

Uta Klusmann/Michaela Köller/Mareike Kunter

Anmerkungen zur Validität eignungsdiagnostischer Verfahren bei angehenden Lehrkräften

Zusammenfassung: Die Identifikation der Fähigkeiten und Fertigkeiten, die Voraussetzung für erfolgreiches Lehrerhandeln sind, ist von wissenschaftlichem und bildungspolitischem Interesse. Aktuell liegen unterschiedliche Testverfahren vor, die dafür konzipiert wurden, vor dem Eintritt in die Lehramtsausbildung die Studier- bzw. Berufseignung von Lehrkräften festzustellen. Der vorliegende Beitrag hat zum Ziel, vor dem Hintergrund der allgemeinen Studien- und Eignungsdiagnostik und der Forschung zur professionellen Kompetenz von Lehrkräften, die zentralen Herausforderungen eignungsdiagnostischer Verfahren für angehende Lehrkräfte in Hinblick auf ihre diagnostische Zielstellung, die Wahl der Kriterien und der Prädiktoren abzuleiten. Vor diesem Hintergrund wird anschließend diskutiert, wie gut es den aktuellen Verfahren gelingt, diese Anforderungen zu bewältigen, welchen Beitrag sie zur Vorhersage von Studien- und Berufserfolg von Lehrkräften leisten (können), aber auch welche Grenzen ihrer Aussagekraft gesetzt sind.

1. Einleitung

Die Gewinnung und Ausbildung kompetenter Lehrkräfte ist ein Thema von nationaler und internationaler Bedeutung (Halasz, Santiago, Ekholm, Matthews & McKenzie, 2004; Terhart, 2000). In der Diskussion darum, wie eine angemessene Qualität von Lehrkräften gesichert werden kann, lassen sich zwei unterschiedliche Argumentationslinien beobachten (Darling-Hammond, 2006; Kunter, Kleickmann, Klusmann & Richter, 2011; Lieberman & Miller, 1992). Einerseits ist das Augenmerk auf eine strukturelle und inhaltliche Verbesserung der Lehrerbildung gerichtet, um so die Entwicklung der professionellen Kompetenz der Lehrkräfte zu fördern. Andererseits – und dies ist das Thema des vorliegenden Themenheftes – wird argumentiert, dass Qualitätssicherung bereits vor dem Beginn der Ausbildung betrieben werden kann, indem durch Maßnahmen der Eingangsdiagnostik Personen mit günstigen Voraussetzung für den Beruf gewonnen bzw. Personen mit ungünstigen Voraussetzungen nicht zugelassen werden.

Ziel des vorliegenden Beitrags ist es zu diskutieren, inwieweit solche eignungsdiagnostischen Verfahren den späteren Berufserfolg von Lehrkräften vorhersagen (können). Dazu wird zunächst dargestellt, welche Herausforderungen sich eignungsdiagnostischen Verfahren von Lehrkräften stellen. Vor diesem Hintergrund werden anschließend aktuelle, im deutschsprachigen Raum eingesetzte, Verfahren diskutiert. Der Beitrag schließt mit einer Darstellung der Grenzen und Möglichkeiten aktueller eignungsdiagnostischer Verfahren.

2. Herausforderungen eignungsdiagnostischer Verfahren für angehende Lehrkräfte

Das generelle Ziel eignungsdiagnostischer Verfahren ist es, festzustellen, ob die untersuchten Personen langfristig erfolgreich im Lehrerberuf sein werden. Wie alle psychologisch-diagnostischen Testverfahren können diese hinsichtlich ihrer Güte anhand einer Reihe von inhaltlichen und psychometrischen Kriterien beurteilt werden (American Psychological Association, American Educational Research Association & National Council on Measurement in Education, 1999; Hänsgen, 2008; Testkuratorium, 2006). Im Folgenden wird auf Basis dieser Kriterien sowie Befunden aus der Studien- und Berufseignungsdiagnostik und der Forschung zur professionellen Kompetenz von Lehrkräften diskutiert, welche Herausforderungen sich eignungsdiagnostischen Verfahren für angehende Lehrkräfte stellen.

