut für Erziehungswissenschaft, Eberhard-Karls-Universität Tübingen, Tübingen, Deutschland

**Sandra Dietrich** Erziehungswissenschaftliche Fakultät, Universität Leipzig, Leipzig, Deutschland

**Vasilina Beckmann** Fakultät für Bildungswissenschaften, Universität Duisburg-Essen, Essen, Deutschland; Universität Duisburg-Essen, Essen, Deutschland

**Elke Döring-Seipel** Institut für Psychologie, Universität Kassel, Kassel, Deutschland

**Martina Hechinger** Lehrstuhl für Schulpädagogik, Universität Passau, Passau, Deutschland

**Susanne Kohlmeyer** Fakultät für Kulturwissenschaften, Universität Paderborn, Paderborn, Deutschland

**Meike Kricke** Zentrum für LehrerInnenbildung (ZfL), Universität zu Köln, Köln, Deutschland

**Brigitte Latzko** Erziehungswissenschaftliche Fakultät, Universität Leipzig, Leipzig, Deutschland

**Mike Lüdmann** Fakultät für Bildungswissenschaften, Universität Duisburg-Essen, Essen, Deutschland

**Johannes Mayr** Institut für Unterrichts- und Schulentwicklung, Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Klagenfurth am Wörthersee, Österreich

**Florian Müller** Institut für Unterrichts- und Schulentwicklung, Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Klagenfurth am Wörthersee, Österreich

**Birgit Nieskens** Zentrum für Angewandte Gesundheitswissenschaften, Leuphana Universität Lüneburg, Lüneburg, Deutschland

**Timo Nolle** Zentrum für Lehrerbildung, Universität Kassel, Kassel, Deutschland

**Maria Seip** Zentrum für Lehrerbildung, Universität Kassel, Nora-Platiel Straße 1, 34127 Kassel, Deutschland

---

# Einleitung

Annette Boeger

In der bildungswissenschaftlichen Literatur herrscht Einigkeit darüber, dass die Tätigkeit von Lehrkräften an Schulen zunehmend komplexer und anspruchsvoller wird und eine Steigerung der Anforderungen an die fachlichen, methodischen, sozialen und personalen Kompetenzen der Lehrkräfte festzustellen ist. Zahlreiche Studien haben in den letzten Jahren untersucht, welche personalen und sozialen Kompetenzen und inwiefern diese den Studienerfolg und den Berufserfolg bzw. die Berufszufriedenheit günstig oder ungünstig beeinflussen; dies geschah mit dem Ziel, in einem nächsten Schritt diese Kompetenzen zu fördern.

Demzufolge sind aktuell auf bildungswissenschaftlichen Kongressen die erforderlichen Kompetenzen von Lehramtsstudierenden ein zentrales Thema, wobei sowohl der Aspekt der erfolgreichen Absolvierung des Studiums als auch der Aspekt der späteren erfolgreichen Lehrertätigkeit untersucht werden. Die beobachteten, weit verbreiteten Burn-Out Phänomene und Frühpensionierungswellen bei Lehrkräften führten dazu, nicht mehr allein Kompetenzen und Bewältigungsstrategien bei Lehrpersonen zu untersuchen, sondern ebenfalls Studierende des Lehramts bzgl. ihrer für den späteren Beruf erforderlichen Kompetenzen zu untersuchen. Die empirischen Daten zeigen, dass nicht nur Lehrkräfte ungünstige Verhaltens- und Verarbeitungsmuster zeigen, sondern ein bedeutsamer Anteil von Lehramtsstudierenden ebenfalls problematisches Verhalten (u. a. geringe Motivation, fehlendes Berufsinteresse, geringe Lernbereitschaft, ungünstige Lernstrategien) aufweist; dies bedeutet, dass nicht allein die Berufstätigkeit und die mit ihr verbundenen Belastungen zu ungünstigen Verhaltensmustern führen, sondern diese Verhaltens-

---

A. Boeger (✉)  
Fakultät für Bildungswissenschaften, Universität Duisburg-Essen,  
Berliner Platz 6–8, 45127 Essen, Deutschland  
E-Mail: [annette.boeger@uni-due.de](mailto:annette.boeger@uni-due.de)

© Springer Fachmedien Wiesbaden 2016  
A. Boeger (Hrsg.), *Eignung für den Lehrerberuf*,  
DOI 10.1007/978-3-658-10041-4\_1

muster bereits von den Lehrkräften in den Beruf mitgebracht werden. Auf diese Befunde kann unterschiedlich reagiert werden. Zum einen mit einer Förderung der Studierenden: Hier besteht das Ziel darin, das Studium um Inhalte zu erweitern, welche helfen sollen, die ermittelten Defizite abzubauen und relevante Kompetenzen aufzubauen. Die erarbeiteten Kompetenzen sollten dann nicht nur auf den Beruf vorbereiten, sondern ebenfalls dabei helfen, das Studium erfolgreich zu meistern. Diesen Maßnahmen kann eine Eignungsuntersuchung vorgeschaltet werden, welche die für den Lehrerberuf erforderlichen Kompetenzen misst sowie dem Einzelnen ein Feedback über seine vorhandenen Fähigkeiten gibt. Dazu gehört das Bearbeiten von Selbsterkundungsfragebögen, das Absolvieren von Rollenspielen und vieles mehr; diese Eignungstestung wird zurzeit in Deutschland auf freiwilliger Basis angeboten. Ob aus den Resultaten Konsequenzen folgen und wie diese aussehen, wird dem Einzelnen überlassen. Eine Laufbahnberatung wird an manchen Universitäten im Anschluss angeboten. Aber auch diese ist freiwillig.

Diesen Befunden kann aber zum anderen auch mit Studieneignungsverfahren begegnet werden, die den Zugang zum Lehramtsstudium begrenzen und nur „geeignete“ Studierende zulassen. Es findet eine Selektion statt. Das ist bisher in Deutschland nicht der Fall. Ein Beispiel hierfür ist das Auswahlverfahren in Finnland.

Im vorliegenden Band werden einige an deutschen bzw. österreichischen Universitäten entwickelte und angewendete Eingangseignungsverfahren vorgestellt. Sehr etablierte und verbreitete Verfahren stehen dabei neben erst frisch konzipierten und noch nicht sehr verbreiteten (Beiträge von Mayr et al., Bohndick und Kohlmeyer, Hechinger, Nieskens, Döring-Seipel und Seip).

Es werden auch aktuelle Ergebnisse zum Status quo der Lehramtsstudierenden dargestellt: Welche Kompetenzen, Motivationen, Leistungsmotive bringen die Studierenden aktuell mit? Hier sollen auf der Basis der Ergebnisse von Selbsterkundungsverfahren günstige Profile bzw. Risikoprofile identifiziert werden (Beiträge von Boeger, Beckmann, Lüdmann, Dietrich und Latzko). Sind Defizite der Studierenden identifiziert, sollten in einem weiteren Schritt passgenaue Kompetenztrainings und Förderprogramme entwickelt werden. Es werden Förderprogramme der Universitäten Essen und Kassel beispielhaft vorgestellt.

Der Beitrag von Nolle führt eine theoretische Position ein, welche die Begründung für die darauf folgenden Beiträge herstellt; diese lehnen einheitlich Selektion ab und stellen vielmehr Förderung und Entwicklung in den Fokus. Nolle beschreibt die Person als handelndes Subjekt, welches seine Entwicklung selbst gestaltet und sich somit in Interaktion zur Umwelt ständig entwickelt und damit verändert. Sein Ansatz wird ergänzt durch die gegenwärtige Position der Entwicklungspsychologie, die den Entwicklungsprozess als einen unentwegten Austausch zwischen

Individuum und Umwelt konzeptualisiert. Beide wirken aktiv und miteinander verschränkt aufeinander ein. In dieser Interaktion führen Veränderungen des eines Teils zu Veränderungen des anderen Teils oder des Gesamtsystems und diese Veränderungen wirken wieder auf den Urheber zurück, der sich daraufhin ebenfalls verändert. Diese „dynamischen“ Interaktionen führen zu Veränderungen und auch zu Stabilitäten im Lebenslauf. Der Lebenslauf lässt sich somit als eine Folge von Herausforderungen, kritischen Lebensereignissen, Belastungen, Übergängen und Wendepunkten strukturieren, die als „Entwicklungsaufgaben“ bezeichnet werden. Das Entwicklungsaufgabenkonzept beschreibt diese kultur- und altersabhängigen Belastungen und Herausforderungen. Ihre Bewältigung setzt individuelle Entwicklung in Gang und treibt sie voran: Neue Orientierungen und der Aufbau von Strukturen werden möglich, so dass das Individuum eine weitere Entwicklungsstufe erreicht. Die Entwicklungsaufgaben haben ihren Ursprung in biologischen Veränderungen, gesellschaftlichen und kulturellen Erwartungen und nicht zuletzt im Individuum selbst und seinen Lebenszielen.