2.1 Welchem Zweck dient das eignungsdiagnostische Verfahren?

Die diagnostische Zielsetzung

Mit eignungsdiagnostischen Verfahren können unterschiedliche Zielsetzungen verfolgt werden. Deren explizite Beschreibung bei der Verfahrenskonstruktion und -anwendung stellt eines der zentralen Gütekriterien dar (Testkuratorium, 2006). Hinsichtlich der Zielsetzungen kann zunächst unterschieden werden, ob es um die Auswahl von Personen oder Bedingungen geht (vgl. Amelang & Schmidt-Atzert, 2006). Bei der *Auswahl von Personen* sollen möglichst viele geeignete und möglichst wenig ungeeignete Kandidat/innen ausgewählt werden. Dies ist insbesondere dann relevant, wenn die Anzahl der Bewerber/innen die Anzahl der Studien- bzw. Arbeitsplätze übersteigt, so dass die am besten geeigneten Kandidat/innen ausgewählt werden können. Bezogen auf den Lehrerberuf trifft dies z.B. nicht für alle Fachrichtungen zu.

Verfahren zur *Auswahl von Bedingungen* verfolgen das Ziel, für einzelne Personen die Studiengänge oder Berufsausbildungen zu finden, die mit den Interessen und Fähigkeiten der Person am besten übereinstimmen. Um dies leisten zu können, müssen die Interessen und Fähigkeiten studien- und berufsübergreifend erfasst werden. Ein solches Verfahren wäre damit nicht spezifisch für den Lehrerberuf, sondern würde Personenmerkmale erfassen, die für verschiedene Berufe unterschiedliche Relevanz haben, so dass der zur Person passende Studiengang bzw. Beruf ausgewählt werden könnte.

Eignungsdiagnostische Verfahren lassen sich auch dahingehend unterscheiden, ob sie die Eignung für einen Studiengang oder einen Beruf testen. Verfahren zur *Studien-eignung* prüfen, ob eine Person die notwendigen Voraussetzungen mitbringt, um das entsprechende Studium erfolgreich abzuschließen. Verfahren zur *Berufseignung* zielen dagegen darauf ab, diejenigen Personen zu identifizieren, die zum Erhebungszeitpunkt möglichst viele der berufsrelevanten Kompetenzen aufweisen, die für eine erfolgreiche Berufsausübung notwendig sind. Die berufliche Eignung wird üblicherweise nach der Qualifikationsphase, in der die berufsrelevanten Kompetenzen erworben wurden, er-

fasst (Kanning, 2004). Bezogen auf den Lehrerberuf würden sich Verfahren zur *Studien-eignung* somit an Studienanfänger/innen wenden, während Verfahren zur *Berufseignung* nach Abschluss des Lehramtsstudiums relevant wären, wie dies beispielsweise in den Zertifizierungsverfahren als Voraussetzung für die Einstellung von Lehrkräften in den USA umgesetzt wird (D'Agostino & Powers, 2009).

2.2 Was bedeutet erfolgreiches Lehrerhandeln? Die Wahl der Kriterien

In einem prognostisch validen Verfahren müssen Personen, denen man aufgrund ihrer Testergebnisse eine hohe oder niedrige Eignung für ein Lehramtsstudium oder den Lehrerberuf attestiert, später auch mehr oder weniger Erfolg im Studium bzw. Beruf aufweisen. Die Verfahren zur Eignungsprüfung stehen daher zunächst vor der Herausforderung, definieren zu müssen, was sie unter Studien- oder Berufserfolg verstehen.