Auch das Berufsleben konfrontiert den Einzelnen mit Entwicklungsaufgaben, die vom Individuum bewertet (z. B. als Herausforderung) und gelöst werden. Für diese Bereitschaft, sich anhand von Herausforderungen weiterentwickeln zu wollen, beschreibt Nolle wiederum erforderliche persönliche Voraussetzungen beim Einzelnen, die es zu erforschen gilt. Diese Entwicklungsbereitschaft, die z. B. mit der individuellen Lernzielorientierung zusammenhängt, wird als lebenslanger Prozess gesehen und stellt damit ein prozessorientiertes Merkmal dar. Aber auch „stabile“ Personenmerkmale, so genannte „Eigenschaften“ werden im Verlauf der Lebensspanne als entwicklungsfähig und damit relativ veränderbar gesehen.

Weiterhin stellt Nolle die Frage, welche Ziele mit der Ausübung der beschriebenen Kompetenzen erreicht werden sollen und kommt zu dem Schluss, dass eine Zielposition sehr schwer zu bestimmen ist, da der Lehrerberuf äußerst komplex und in stetigem Wandel begriffen ist. Als mögliche Zielpositionen bezeichnet er die Gestaltung von Unterricht und die Lehrer-Schüler Beziehung. Es gilt der Frage nachzugehen, welche Kompetenzen, Techniken und Methoden im Studium erworben werden müssen, um das Ziel eines guten und erfolgreichen Unterrichts zu erreichen. Nolle lehnt Selektionsprozesse zu Beginn des Studiums ab, da sie einem entwicklungsorientiertem Ansatz nicht gerecht werden.

Wenn wir eine gezielte Eignungsabklärung und eine Studien- und Laufbahnberatung anbieten wollen, ist die genaue Kenntnis relevanter personaler Merkmale und Prozessmerkmale unserer Klientel der Lehramtsstudierenden unabdingbar. Einen Überblick über den aktuellen Stand der Forschung zu diesem Thema gibt Cramer in seinem Beitrag. In Bezug auf die soziodemografische Kennzeichnung verweist Cramer auf die hohe „Berufsvererbung“ des Lehramts und auch darauf,

dass der Lehrerberuf gegenwärtig kein sozialer Aufstiegsberuf mehr ist. Charakteristische Unterschiede zwischen den Lehramtsrichtungen wie Herkunft und kognitive Voraussetzungen werden beschrieben.

Als stabile Persönlichkeitsmerkmale sind die „Big Five“ am häufigsten untersucht worden: Hier erwähnt Cramer zahlreiche Untersuchungen, die insbesondere „Gewissenhaftigkeit“ und „Extraversion“ als günstige Personenmerkmale für den Lehrerberuf herausstellen, welche mit Selbstwirksamkeitserwartungen, Leistungsorientierung und Berufszufriedenheit in enger Wechselwirkung stehen. Cramer stellt Befunde zur Studien- und Berufsmotivation vor, die einheitlich den Zusammenhang von intrinsischer Motivation mit Studiums- und Berufserfolg und mit Studiums- und Berufszufriedenheit betonen. Besonders das „pädagogische Interesse“ als Motivation dient der erfolgreichen Bewältigung des Berufseinstiegs. Ein weiterer Forschungsfokus liegt auf den Selbstwirksamkeitserwartungen und dem Beanspruchungserleben, die Cramer als Prozessmerkmale bezeichnet und die möglicherweise mehr Veränderungspotential und somit Förderungsmöglichkeiten beinhalten als stabile Eigenschaften. Weitere Studien zeigen ein hohes Maß an Beanspruchungserleben bereits bei Lehramtsstudierenden; dieses geht wiederum mit niedriger Ausprägung von intrinsischer Motivation und geringen Selbstwirksamkeitserwartungen, aber mit ausgeprägtem Neurotizismus, einem relativ stabilen, schwer zu verändernden Personenmerkmal, einher. Deshalb sollte auf Prozessmerkmale besonders deshalb geachtet werden, weil diese leichter entwickelt und gefördert werden können.

In den Beiträgen von Mayr et al., Bohndick und Kohlmeyer, Hechinger und Nieskens, werden freiwillige oder verpflichtende Studieneignungsverfahren vorgestellt, die teilweise mit Beratungsangeboten gekoppelt sind. Der Schwerpunkt liegt weniger auf einem „Kompetenztraining“ als vielmehr auf der selbsterkundenden Diagnostik eigener Kompetenzen. Zugrunde liegt diesen im Folgenden beschriebenen Diagnostikverfahren und Förderprogrammen der Kompetenzbegriff von Weinert (2001, S. 27) wonach das Kompetenzkonstrukt erlernbare Fähigkeiten und Fertigkeiten umfasst, die kognitiver, motivationaler, selbstregulativer und sozialer Art sind.

Der von Mayr, Müller und Nieskens entwickelte CCT stellt ein solches diagnostisches Beratungsverfahren dar, welches Aussagen zur Passung zwischen Person und Beruf macht. Die Autoren stellen die Entstehungsbedingungen sowie den gegenwärtigen Entwicklungsstand, Forschungsbefunde und Evaluationsergebnisse des von ihnen entwickelten und inzwischen in den deutschsprachigen Ländern führenden Eignungsverfahrens vor. Insbesondere wird auf eine zehnjährige Längsschnittstudie eingegangen, welche die empirische Basis des CCT darstellt. Die Laufbahnberatung anhand des CCT beruht auf der Messung von für Studium und

Beruf erforderlichen Persönlichkeitsmerkmalen (Big Five) und Interessen (Berufsinteressen). Anhand der Längsschnittstudie können die Autoren zeigen, dass beide Bereiche in enger, wechselseitiger Beziehung zueinander stehen und sowohl Lernwege im Studium (das Aufgreifen günstiger Lerngelegenheiten, die Anwendung günstiger Lernstrategien) wie auch Berufskompetenzen (z. B. Unterrichtsverhalten) vorhersagen. Das CCT Verfahren wird online präsentiert und besteht aus einer Mischung aus Selbsterkundungsverfahren und Informationen über Studium und Beruf. An manchen Universitäten wird nach der Bearbeitung des CCT ein Beratungsangebot gemacht, sollte der Bedarf bestehen.

Nieskens gibt in ihrem Beitrag einen Überblick über die Verfahren, die gegenwärtig in den Bundesländern mit gesetzlicher Verankerung von Eignungsabklärungen angewendet werden und beschreibt solche genauer, die weitverbreitet sind (CCT, FIT). Die meisten sind freiwillig und nicht-selektiv. Die Zielsetzung der Rückmeldung über eigene Kompetenzen und Defizite ist allen gemeinsam; das Feedback soll dazu ermutigen, diese weiter auszubauen, eventuell anhand vorhandener Angebote der Universität. Nieskens stellt ein eigenes Eingangsverfahren der Leuphana Universität vor, bei dem zunächst der CCT verpflichtend bearbeitet werden muss. Weitere freiwillige Schritte sind das Absolvieren eines Zulassungstests, eines Zulassungsgesprächs und eines Gruppengesprächs über die CCT Ergebnisse.

Das ebenfalls freiwillige PACours-Verfahren der Universität Passau, vorgestellt von Hechinger, besteht aus einem eintägigen Assessment Center bei dem anhand von Rollenspielen, Unterrichtsanalysen und Selbstrepräsentationen berufliche Kompetenzen erfasst werden. Anschließend wird eine Eignungsberatung angeboten. An der Universität Paderborn haben die Lehramtsstudierenden mithilfe eines „Navi im Netz“ studiumsbegleitend die Möglichkeit, auf freiwilligem Weg ihre überfachlichen Kompetenzen zu testen. Als zweite Säule wird der „Navi im Raum“ angeboten. Es handelt sich dabei um eine Workshopreihe, in der Themen, die besonders oft im Netz angefragt wurden, mit selbstreflektiven Methoden behandelt werden.

Aber wie sieht es mit den Kompetenzen der Lehramtsstudierenden aus? Anhand der Eignungsverfahren erhalten wir nur sehr selektive Informationen über Studierende, denn die Verfahren sind zumeist freiwillig, was bedeutet, dass Studierende mit problematischen Profilen sich diesen Verfahren möglicherweise gar nicht stellen. Weiterhin sind sie häufig anonym.

Im vorliegenden Band werden einige Untersuchungsergebnisse zu Profilen von Lehramtsstudierenden vorgestellt. In Leipzig wurde mit einem standortspezifischen Eignungsinstrument eine Erstsemesterbefragung durchgeführt, über deren Ergebnisse Dietrich und Latzko berichten. Knapp die Hälfte der untersuchten Stichprobe erwies sich als engagiert und intrinsisch motiviert. Die andere Hälfte teilte sich in ganz unterschiedliche Profile mit ungenügender Passung zum Lehrer-

beruf auf (z. B. „Fehlplazierte“, „Schoner“, „arbeits scheue Einzelgänger“), bei denen u. a. geringes Engagement, geringe Kontaktbereitschaft und die Entscheidung zum Studium als Notlösung festgestellt wurden. Mit dem Leipziger EULE- Projekt soll ein passgenaues, an den Profilen der Studierenden ansetzendes Trainingskonzept entwickelt werden.

In Essen untersuchten Boeger, Beckmann und Lüdman studien- und berufsrelevante Kompetenzen bei Lehramtserstsemestern und konnten ebenfalls bei circa der Hälfte der Probanden/innen Risikoprofile feststellen, die ebenfalls durch geringes Engagement und weitere ungünstige Merkmale charakterisiert waren. Auch ein nicht unbeträchtlicher Teil bezeichnete das Studium als „Notlösung“. Im Rahmen dieser Studie fand Beckmann heraus, dass die extrinsische Studienmotivation mit geringer Studienzufriedenheit einherging und diese Einstellung damit einen Risikofaktor für erfolgreiches Studieren darstellt. Ihre Ergebnisse weisen weiterhin darauf hin, dass es sinnvoll ist, Studien- und Berufsmotivationslagen getrennt zu betrachten. Lüdman konnte im Rahmen derselben Studie feststellen, dass sowohl Selbstwirksamkeitserwartungen als auch Lernzielorientierung einen entscheidenden Einfluss auf die Anwendung von günstigen Lernstrategien hatten. Bei Studierenden mit einer stark ausgeprägten Annäherungsleistungszielorientierung drohte eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung die Tendenz, die gesteckten Studienziele über bloße Oberflächenstrategien wie etwa Auswendiglernen zu erreichen. Seine Ergebnisse unterstützen die Bedeutung der Selbstwirksamkeitssteigerung im Rahmen von Trainingsprogrammen wie im Beitrag von Beckmann vorgestellt.

Döring-Seipel und Seip sowie Beckmann beschreiben Trainingsprogramme zum Kompetenzaufbau bei Studienbeginn.

Döring-Seipel und Seip beschreiben das an der Universität Kassel 2008 eingeführte, für alle Lehramter verpflichtende BASIS-Programm in dem professionelle, vor allem psychosoziale Kompetenzen erworben werden sollen, weil diese Fähigkeiten in einem sozial-kommunikativen „Beziehungs-Beruf“ als besonders relevant angesehen werden. In einem Selbstprofessionalisierungsprozess sollen die beiden Kernkompetenzen „Durchsetzungsfähigkeit“ und „Empathie“ eingeübt werden. Damit soziale Kompetenzen überhaupt gesteigert werden können, werden die beiden Metakompetenzen „Selbstreflexion“ und „Bereitschaft, Neues zu lernen“ gefördert. Das Training arbeitet u. a. mit konstruktivem Feedback, bei dem Verbesserungspotentiale betont werden und positive Lernziele entwickelt werden; die reflektierte Selbstbewertung wird u. a. mit biographischen Lernerfahrungen und zahlreichen Selbsterfahrungsanteilen gefördert.

Beckmann beschreibt ein Trainingsprogramm, welches die Studierkompetenzen von Lehramtsstudierenden verbessern soll, um Studienabbrüche zu reduzieren. Die von ihr entwickelten Trainingsmodule behandeln Themen wie Präsentationstech-

niken, wissenschaftliche Arbeitstechniken und Reflexion des Lehrerberufs; damit stellen sie auch eine gute Berufsvorbereitung dar. Eine Evaluation der Maßnahme ergab, dass die Selbstwirksamkeitserwartungen leicht gestiegen waren und die Studienzufriedenheit im Vergleich zur Kontrollgruppe sogar bedeutsam höher war. Da besonders die Studienzufriedenheit ein wichtiger Prädiktor für einen erfolgreichen Studienabschluss darstellt, sollte das Programm weiter überarbeitet und verfeinert werden, um verbreitet Anwendung zu finden.

Während das BASIS Training Kompetenzen für den späteren Beruf fördert, legt das Essener Trainingsprogramm eher einen Focus auf die Stärkung studienrelevanter Fähigkeiten, wobei sich berufliche und studienbezogene Kompetenzen überschneiden.

Im Gegensatz zu den bisher dargestellten freiwillig oder verpflichtend (aber ohne Konsequenzen) zu absolvierenden Eignungsverfahren erlaubt der Beitrag von Kricke einen Blick über den nationalen Tellerrand zu einem ganz anderen Konzept von Eignungsauswahl. Sie stellt die finnische Lehramtseignungsprüfung vor, die nicht freiwillig ist und ein strenges Selektionsverfahren darstellt; nur etwa 10% der Bewerberinnen und Bewerber einer Kohorte werden zum Studium aufgenommen. Geprüft werden kognitive Fähigkeiten (einen Text analysieren), die Berufsmotivation (in einem Gespräch darzustellen) und die Fähigkeit, mit Menschen umzugehen (zu zeigen anhand einer Diskussion mit Schülern und Schülerinnen).

Vorliegender Band hat zu dem Thema „Was bringen Lehramtsstudierende an Kompetenzen mit und wie können wir sie fördern“ relevante und aussagekräftige aktuelle Untersuchungsergebnisse und Eignungsverfahren zusammengestellt.

Welche Konsequenzen können daraus gezogen werden? Fast alle Forscher/innen berufen sich bei der Anwendung von Eignungsuntersuchungen auf das Konzept einer weitgehenden Entwicklungsfähigkeit und Veränderungsfähigkeit von Persönlichkeit. Eignungsuntersuchungen dienen damit der Diagnostik relevanter Berufsmerkmale, die – falls noch nicht vorhanden – im Studium eingeübt werden sollen. Es soll bei jungen Menschen gerade nicht auf die spätere Berufsbewährung geschlossen werden, da die Ausbildung ja erst dazu befähigen soll und zu der Entwicklung dieser Kompetenzen anregen soll. Doch wie berechtigt ist diese Vorstellung?

Die Persönlichkeitspsychologie geht davon aus, dass die Persönlichkeit im jungen Erwachsenenalter eher stabil ist und sich nur unwesentlich verändert. Das betrifft insbesondere Eigenschaften wie die „Big Five“ (Asendorpf und Meyer 2012, S. 265 ff.), zu denen auch Temperamentsfaktoren wie Extraversion gehören, die besonders stabil über die Lebensspanne sind. Aber auch die sozialen Kompetenzen sind eng korreliert mit diesen fünf wichtigsten Persönlichkeitsfaktoren (Mayr 2012) und damit relativ stabil. Mayr spricht von einem engen Zusammenspiel von Selbstbild, Persönlichkeitseigenschaften und sozialen Kompetenzen, die relativ

stabil und nur schwer veränderbar sind (a. a. O.). Personenmerkmale und Berufsinteressen, die zu Beginn des Studiums vorhanden sind, ändern sich über viele Jahre nicht (Mayr 2007). Zudem beeinflussen personale Faktoren, welche Lerngelegenheiten aufgegriffen werden und welche Lernstrategien in Angriff genommen werden. So wird beispielsweise ein introvertierter Studierender Übungen zur Präsentation vor einer Gruppe eher meiden und demzufolge diese für seinen Beruf wichtigen Lernerfahrungen gar nicht machen.