Erfolg im Studium wird als Kriterium fächerübergreifend zumeist über die Noten im Studium, die Studiendauer und die Studienzufriedenheit operationalisiert (Hänsgen, 2008; Wilhelm et al., 2006). Eine Übertragung dieser Kriterien auf das Lehramtsstudium erscheint prinzipiell denkbar, allerdings müssen dabei die Leistungen in den jeweiligen Fächern, den Fachdidaktiken und den Bildungswissenschaften entsprechend berücksichtigt werden (Abele, 2011). *Erfolg im Beruf* wird in der allgemeinen Eignungsdiagnostik zumeist anhand von zwei Merkmalsbereichen erfasst: der beruflichen Leistung und der beruflichen Zufriedenheit (Eckardt & Schuler, 1992). Die berufliche Leistung wird dabei überwiegend über das Gehalt und die berufliche Position operationalisiert (Dette, Abele & Renner, 2004), was innerhalb der Berufsgruppe der Lehrkräfte jedoch aufgrund der geringen Variation von Position und Gehalt nicht möglich erscheint (Abele, 2011). Demzufolge stehen Verfahren zur Eignungsabklärung zukünftiger Lehrkräfte vor der Herausforderung, Kriterien erfolgreichen Lehrerhandelns zu definieren, die die Aufgaben des Lehrerberufs in seinem vollen Spektrum widerspiegeln (Bromme, 1997). Ein rein auf Zufriedenheitsindikatoren ausgerichtetes Eignungsverfahren ist daher schwer begründbar. Lehrkräfte haben in ihrem Beruf vielfältige Aufgaben zu bewältigen, von denen das Unterrichten die zentrale ist (Baumert & Kunter, 2006). Eine Bewertung ihres Berufserfolgs sollte sich somit an dieser „Leistung“, also der Qualität ihrer Unterrichtsgestaltung und den Lernerfolgen ihrer Schüler/innen orientieren. Darüber hinaus umfasst der Lehrerberuf auch andere Bereiche, in denen Lehrkräfte „Leistung“ zeigen sollen, wie etwa die in den von der Kultusministerkonferenz beschlossenen Standards für die Lehrerbildung dargelegten Bereiche „Erziehen“, „Diagnostizieren“ oder „Innovieren“ (KMK, 2004). Sollen also eignungsdiagnostische Verfahren den Erfolg im Lehrerberuf vorhersagen, gilt es, sich an diesen Anforderungen zu orientieren und geeignete Indikatoren für den Erfolg in diesen Aufgabenbereichen zu finden. Dabei sind vermutlich auch die Besonderheiten der unterschiedlichen Schulformen und deren spezifische Anforderungen zu berücksichtigen.

2.3 Womit kann erfolgreiches Lehrerhandeln vorhergesagt werden? Die Wahl der Prädiktoren

Bei der Feststellung der *Studiereignung* müssen Merkmale gefunden werden, die eine möglichst gute Prognose des Studienerfolgs liefern. Das Hochschulrahmengesetz sieht in § 32 für die Vergabe eines Anteils von Studienplätzen an den Hochschulen die Berücksichtigung der Abiturdurchschnittsnote, gewichtete Einzelnoten, Studierfähigkeits-tests, Auswahlgespräche und bisherige Berufserfahrungen vor. In der Forschung zur Studierfähigkeit gilt als gesichert, dass die Noten der Hochschulzulassung den stärksten Prädiktor für Studienerfolg darstellen (Gold & Souvignier, 2005; Trapmann, Hell, Weigand & Schuler, 2007). Zusätzlich gibt es Belege dafür, dass fachspezifische Studierfähigkeitstests wie in der Medizin oder Psychologie inkrementelle Validität aufweisen (Hängsen, 2008; Wilhelm et al., 2006). Standardisierte Interviews zur Abklärung von motivationalen Merkmalen können zusätzlich einen eher geringen Beitrag zur Erklärung des Studienerfolgs leisten (Hell, Trapmann & Schuler, 2007). Zusätzlich zeigen aktuelle Metaanalysen, dass insbesondere das Persönlichkeitsmerkmal der Gewissenhaftigkeit positiv mit den Studiennoten assoziiert ist (Poropat, 2009). Bei der Konzeption von Auswahlverfahren für Lehramtsstudierende böte sich demzufolge eine Orientierung an bewährten Studienzulassungsverfahren unter Berücksichtigung der Fachspezifika und der Wahl des Studiengangs (z.B. Lehramt für Primarstufe vs. Gymnasiallehramt usw.) an.

Das Wissen und Können, das Voraussetzung für erfolgreiches Lehrerhandeln ist, wird im aktuellen Forschungsparadigma als professionelle Kompetenz bezeichnet. Die professionelle Kompetenz umfasst ein Repertoire kognitiver, motivationaler und selbst-regulativer Merkmale, die prinzipiell erlern- und vermittelbar sind (Baumert & Kunter, 2006; Blömeke, Kaiser & Lehmann, 2008). Während Studien, bei denen die Erfassung von Kompetenzaspekten der Lehrkräfte mittels distaler Indikatoren (Abschlüsse, Anzahl der belegten Kurse) erfolgte, keine eindeutigen Zusammenhänge zum Lernerfolg der Schüler/innen erbrachten (Wayne & Youngs, 2003), zeigen erste Studien mit einer direkten, fachspezifischen Erfassung von Kompetenzaspekten bedeutsame Effekte des fachlichen bzw. fachdidaktischen Wissens der Lehrkräfte auf die Qualität der Unterrichtsgestaltung und den Leistungsfortschritt der Schüler/innen (Baumert et al., 2010; Hill, Rowan & Ball, 2005). Zusätzlich erwiesen sich auch motivationale und selbstregulative Fähigkeiten der Lehrkräfte als wichtig für die gezeigte Unterrichtsqualität (Kunter et al., 2011).