Lipowsky (2003, S. 366 ff), der Lehrkräfte über Jahre untersuchte und ihren Übergang in das Berufsleben verfolgte, fand ebenfalls eine hohe Stabilität und spricht daher von „Selektionseffekten“, nicht von „Sozialisierungseffekten“: Die Lehrkräfte zeigten beim Berufsstart die Eigenschaften, die sie bereits zu Beginn ihres Studiums gezeigt hatten.

Weiterhin unterscheiden sich Menschen in den bereits erwähnten Fähigkeiten, sich aufgrund neuer Erfahrungen zu verändern und in der Bereitschaft, Neues zu lernen; beides sind bedeutende Metakompetenzen, welche die für den Lehrerberuf so bedeutenden sozial-emotionalen Kompetenzen in Gang setzen.

Die für den Lehrerberuf relevanten Persönlichkeitsfaktoren sowie das Berufsinteresse scheinen also recht stabil zu sein. Diese Befunde sprechen aber nicht dagegen, die Kompetenzen engagierter, motivierter und am Lehrerberuf interessierter Studierender im Rahmen des Studiums zu fördern. Sie sprechen aber dagegen, unmotivierte, unengagierte und berufsuninteressierte Bewerber zum Studium zuzulassen in der Hoffnung, dass diese sich ändern werden.

Was spricht also dagegen, Menschen davor zu schützen, unglücklich und ausgebrannt im Beruf zu werden, weil sie die entsprechenden Voraussetzungen und Kompetenzen dafür nicht mitbringen und auch im Studium nicht erworben haben? Und was spricht dagegen, Generationen von jungen Menschen vor Lehrkräften, die für diesen Beruf ungeeignet sind, zu schützen? Bei der Selektion zu Beginn eines Kunststudiums, eines Sportstudiums oder eines Schauspielstudiums herrscht ein geringerer Glaube an die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten und es bestehen weniger Skrupel, einen jungen Menschen durch eine Absage von seinem erwünschten Beruf abzuhalten. Auch müssen unzählige Abiturienten, die nicht den erforderlichen Numerus Clausus für das ersehnte Fach mitbringen, eine neue Lebensplanung vornehmen. Es ist sogar zu vermuten, dass die selektive Zulassung zu einem Studium eher dazu führt, dass das entsprechende Studium angesehen und begehrenswerter erscheint und eine andere, motiviertere Klientel anzieht. Das bei Schülerinnen und Schülern verbreitete Image des Lehrerberufs als langweilig und wenig anspruchsvoll (Nieskens 2009, S. 267) könnte sich dadurch ändern.

Lehrkräfte sind wichtig, weil von ihnen abhängt, welche Lernleistungen Schüler und Schülerinnen erbringen (Hattie 2009) und wie sich die Persönlichkeit der jungen Menschen entwickelt. Deshalb darf es keine Notlösung sein, Bildungsmultiplikator zu werden!

---

## Literatur

- Asendorpf, J., & Meyer, F. (2012). *Psychologie der Persönlichkeit* (S. 265 ff.). Berlin: Springer.
- Hattie, J. (2009). *Visible Learning*. London: Routledge.
- Lipowsky, F. (2003). *Wege von der Hochschule in den Beruf*. Bad Heilbronn: Klinkhardt.
- Mayr, J. (2007). Empirische Befunde zur Kompetenzentwicklung bei LehrerstudentInnen und LehrerInnen. In F. Kostrzena (Hrsg.), *Lehrerbildung im Diskurs* (Bd. 3, S. 8–24). Münster: Lit.
- Mayr, J. (2012). Persönlichkeit und psychosoziale Kompetenz. Verhältnisbestimmung und Folgerungen für die Lehrerbildung. In D. Bosse & H. Dauber, E. Döring-Seipel, T. Nolle (Hrsg.), *Professionelle Lehrerbildung im Spannungsfeld von Eignung, Ausbildung und beruflicher Kompetenz* (S. 43–57). Bad Heilbronn: Klinkhardt.
- Nieskens, B. (2009). *Wer interessiert sich für den Lehrerberuf- und wer nicht?* Göttingen: Cuvillier.
- Weinert, F. (2001). Vergleichende Leistungsmessung in Schulen – eine umstrittene Selbstverständlichkeit. In F. Weinert. (Hrsg.), *Leistungsmessung in Schulen* (S. 17–32). Weinheim: Beltz.

**Prof. Dr. Annette Boeger** Seit 1998 Lehrstuhl für Entwicklungspsychologie an der Universität Duisburg-Essen, Standort Essen, Fakultät Bildungswissenschaften. Forschungsschwerpunkte: Beratungskonzepte in der Schule, Studienabbruch im Lehramt, Studien- und Berufsmotivation bei Lehramtsstudierenden, Trainingsprogramme zur Förderung der Studierfähigkeit.

---

**Teil I**  
**Stand der Forschung**

---

# Eignungsvoraussetzungen für einen sich ständig verändernden Beruf

Timo Nolle

---

## Zusammenfassung

Studien weisen darauf hin, dass viele Lehramtsstudierende ungünstige Eingangsvoraussetzungen für den Beruf mitbringen, unzutreffenden Erwartungen haben oder aus anderen Gründen nicht zu dem Beruf passen. In Eignungsabklärungsverfahren wird versucht, frühzeitig im Studium zu prüfen, ob eine Person zu dem Beruf passt. Dabei stellen sich zwei konzeptionelle Herausforderungen: Erstens, dass es ‚den‘ Lehrerberuf gar nicht gibt und sich die Bedingungen ständig verändern und zweitens, dass Professionalität durch kontinuierliche Weiterentwicklung entsteht. In diesem Beitrag wird daher zwischen zwei Arten von Eignungsmerkmalen unterschieden: den ergebnisorientierten Eignungsmerkmalen, die sich auf die Kernaufgaben beziehen und den entwicklungsprozessorientierten Merkmalen, die für eine kontinuierliche Weiterentwicklung nötig sind.

---

## 1 Einleitung

Die Eignung für den Lehrerberuf spielt zu Beginn der Lehramtsausbildung in Deutschland eine wichtige Rolle. In vielen Studien wurde der Frage nachgegangen, mit welchen persönlichen Voraussetzungen Lehramtsstudierende ein Studium aufnehmen. Diese Untersuchungen zeigen, dass nicht alle Personen, die sich für diesen Beruf entscheiden, die dafür benötigten Voraussetzungen mitbringen. In manchen Studien wird etwa ein Drittel der Studierenden als Risikogruppe eingestuft

---

T. Nolle (✉)

Zentrum für Lehrerbildung, Universität Kassel, Nora-Platiel Straße 1,  
34127 Kassel, Deutschland

E-Mail: [tnolle@uni-kassel.de](mailto:tnolle@uni-kassel.de)

© Springer Fachmedien Wiesbaden 2016

A. Boeger (Hrsg.), *Eignung für den Lehrerberuf*,

DOI 10.1007/978-3-658-10041-4\_2

(Rauin 2007; Rauin und Maier 2007; Schaarschmidt und Kieschke 2007). Diese Studienergebnisse wurden vergleichsweise intensiv in populären Medien rezipiert und regten Diskussionen und Überlegungen an, bei Aufnahme eines Lehramtsstudiums nach individuellen Voraussetzungen zu selektieren und die Entwicklung spezifischer Kompetenzen für den Lehrerberuf zu fördern. Eine frühzeitige Beratung in Bezug auf diese persönlichen Voraussetzungen erscheint wichtig; nicht nur für die zukünftigen Schülerinnen und Schüler, sondern auch, weil aufgrund der geringen Polyvalenz der Lehramtsausbildung ein später Abbruch einen großen finanziellen, zeitlichen und persönlichen Verlust für die betroffenen (Lehr-)Personen darstellt.