Eignungsdiagnostische Verfahren, die den Berufserfolg von Lehrkräften vorhersagen sollen, könnten sich an den bisherigen Befunden der Kompetenzforschung orientieren und stehen dann vor der Herausforderung, fachspezifische und generische Aspekte der professionellen Kompetenz valide zu erfassen. Für alle weiteren Eignungsmerkmale, wie beispielsweise bestimmte Persönlichkeitsaspekte, müsste im Sinne der inkrementellen Validität zunächst gezeigt werden, dass sie beruflichen Erfolg über die bereits empirisch validierten Kompetenzaspekte hinaus vorhersagen können.

3. Aktuelle eignungsdiagnostische Verfahren im Spiegel der skizzierten Anforderungen

In den letzten Jahren sind im deutschsprachigen Raum unterschiedliche Verfahren zur Eignungsabklärung bei angehenden Lehrkräften entwickelt und in verschiedenen Universitäten bzw. Bundesländern etabliert worden. Die Mehrzahl dieser Verfahren sind als sogenannte „Selbstselektionsverfahren“ bzw. „Selbsterkundungsverfahren“ konzipiert und richten sich an Personen, die ein Lehramtsstudium aufnehmen wollen (Rothland & Tirre, 2011). Dazu gehören das Verfahren *Fit für den Lehrerberuf* (*Fit*; Herlt & Schaarschmidt, 2007), das *Feedback-Inventar zur berufsbezogenen Erstorientierung für Lehramtsstudierende* (*FIBEL*; Kanning, Herrmann & Böttcher, 2011) sowie das Beratungsprogramm *Career Counselling for Teachers* (*CCT*; Nieskens & Müller, 2009). Des Weiteren werden u.a. an der PH Zürich ein Assessment-Center (AC) für die Eignungsabklärung von Lehramtsstudierenden ohne Matura seit längerem erprobt (Bieri Buschor & Schuler Braunschweig, 2011) und an der Universität Hohenheim für Lehramtsstudierende im Fach Biologie ein mehrstufiges Auswahlverfahren eingesetzt (Päßler, Hell & Schuler, 2011). Diese Verfahren werden in Tabelle 1 in Hinblick auf ihre di-

Verfahren	Zielsetzung	Prädiktoren	Validitätskriterien
Fit	Selbstselektion, Eignung für den Beruf	Persönlichkeitsmerkmale (21 Skalen)	selbsteingeschätzter beruflicher Erfolg
FIBEL	Selbstselektion Eignung für den Beruf	Persönlichkeitsmerkmale (10 Skalen)	selbsteingeschätzte Leistung am Arbeitsplatz, Arbeitszufriedenheit, Belastungserleben
CCT	Selbstselektion Eignung für den Beruf	Persönlichkeitsmerkmale (3 Skalen), lehrerberufsspezifische Interessen (6 Skalen)	Erleben von Erfolg im 3. und 7. Berufsjahr, Zufriedenheit mit Studienleistungen und Berufsentscheidung
Assessment-Center	Personenselektion Eignung für das Studium (und den Beruf)	Kommunikation, Kooperation, Durchsetzungsvermögen, Umgang mit Informationen, Motivation für den Lehrerberuf	Bestehen der Zwischenprüfung im Studium, Leistungseinschätzung durch Mentoren
Mehrstufiges Auswahlverfahren	Personenselektion Eignung für das Studium und den Beruf	Vorauswahl: Allgemeine Interessen, Schulnoten Simulationsorientiertes Auswahlgespräch: Fachinteresse, pädagogisches Interesse, kommunikative und soziale Fertigkeiten, Belastbarkeit, Selbstbeherrschung, Durchsetzungsfähigkeit	Noch keine belastbaren Daten

Tab. 1: Vergleichende Darstellung von Verfahren zur Eignungsabklärung angehender Lehrkräfte

agnostische Zielsetzung sowie ihre jeweiligen Prädiktoren und den zur Validierung herangezogenen Kriterien vergleichend dargestellt.

3.1 Die diagnostische Zielsetzung

In den Selbsterkundungsverfahren erhalten die Studieninteressierten Informationen über die aus Sicht der Autor/innen für eine erfolgreiche Berufsausübung relevanten Persönlichkeitsmerkmale (*Fit* und *FIBEL*) und über die entsprechenden berufsspezifischen Interessen (*CCT*). Damit soll erreicht werden, dass die Interessent/innen die Anforderungen des Lehrerberufs kennenlernen. Auf Basis dieser Informationen soll anschließend eine Selbstselektion stattfinden, d.h. potenziell ungeeignete Interessent/innen sollen sich möglichst gegen ein Lehramtsstudium entscheiden. Ziel dieser Verfahren ist somit eine Personenselektion, jedoch anders als im klassischen Sinne, da nicht die Hochschulen die Entscheidung der Zulassung zum Studium bzw. Beruf treffen, sondern die Interessent/innen sich selbst selektieren. Inwiefern es den drei Selbsterkundungsverfahren gelingt, diese Zielsetzung zu erreichen, ist derzeit empirisch noch nicht belegt. Es mangelt an Evidenz dafür, dass durch die Bearbeitung der Verfahren tatsächlich nur diejenigen das Lehramtsstudium aufnehmen, die die von Seiten der Verfahren gewünschten Interessen und Persönlichkeitsmerkmale aufweisen. Daneben beziehen sich alle drei Selbsterkundungsverfahren auf die Eignung für den Lehrerberuf, nicht für das Lehramtsstudium. Das heißt, die übliche und bewährte Vorgehensweise, die berufliche Eignung *nach* der Qualifikationsphase und *vor* Berufseintritt zu bestimmen, wird hier aufgegeben. Inwiefern es den Selbsterkundungsverfahren gelingt, die später beruflich Erfolgreichen bereits vor Aufnahme des Studiums zu identifizieren, ist eine bislang offene empirische Frage. Ebenso gibt es aktuell keine Angaben darüber, ob die erfassten Merkmale über die im Studium vermittelten generischen und fachspezifischen Kompetenzaspekte hinaus einen Zusammenhang zu Maßen des Berufserfolgs aufweisen.

Mithilfe des Assessment-Centers sollen diejenigen Kandidat/innen selektiert werden, deren Kompetenzen den Anforderungen des Lehramtsstudiums und des Lehrerberufs entsprechen. Damit steht als Zielsetzung des Verfahrens die Personenselektion und zwar die Eignung für das Studium im Vordergrund. Erste Hinweise der prognostischen Validität liefern Zusammenhänge der Beurteilung im AC mit den Zwischenprüfungsergebnissen nach dem ersten Studienjahr (Bieri Buschor & Schuler Braunschweig, 2011). Ähnliches gilt für das mehrstufige Auswahlverfahren, hier sollen die besten Bewerber/innen für das Lehramtsstudium ausgewählt werden, wobei gleichzeitig die Eignung für den Beruf mit berücksichtigt wird (Trapmann, Hell & Schuler, 2008).

3.2 Die Wahl der Prädiktoren und Kriterien des Studien- bzw. Berufserfolgs

Die drei Selbstselektionsverfahren wählen als Prädiktoren des beruflichen Erfolgs von Lehrkräften Merkmale der Persönlichkeit und Interessen. Der *Fit* erfasst primär all-

gemeine Persönlichkeitsmerkmale ohne spezifischen Bezug zum Lehrerberuf (Rothland & Tirre, 2011), das *FIBEL*-Verfahren beinhaltet lehrerunspezifische Persönlichkeitssskalen (z.B. Selbstsicherheit) und eine lehrerspezifische (Erziehungsbereitschaft). Im *CCT* werden allgemeine Persönlichkeitsmerkmale und darüber hinaus lehrerspezifische Interessen erfasst. Im Assessment-Center werden als Prädiktoren für die Eignung generische Kompetenzaspekte wie Kommunikationsfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Durchsetzungsvermögen und der Umgang mit Informationen sowie die Motivation für den Lehrerberuf erfasst. Im Zuge des mehrstufigen Auswahlverfahrens werden als Prädiktoren des Studienerfolges Schulnoten, Fachinteresse, pädagogisches Interesse, kommunikative und soziale Kompetenzen, Belastbarkeit, Selbstbeherrschung, Ausdauer sowie Durchsetzungsfähigkeit erhoben.