Für Lehrende in der Lehrerbildung, die in unmittelbarem Kontakt mit den zukünftigen Lehrkräften stehen, ist das Thema Eignung eigentlich ein kontinuierliches Hintergrundthema. Viele Lehrende fragen sich im Blick auf einzelne Studierende, ob diese Personen die richtigen Voraussetzungen für den Lehrerberuf mitbringen. Dies gilt insbesondere für Dozentinnen und Dozenten in Lehrveranstaltungen mit hohem Praxisbezug wie Schulpraktika etc. Vielfach verwenden Lehramtsstudierende die Praktika als eine Möglichkeit der Selbstüberprüfung und erbitten sich von den Lehrenden ein Beratungsgespräch zu ihren persönlichen Voraussetzungen. Oft ist ein solches Gespräch obligatorischer Bestandteil der Praktikumsbetreuung. Auch vor Beginn des Studiums können sich Studierende in Online-Assessments, die auf Grundlage empirischer Forschungserkenntnisse zu Merkmalen erfolgreicher Lehrpersonen entwickelt wurden, mit ihrer Eignung auseinandersetzen.

Trägt man die empirischen Erkenntnisse zu Eignungsmerkmalen und personalen Voraussetzungen zusammen, wie zum Teil hier in diesem Werk oder in anderen Werken (z. B. Bennewitz et al. 2011), kann man den Eindruck gewinnen, dass nicht nur der Anlass dringend gegeben ist, sondern auch, dass bereits ausreichend empirisch abgesichertes Wissen über personale Voraussetzungen und entsprechende Testmethoden für eine systematische Diagnose sowie eine daraus folgende begründbare Bewerberauswahl vorhanden sind.

So einfach ist es allerdings nicht: In diesem Beitrag werden die Schwierigkeiten in den Fokus gestellt, die mit der Eignungseinschätzung und Beratung von Lehramtsstudierenden zu Beginn des Studiums verbunden sind. Zunächst wird der Begriff Eignung diskutiert. Es werden spezifische Rahmenbedingungen der Lehrerbildung und Berufskarriere vorgestellt, die bei einer Beratung zur Eignung, einer Eignungsfeststellung oder auch Auswahl berücksichtigt werden sollten. Davon ausgehend wird ein Überblick über die zentralen Forschungsergebnisse zu Merkmalen erfolgreicher Lehrpersonen dargestellt. Vor dem Hintergrund unterschiedlicher Professionalisierungstheorien werden zwei theoretische Kategorien von Eignungsmerkmalen entworfen.

## 2 Eignung und Eignungsüberprüfung

Von Eignung wird im Allgemeinen im Zusammenhang mit den für eine bestimmte Aufgabe notwendigen persönlichen Voraussetzungen gesprochen. Der Begriff Eignung wird meist im Zusammenhang mit einer langfristigen Prognose verwendet, ob eine Person die nötigen Voraussetzungen besitzt, um z. B. im Lehrerberuf erfolgreich handeln zu können. Verkürzt gesagt geht es um einen Ist-Soll-Vergleich. Eine solche Prognose, verbunden mit anschließender Bewerberauswahl für einen bestimmten Beruf, erscheint immer dann sinnvoll, wenn das Verhältnis von geeigneten und ungeeigneten Personen verbessert werden soll. Berücksichtigt wird dabei insbesondere die Struktur und Kombination personaler Merkmale wie Fähigkeiten, Fertigkeiten, spezifische Kenntnisse, Persönlichkeitseigenschaften und die Motivation im Blick auf bestimmte berufliche Aufgaben und Herausforderungen (vgl. Krohne und Hock 2007). Methodisch von besonderer Bedeutung für eine Prognose sind dabei Merkmale, die zeitlich stabil sind, bei denen also nicht erwartet werden kann, dass die betreffende Person sich im Hinblick auf diese Merkmale bedeutsam verändert.

Wahrscheinlich kann jeder Schüler und jede Schülerin erfahrungsbasiert beantworten, wodurch sich gute Lehrerinnen und Lehrer auszeichnen. Dabei wirken sich historische und kulturelle Einflüsse auf die Vorstellungen darüber aus, was guten Unterricht ausmacht und welche Eigenschaften und Voraussetzungen die Lehrpersonen hierfür mitbringen müssen. Weit vor der sogenannten „empirischen Wende“ wurden Abhandlungen und Beschreibungen von Eignungsmerkmalen für den Schuldienst vor allem theoretisch, philosophisch oder ideologisch begründet.

So ist für die Eignung zum Lehramt maßgebend die Einstellung zum gesamten Kulturleben. Dem Lehrer ist ein feines Empfinden zu wünschen für alles, was kulturell wertvoll ist. Er müsste mit einer genauen Kenntnis des Kulturlebens eine starke Anteilnahme an diesem Kulturleben verbinden und vor allem ein ausgeprägtes Wertebewusstsein besitzen. Und zu diesem klaren Erfassen alles Wertvollen müsste die Fähigkeit zur Verwirklichung möglichst vieler Werte im Schulleben kommen (Stettbacher 1923, S. 3).

Vor allem mit der Veröffentlichung der Ergebnisse aus den ersten internationalen Schülerleistungsvergleichsstudien (PISA) und zuletzt auch durch die sehr stark rezipierte Hattie-Studie (Hattie 2013) rückte die Unterrichtsgestaltung als Kernaufgabe von Lehrkräften in den Fokus wissenschaftlicher Forschung. Das Forschungsinteresse richtete sich einerseits auf Gestaltungsmerkmale des Unterrichts, zum anderen aber auch auf die Lehrpersonen mit ihren individuellen Eigenschaften, Kompetenzen etc. Mittlerweile liegen viele Erkenntnisse dazu vor, wodurch

sich Lehrpersonen auszeichnen, die orientiert an bestimmten Kriterien, als gute bzw. erfolgreiche Lehrkräfte gelten. Veröffentlichungen mit Titeln wie „Auf den Lehrer kommt es an!“ (Lipowsky 2006) oder „Teachers matter“ (McKenzie und Santiago 2005) weisen auf die Bedeutung der Lehrperson unmissverständlich hin. Diese Studienergebnisse stehen wiederum anderen Forschungserkenntnissen gegenüber, wonach ein großer Teil der angehenden Lehrerinnen und Lehrer nicht die richtigen Voraussetzungen mitbringt (Rauin und Maier 2007; Schaarschmidt und Kieschke 2007). Wenn vor Berufseintritt geprüft werden soll, ob eine Person die zukünftigen beruflichen Anforderungen leisten kann, müssen die zukünftigen beruflichen Anforderungen mit den dafür relevanten Kompetenzen und Merkmalen der Person abgeglichen werden. Schuler und Höft (2006, S. 102) weisen daher darauf hin, dass nur mit einer eindeutigen Definition der beruflichen Anforderungen und der dafür nötigen Voraussetzungen (Zielposition) eine Aussage über die Eignung einer Person für eine Anforderung möglich ist. Nach Schuler und Höft sind also eindeutige Beschreibungen der beruflichen Anforderungen nötig, denen sich Merkmale von Personen wie Kompetenzen und Fähigkeiten etc. zuordnen lassen und welche zuverlässig an Personen gemessen werden können. Es geht um „...Eignung wessen wofür. Das heißt, die Zielgruppen oder Individuen sind ebenso zu bestimmen, wie die Zielposition“ (Schuler und Höft 2006, S. 102). Aus diesen grundsätzlichen Überlegungen zur Eignung und Bewerberauswahl ergeben sich für die Beratung zur oder Feststellung von Eignung, insbesondere zu Beginn eines Lehramtsstudiums, verschiedene Schwierigkeiten:

- Zukunft und Anforderungen sind ungewiss: Der Lehrerberuf ist vielseitig. Zwar wird Unterrichten von der KMK als Kernaufgabe von Lehrerinnen und Lehrern definiert. Tatsächlich umfasst der Beruf aber weit mehr. Worin genau die Aufgaben einer bestimmten Lehrperson bestehen, in welcher Weise diese ausgeführt werden, unter welchen Bedingungen und in welcher Intensität, hängt von einer Vielzahl von Faktoren ab: Einzugsgebiet der Schule, Größe der Schule und des Kollegiums, (Führungs-)Leitbild der Schulleitung, Zusammensetzung und Organisationsform des Kollegiums, konfessionelle Ausrichtung der Schule, Altersstruktur der Schülerinnen und Schüler, Leistungs-/Bildungsstand der Schülerinnen und Schüler, Größe der Lerngruppe, zu unterrichtende Fächer, Übernahme besondere Funktionsaufgaben, Kooperationskultur mit den Eltern, Verfügbarkeit von sozialpädagogischen Unterstützungen etc. Zu Beginn der Lehramtsausbildung ist es nicht möglich, vorherzusagen, an welcher Schule ein bestimmter Studierender später arbeiten wird. Je allgemeiner die beruflichen Anforderungen und Bedingungen sind, von denen zu Beginn der Ausbildung im Zusammenhang mit einer Eignungsabklärung ausgegangen wird, desto weniger

sind die spezifischen Anforderungen und Bedingungen an einer bestimmten Schule in einem bestimmten Fach berücksichtigt. Je differenzierter das Bild des Berufs zu Beginn des Studiums hingegen ist, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass es sich für einen Studienanfänger später im Beruf genauso darstellen wird. Hinzu kommt, dass zwischen dem Zeitpunkt der Eignungsabklärung zu Beginn eines Lehramtsstudiums (mit ca. 20 Jahren) und dem Ausscheiden aus dem Beruf (mit ca. 65 Jahren) ca. 45 Berufsjahre/Lebensjahre liegen. Sämtliche oben genannten Bedingungen, die die beruflichen Anforderungen und Herausforderungen beeinflussen, variieren mit hoher Wahrscheinlichkeit im Verlauf der Berufskarriere. Hinzu kommen besondere Einflüsse: Die gegenwärtige Inklusionsreform stellt z. B. eine wichtige Veränderung der Schullandschaft dar und betrifft zentrale pädagogische Kernfragen (Kullmann et al. 2014). Bei einer vierjährigen Wahlperiode des Bundestags könnte im Verlauf von 45 Jahren die Bundesregierung elfmal wechseln und damit auch die Bildungspolitik neu ausgerichtet werden. Die PISA-Studie, deren Ergebnisse sich stark auf die deutsche Bildungspolitik ausgewirkt haben, wird gegenwärtig im dreijährigen Tonus durchgeführt. Im Verlauf von 45 Berufsjahren würden 15 internationale PISA-Leistungsvergleiche vorgelegt werden. Auch ändern sich mit jeder neuen Schülergeneration die gesellschaftlichen Erwartungen an Lehrpersonen leicht. Wenn ein Studienanfänger mit all seinen Kompetenzen, Einstellungen und Persönlichkeitsmerkmalen zu Studienbeginn gut zu einer bestimmten Schule passt, bleibt unsicher, wie sich diese Schule und die damit verbundenen Aufgaben in den kommenden Jahrzehnten verändern werden.

- Messung und Prognose in ungewissen Zeiten: Studierende, die im Alter zwischen 20 und 30 ein Lehramtsstudium aufnehmen, befinden sich in einer biografischen Umbruchsphase. Diese ist verbunden mit der Loslösung vom Elternhaus und dem Übergang in die „Welt der Erwachsenen“. Erikson (1966) prägte für diese Zeitspanne den Begriff des „psychosozialen Moratoriums“, in dem unterschiedliche Lebenskonzepte und Rollen entworfen, erprobt und stückweise wieder verworfen werden. Hinsichtlich der zeitlichen Stabilität zeigen neuere Studien zudem, dass sich die Persönlichkeit im jungen Erwachsenenalter bis etwa 30 Jahre bedeutsam verändern kann (Roberts et al. 2008). Die Veränderungen können dabei Dimensionen der Persönlichkeit betreffen, die relevant für den Lehrerberuf sind. Aus methodischer Sicht ist daher in einer individuellen Übergangs-, Umbruchs- und Veränderungsphase kaum eine valide Aussage zur Eignung möglich.
- Praktischer Nutzen von Eignungsauswahl: Ein Ziel von Eignungsüberprüfung zu Beginn einer Ausbildung ist es u. a., zukünftige Lehrkräfte nach ihrer Eignung auszuwählen. Methodisch gesprochen geht es darum, unter den zukünftigen

Lehrpersonen das Verhältnis von geeigneten und ungeeigneten Personen zu verbessern. Im Folgenden wird die fiktive Durchführung eines Auswahl-Assessments an einer mittelgroßen Universität zu Beginn eines Lehramtsstudiums exemplarisch durchgerechnet: Angenommen es beginnen 500 Studierende ein Lehramtsstudium. Des Weiteren sei fiktiv angenommen, dass 70% der Studierenden für den Lehrerberuf geeignet sind (Trefferquote ohne Assessment). Alle Studierenden nehmen im ersten Semester an einem Assessment mit einer hohen Vorhersagekraft von .50 teil. Nach Durchlaufen des Assessments können bzw. müssen im zweiten Semester 350 Studienplätze besetzt werden, 150 Studierende können aufgrund mangelnder Eignung nicht weiterstudieren. Mit Hilfe von Taylor-Russel-Tafeln kann die Trefferquote berechnet werden. Nach Durchführung des Assessments verbessert sich die Trefferquote um 9,5% auf 79,5%. Trotz eines aufwändigen Assessments im ersten Semester muss davon ausgegangen werden, dass weiterhin über 20% aller Lehramtsstudierenden im zweiten Semester für den Beruf nicht geeignet sind. In welchem Kosten-Nutzen-Verhältnis der damit verbundene personelle, finanzielle und zeitliche (auch bezogen auf die für die Durchführung benötigte Ausbildungszeit) Aufwand steht, ist Ermessenssache.

---

### **3 Eignung für den Lehrerberuf aus unterschiedlichen Perspektiven**

Die Auseinandersetzung mit dem Eignungsbegriff führt zu der Frage, welche persönlichen Voraussetzungen Studierende bereits in die Ausbildung mitbringen müssen und wie sich im weiteren Verlauf aufbauend auf diese Voraussetzungen spezifische Kompetenzen entwickeln, die professionelles Handeln im Beruf ermöglichen. Doch was ist professionelles Handeln im Lehrerberuf und wie entwickelt es sich? Terhart hat darauf die prägnante Antwort gegeben, Professionalität sei als „berufsbiografisches Entwicklungsproblem“ (Terhart 2001, S. 56) zu sehen. Die Entwicklung der individuellen Voraussetzungen einer Lehrkraft für qualitativ-volles, professionelles Handeln vollzieht sich im Prozess des Lehrerberufs bzw. Lehrerseins und beschränkt sich nicht auf die formalen Phasen der universitären und praktischen Lehrerausbildung. Folgt man dieser Sichtweise auf pädagogische Professionalität erhält der Eignungsbegriff eine biografische Dimension. Die Studierenden brauchen bestimmte persönliche Voraussetzungen für einen Entwicklungsprozess, welcher professionelles Handeln erst ermöglicht. Innerhalb der pädagogischen Professionsforschung können verschiedene theoretische Grundpositionen unterschieden werden, die sich als unterschiedliche Perspektiven auf die

Frage nach persönlichen Voraussetzungen von Lehrpersonen verwenden lassen. Der *strukturtheoretische* Ansatz rekonstruiert die strukturellen Handlungsanforderungen und legt einen Schwerpunkt auf die Gestaltung der Beziehung zwischen der Lehrperson und den Schülerinnen und Schülern. Der *kompetenzorientierte* Ansatz stellt die Gestaltung von Unterricht in den Mittelpunkt und fragt nach den dafür nötigen Kompetenzen, dem Wissen und den spezifischen Einstellungen. Beide Ansätze legen den Schwerpunkt auf das *professionelle Handeln im Beruf* und fragen nach Qualitätsmerkmalen der Unterrichtsgestaltung oder der Beziehungsgestaltung zwischen Lehrperson und Lernenden. In Anlehnung an Keller-Schneider und Hericks (2011) kann die *Bildungsgangforschung* als „mittlerer Weg“ angesehen werden, die den Aspekt der Entwicklung von Personen besonders berücksichtigt. Die Bildungsgangforschung untersucht, wie sich Personen im Kontext bestimmter Handlungsanforderungen weiterentwickeln. Damit legt die Bildungsgangforschung den Schwerpunkt nicht auf das Handeln im Beruf, sondern auf die Weiterentwicklung im Beruf.

### 3.1 Strukturtheoretische Professionsforschung

Die strukturtheoretische Professionsforschung richtet sich auf die typischen originären Handlungsanforderungen eines Berufs. Untersucht werden die spezifischen Unterschiede zu anderen Berufen und die Auswirkungen des Berufs auf die den Beruf ausübenden Personen. Der strukturtheoretische Ansatz basiert auf der strukturtheoretischen Professionalisierungstheorie von Oevermann (1996) und zählte lange Zeit zu den einflussreichsten Theorien zur Professionalität im Lehrerberuf. Der Fokus liegt auf der Gestaltung eines dualen Arbeitsbündnisses, einer Beziehung zwischen Lehrperson und Lernenden, wobei die ganze Persönlichkeit der Schülerinnen und Schüler zu berücksichtigen ist. Lehrerinnen und Lehrer dringen mit ihrem professionellen Handeln ständig in die persönliche Integrität der Schülerinnen und Schüler ein. Dadurch wird Unterricht zu einer Handlung, die nicht nur Wissen erzeugt, sondern folgenreich für die Persönlichkeit der Lernenden ist. Lehrpersonen stehen dabei ebenso wie die Lernenden als ganze Personen in einem Klassenraum. Für Oevermann geht es darum, die widersprüchliche Einheit von spezifischen und diffusen Sozialbeziehungen im pädagogischen Handeln in ein professionelles Arbeitsbündnis zu überführen, in welchem diese besonderen Näheanteile der Lehrer-Schüler-Beziehung begrenzt und kontrolliert, zugleich aber aufgenommen und reflektiert werden (Oevermann 1996, S. 148; Helsper 2007, S. 569). Professionalität aus strukturtheoretischer Perspektive bedeutet, dass wissenschaftliches und theoretisches Wissen mit praktischem Handlungswissen verknüpft zu

einer für die spezifische Situation angemessenen Handlung oder Deutung werden. Im Zentrum steht dabei die Gestaltung der Lehrer-Schüler-Beziehung.

### **3.2 Kompetenzorientierte Professionsforschung**

Die kompetenzorientierte Professionsforschung bietet einen auf internationalen empirischen Studien basierenden konzeptionellen Zugang zu professioneller Handlungskompetenz bei Lehrpersonen. Professionelle Handlungskompetenz setzt sich nach Baumert und Kunter (2006) aus Wissen und Können zusammen, wobei kognitive Inhalte dominieren. Die Gestaltung von Unterricht wird dabei als Kernaufgabe definiert, auf die die professionelle Handlungskompetenz primär ausgerichtet ist. In Anlehnung an Dreyfus und Dreyfus (1986) wird davon ausgegangen, dass die Kompetenzentwicklung in qualitativen Stufen vom Novizen-Stadium zum Experten-Stadium verläuft. Berufsanfänger verfügen noch über wenig vernetztes Wissen und handeln sehr regelgeleitet. Der Experte verfügt hingegen über Richtlinien und übergreifende Prinzipien, die sein Handeln situativ und quasi automatisiert steuern.

### **3.3 Bildungsgangforschung**

Der Kerngedanke der Bildungsgangforschung ist, dass Personen aktiv handelnde Subjekte und Gestalter ihrer eigenen Entwicklung und ihres eigenen Bildungsgangs sind (Keller-Schneider und Hericks 2011), d. h. sie sind den Anforderungen und Bedingungen ihrer Umwelt nicht machtlos ausgeliefert. Um institutionalisierte Ausbildungen, Lehrveranstaltungen oder Bildungsgänge in ihrer Wirkung zu evaluieren oder um diese zu beschreiben, müssen die eigenständigen Gestaltungskräfte der Personen berücksichtigt werden. Die Bildungsgangforschung fragt sehr weit gefasst, wie sich die Anforderungen und Bedingungen der Gesellschaft oder eines spezifischen Kontextes auf die Biografie von Menschen auswirken. Entscheidend ist, dass die Anforderungen und Bedingungen von den Personen zunächst als Herausforderung und potentielle attraktive Entwicklungsmöglichkeit interpretiert und anschließend zur Weiterentwicklung genutzt werden.

Dies gelingt, wenn die Weiterentwicklungsrichtung im Einklang mit der individuellen beruflichen und persönlichen Sozialisation, der Wertorientierung sowie den Zielen der Personen steht. Des Weiteren spielt eine Rolle, wie die Personen ihre Kompetenzen einschätzen und welche Ressourcen ihnen zugänglich erscheinen. Werden Anforderungen als Herausforderung und als Entwicklungsaufgabe

gedeutet und genutzt, führt dies zum Aufbau zusätzlicher Ressourcen (Hobfoll 2002; Hobfoll et al. 1994).

Die Bildungsgangforschung rekonstruiert den Lehrerberuf und die berufliche Entwicklung von Lehrkräften als Abfolge spezifischer beruflicher Entwicklungsaufgaben und notwendiger Entwicklungsschritte zu bestimmten Zeitpunkten im Verlauf einer Berufskarriere. Insbesondere der Berufseinstiegsphase kommt dabei eine besondere Bedeutung zu, da hierbei bestimmte unhintergehbare Entwicklungsaufgaben bestehen, die bearbeitet werden müssen, wenn es zur Progression von Kompetenz und zur Stabilisierung von beruflicher Identität kommen soll (Hericks 2006, S. 62). Dazu gehört u. a. die Entwicklung und Klärung der eigenen Rolle als Lehrkraft, die Aneignung von Konzepten zur Vermittlung von Fachinhalten, die Anerkennung der Schülerinnen und Schüler als sich entwickelnde Subjekte und das Einfinden sowie das Erkennen und Nutzen der institutionellen Rahmenbedingungen (Hericks 2009, S. 34). Im Kontext des Lehrerberufs wurde die Bildungsgangforschung vor allem im Zusammenhang mit Studien zum Berufseinstieg verwendet. In der Diskussion um Eignungsmerkmale für den Lehrerberuf spielt sie bislang eine eher untergeordnete Rolle. Aus der Perspektive der Bildungsgangforschung stellt sich die Frage, welche notwendigen persönlichen Voraussetzungen Lehramtsstudierende bereits in das Studium mitbringen müssen, um die beruflichen Anforderungen als Entwicklungsaufgabe zu interpretieren und um sie dementsprechend für die Weiterentwicklung der eigenen beruflichen Kompetenzen zu nutzen.

---

## 4 Eignung für den Lehrerberuf aus unterschiedlichen Perspektiven

Aus den oben dargestellten Theorien zur Professionalität und Kompetenzentwicklung im Lehrerberuf lassen sich schematisch zwei Kategorien von Eignungsmerkmalen unterscheiden. *Ergebnisorientierte Eignungsmerkmale* beziehen sich auf die Bewältigung der operativen Kernaufgaben von Lehrerinnen und Lehrern. Vorrangig geht es um die Planung und Durchführung von Unterricht sowie um die angemessene Gestaltung der Beziehung zu den Schülerinnen und Schülern. Diese Merkmale können in Sinne eines Ist-Soll-Vergleichs verwendet werden, um zu prüfen, ob bestimmte Personen den Anforderungen entsprechen bzw. wie groß die Differenz zwischen Ist und Soll ist. *Entwicklungsprozessorientierte Eignungsmerkmale* können in Anlehnung an Dimitrova (2008) als Metakompetenz bezeichnet werden. Diese Merkmale beziehen sich auf die langfristige kontinuierliche Weiterentwicklung während der Ausbildung und im Beruf sowie den Prozess der

individuellen Entwicklung. Im Folgenden werden die wichtigsten Studienergebnisse zu persönlichen Voraussetzungen für den Lehrerberuf grob dargestellt und den beiden Kategorien schematisch zugeordnet.