Wie Tabelle 1 zeigt, haben die drei Selbstselektionsverfahren bislang ausschließlich fachunspezifische und subjektive *Kriterien* des beruflichen Erfolgs von Lehrkräften zur Validierung herangezogen. Zum *Fit* liegen Daten zum selbsteingeschätzten beruflichen Erfolg vor (Herlt & Schaarschmidt, 2007), zum *FIBEL*-Verfahren Daten zur selbsteingeschätzten Leistung am Arbeitsplatz, zur Arbeitszufriedenheit und zum Belastungserleben (Kanning et al., 2011) und zum *CCT* Daten bzgl. des Erlebens von Erfolgen im dritten und siebten Berufsjahr (Mayr, 2011) sowie bzgl. der Zufriedenheit mit den eigenen Studienleistungen und der Berufsentscheidung (Brandstätter & Mayr, 1994).

Im AC werden ausschließlich *Studienerfolgsmaße* verwendet, nämlich das Bestehen der Zwischenprüfung nach einem Jahr Studium (mündliche und schriftliche Leistungstests) sowie die Leistungseinschätzung durch Mentor/innen (Bieri Buschor & Schuler Braunschweig, 2011). Zum mehrstufigen Auswahlverfahren liegen bisher keine expliziten Studien- und Berufserfolgsmaße vor (Päßler et al., 2011).

Die Übersicht verdeutlicht, dass es die Zielstellung der Verfahren ist, möglichst die geeigneten Bewerber/innen auszuwählen bzw. zu gewinnen und möglichst wenig Ungeeignete zum Studium zuzulassen. Auf der Seite der Prädiktoren fokussieren die Selbsterkundungsverfahren insbesondere auf Persönlichkeitsmaße. Bei der Wahl der Kriterien zur Validierung überwiegen subjektive Berufserfolgsmaße, während Studienerfolgsmaße weniger relevant erscheinen. Die Erfolgsmaße für den Beruf spiegeln dabei den Lehrerberuf nicht in seinem vollen Spektrum wider.

4. Beitrag und Grenzen aktueller Verfahren

Der Beitrag der Selbsterkundungsverfahren kann insbesondere in ihrer Informationsfunktion gesehen werden. Die Beschreibungen der Tätigkeiten von Lehrkräften bieten die Möglichkeit zur Reflexion und eine erste Orientierung für potenziell interessierte Lehramtskandidat/innen. Hier könnten noch spezifischere Verfahren zur Interessensabklärung für ein Lehramtsstudium entwickelt und geprüft werden, welche auch die unterschiedlichen Fächer und Studiengänge berücksichtigen. Welchen Effekt die Information und Beratung auf die tatsächliche Studienentscheidung hat, müssen zukünftige Forschungsarbeiten zeigen.

Das Assessment Center und das mehrstufige Auswahlverfahren sind fach- bzw. studien-gangspezifisch konzipiert und werden damit den Spezifika des Lehrerberufs am ehesten gerecht. Zusätzlich gehen beide Verfahren über die reine Erfassung von Persönlichkeitsmerkmalen hinaus und berücksichtigen Verhaltensstichproben, die Rückschlüsse auf das spätere Verhalten im Studium geben sollen.

Die Grenze der Verfahren zeigt sich hinsichtlich ihrer prognostischen Validität. Zum einen fehlt in Fächern und Studiengängen, die weniger Bewerber/innen als Plätze verzeichnen, die Grundlage für ein eignungsdiagnostisches Selektionsverfahren. Um auch in den weniger begehrten Fächern die besten auswählen zu können, müsste die Attraktivität des Studiums bzw. des Berufs erhöht werden, um den Bewerberpool zu vergrößern. Hier wäre ein erster Schritt, den Beruf der Lehrkraft als attraktive Option bekannt zu machen und somit mehr Abiturient/innen dazu zu ermuntern, die Möglichkeit der Lehramtsausbildung für sich zu prüfen.