## 4.1 Ergebnisorientierte Eignungsmerkmale

### 4.1.1 Persönlichkeitsmerkmale

Die Persönlichkeit von Lehrerinnen und Lehrern steht allgemein im Zentrum der Forschung zur Eignung für den Lehrerberuf. Untersucht wird, durch welche Eigenschaften sich erfolgreiche und zufriedene Lehrpersonen auszeichnen. In der Regel legen Studien zur Lehrerpersönlichkeit eine bestimmte Persönlichkeitstheorie zu Grunde (oft das Fünf-Faktoren-Modell, vgl. Borkenau und Ostendorf 1993) und analysieren Zusammenhänge von Persönlichkeit und beruflichem Erfolg, Zufriedenheit und Belastungserleben. Mittlerweile gilt es als gesichert, dass es keine spezifische Lehrerpersönlichkeit gibt, die erfolgreiches Handeln als Lehrperson garantiert (Weinert und Helmke 1996, S. 231). Für Mayr und Neuweg (2006) ist das Konzept der Lehrerpersönlichkeit ein

Ensemble relativ stabiler Dispositionen, die für das Handeln, den Erfolg und das Befinden im Lehrerberuf bedeutsam sind. Neben Persönlichkeitsdimensionen im engeren Sinn (oft gleichgesetzt mit „Temperament“) schließt eine solche Kennzeichnung insbesondere auch den Fähigkeits- und Leistungsbereich (v. a. die intellektuelle Leistungsfähigkeit, also etwa Intelligenz, verbale Fähigkeiten, Kreativität) sowie motivationale Merkmale (z. B. Interessen, Einstellungen, Werthaltungen) ein (Mayr und Neuweg 2006, S. 183).

Als wesentlich für den Lehrerberuf gelten psychische Stabilität, Gewissenhaftigkeit und Extraversion (Mayr und Neuweg 2006, S. 6). Diese Eigenschaften sind in gleicher Weise in vielen anderen Berufen wichtig. Unterschiede im Lernerfolg bei den Schülerinnen und Schülern lassen sich nicht mit der Persönlichkeit der Lehrkräfte erklären (Helmke 2007, S. 29). Eignungsabklärungs- und Beratungsverfahren stützen sich auf die empirischen Ergebnisse der Forschungen zur Lehrerpersönlichkeit, weil Persönlichkeitsmerkmale im Allgemeinen als zeitlich sehr stabil angesehen werden und daher für eine frühzeitige Beratung zur Passung von Person und Beruf in Frage kommen. Neuere Forschungen zeigen jedoch inzwischen, dass sich sogar als relativ unveränderlich geltende Persönlichkeitsmerkmale im Erwachsenenalter noch entwickeln und an veränderte Anforderungen der Lebens- bzw. beruflichen Situation anpassen. Insbesondere bei Personen mit geringer Emotions- und Motivationskontrolle konnte festgestellt werden, dass sich die

Persönlichkeit stabilisiert. Diese Personen können sich durchaus zu resilienten, leistungsfähigen Menschen mit hohem Selbstwertgefühl entwickeln. (Specht et al. 2014). Auch andere Studienergebnisse deuten darauf hin, dass sich die Persönlichkeit im Lebensverlauf länger als bisher angenommen bedeutsam verändert (Roberts et al. 2008).

#### **4.1.2 Prozess-Produkt-Paradigma**

Forschungen zum Prozess-Produkt-Paradigma untersuchen die Wirkung des Lehrerverhaltens bzw. -handelns im Unterricht auf den Lernerfolg der Schülerinnen und Schüler. Im Sinne einer Wenn-Dann-Beziehung stellen die Lernergebnisse der Schüler (kognitiv, motivational-affektiv, metakognitiv) das Produkt dar, die Prozessvariablen sind durch die Bedingungen des Unterrichts beschrieben, die von den Lehrkräften gelenkt werden können. Durch Unterrichtsbeobachtungen und andere Erhebungsmethoden in Klassen mit besonders großen Lernzuwächsen wurden Kriterien und Prinzipien guten Unterrichts erfasst (Weinert und Helmke 1996; Lipowsky 2009; Helmke 2012; Hattie 2013). Aufgrund der linear-kausalen Wirkungsannahmen wurde die traditionelle Prozess-Produkt-Forschung kritisiert und schließlich um Ansätze erweitert, die stärker die interaktive Ebene und die individuellen Lern- und Verarbeitungsprozesse der Schüler berücksichtigen.

Auch die Prozess-Produkt-Forschung vermag Lernergebnisse von Schülerinnen und Schülern nicht über das Verhalten der Lehrpersonen zu erklären oder gar vorherzusagen. Die Stärke des statistischen Zusammenhangs zwischen den untersuchten einzelnen Elementen und dem Gesamt-Lern-Erfolg ist gering (Terhart 2007). Jedoch haben diese Forschungen zentrale Wirkmechanismen im Unterrichtsprozess aufgezeigt, auf deren Grundlage sich beschreiben lässt, welche Kompetenzen, aber auch Methoden und Techniken, Lehrpersonen in der Ausbildung erwerben und im Beruf weiterentwickeln sollten, um gut und erfolgreich zu unterrichten. Für Lehramtsstudierende können die Ergebnisse eine Art „Marschrichtung“ darstellen hinsichtlich der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

#### **4.1.3 Belastungserleben bei Lehrkräften**

Im Vergleich zu manchen anderen Berufen gilt der Lehrerberuf als psychisch und körperlich besonders belastend (Schaarschmidt 2005). Nachdem in frühen Studien die äußeren Arbeitsbedingungen untersucht wurden, richten sich aktuelle Forschungen zum Belastungserleben auf den individuellen Umgang der Lehrpersonen mit den beruflichen Belastungen. Ein zentraler Befund dieser Forschungen ist, dass das Auftreten von individuellem Belastungserleben und gesundheitlicher Beeinträchtigung mehr mit der Ausprägung der personalen und sozialen Ressourcen einer Person zusammenhängt und sich damit besser erklären lässt als mit

Kontextbedingungen wie Größe der Lerngruppe, Altersstruktur der Schülerinnen und Schüler, Fächerkombination, Arbeitsaufkommen etc. Seit dem Vorliegen entsprechender Studienergebnisse zählen personale Ressourcen zu relevanten Voraussetzungen für den Lehrerberuf. Dazu gehören Selbstwirksamkeitserwartung, Ungewissheitstoleranz, Kohärenzgefühl (Sinnerleben) und Achtsamkeit, wobei Aufzählung und Gewichtung je nach Studie leicht variieren (Döring-Seipel und Dauber 2013, Schmitz 2000). Diese und andere Ressourcen tragen zur Bewältigung von Herausforderungen bei und reduzieren das subjektive Belastungserleben. Doch wirken personale Ressourcen nicht nur positiv auf das Belastungserleben. Es konnte gezeigt werden, dass auch das Unterrichtshandeln positiv beeinflusst wird. Lehrpersonen mit einer guten Ressourcen-Ausstattung fördern stärker die Selbstständigkeit von Schülerinnen und Schülern, sie passen das Interaktionstempo an die Lernenden an und reagieren genauer auf die sozialen, emotionalen sowie motivationalen Bedürfnissen (Klusmann et al. 2006; Döring-Seipel und Dauber 2013). Aus den empirischen Befunden zur Belastung von Lehrpersonen ergeben sich somit wichtige Hinweise darauf, welche persönliche Ressourcen im Verlauf der Ausbildung aufgebaut und erhalten werden müssen, um im Lehrerberuf erfolgreich, gesund und zufrieden zu arbeiten.

Rothland (2008) kritisiert, dass in den meisten Studien persönlichkeitspsychologische Forschungshypothesen geprüft und hierzu überwiegend quantitative Methoden eingesetzt werden. Berufsspezifische, strukturelle Rahmenbedingungen des Arbeitsplatzes werden in den Studien zur Lehrerbeltung wenig berücksichtigt. Die Schlussfolgerung, die Lehrkräfte seien aufgrund einer ungünstigen Ressourcenausstattung selbst die Ursache für ihre Belastung, ist wissenschaftlich nicht einwandfrei und berücksichtigt nicht die systemischen Wechselwirkungen des beruflichen Alltags an Schulen. Die Erkenntnisse der Lehrerbeltungsforschung machen jedoch deutlich, wie umfangreich die Anforderungen im Lehrerberuf sind und wie schnell diese als Belastung wahrgenommen werden und dann negativ auf die Gesundheit wirken. Deutlich wird auch, wie wichtig die Entwicklung von persönlichen Ressourcen während der Ausbildung und deren Erhalt im Beruf ist.

## 4.2 Entwicklungsprozessorientierte Eignungsmerkmale

Messner und Reusser betonen, dass „Lehrpersonen ihr Wissen nicht als ‚tabula rasa‘ und in Hinblick auf den direkten Transfer in der Praxis [erwerben] (welcher nicht möglich ist) [sic!], sondern in Hinblick auf dessen situierte und adaptive Rekonstruktion in Handlungssituationen. Damit verbunden ist ein Lernverständnis,