Zum anderen erscheint die Vorhersage der beruflichen Eignung vor Aufnahme des Hochschulstudiums problematisch (vgl. auch Hänsgen, 2008). Diesem Vorgehen liegt die Annahme zugrunde, dass bestimmte persönliche Dispositionen eine wichtige Voraussetzung für eine „gute Lehrkraft“ darstellen, die relativ wenig durch die fachliche Ausbildung beeinflussbar sind. Dieses Vorgehen übersieht, dass die fachlichen und generischen Kompetenzaspekte, die in hohem Zusammenhang mit Unterrichtserfolg von Lehrkräften stehen, in der Regel ein Produkt der Lehrerbildung sind (vgl. Baumert & Kunter, 2006). Stattdessen findet ein gewisser Rückbezug zum Persönlichkeitsparadigma der frühen Unterrichtsforschung statt, bei dem „erfolgreiche Lehrer“ anhand von stabilen Persönlichkeitseigenschaften wie emotionaler Stabilität, Verträglichkeit und Offenheit beschrieben werden sollten (vgl. Getzels & Jackson, 1970). Es zeigten sich allerdings schwache Zusammenhänge mit dem Unterrichtsverhalten, die nur für extreme Persönlichkeitsausprägungen relevant waren (Bromme, 1997). Es fehlt bislang der empirische Nachweis, dass allgemeine Persönlichkeitsmerkmale, die vor der Ausbildung erfasst wurden, *über erlern- und vermittelbare Kompetenzaspekte hinaus* einen zusätzlichen Effekt auf das viele Jahre später zu erfassende erfolgreiche Lehrerhandeln haben.

Insgesamt werden in den aktuellen Verfahren zur Eignungsfeststellung kognitive und fachspezifische Voraussetzungen der angehenden Lehrkräfte wenig berücksichtigt und die Wahl der Erfolgskriterien im Lehrerberuf ist stark auf subjektive Indikatoren der Zufriedenheit fokussiert. Betrachtet man die bisher erbrachte empirische Evidenz der aktuellen eignungsdiagnostischen Verfahren vor dem Hintergrund der Standards der Eignungsdiagnostik, wird deutlich, dass sich noch erheblicher Forschungsbedarf konstatieren lässt, bevor belastbare Aussagen über die Eignung und Nicht-Eignung für den Lehrerberuf getroffen werden können.

Abschließend sei festzuhalten, dass auch eine möglicherweise gelingende Auswahl potentiell geeigneter Lehramtskandidaten durch Selektionsverfahren nicht die Diskussion über die Optimierung von Aus- und Weiterbildungsangeboten für Lehrkräfte ersetzen kann, denn eine fundierte fachliche, fachdidaktische und bildungswissenschaftliche Ausbildung bildet die Grundlage der Qualifizierung von kompetenten Lehrkräften.

Literatur

- Abele, A. E. (2011). Prädiktoren des Berufserfolgs von Lehrkräften. Befunde der Langzeitstudie MATHE. *Zeitschrift für Pädagogik*, 57(5), 674-694.
- Amelang, M., & Schmidt-Atzert, L. (2006). *Psychologische Diagnostik und Intervention*. Berlin: Springer Verlag.
- American Psychological Association, American Educational Research Association, & National Council on Measurement in Education (1999). *Standards for Educational and Psychological Tests*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Baumert, J., Kunter, M., Blum, W., Brunner, M., Dubberke, T., Jordan, A., Klusmann, U., Krauss, S., Neubrand, M., & Tsai, Y.-M. (2010). Teachers' mathematical knowledge, cognitive activation in the classroom, and student progress. *American Educational Research Journal*, 47(1), 133-180.
- Baumert, J., & Kunter, M. (2006). Stichwort: Professionelle Kompetenz von Lehrkräften. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 9(4), 469-520.
- Bieri Buschor, C., & Schuler Braunschweig, P. (2011). Assessment Center für angehende Lehramtsstudierende. Empirische Befunde zum Vergleich von Fremd- und Selbstbeurteilung berufsrelevanter Eignungsmerkmale. *Zeitschrift für Pädagogik*, 57(5), 695-710.
- Blömeke, S., Kaiser, G., & Lehmann, R. (Hrsg.) (2008). *Professionelle Kompetenz angehender Lehrerinnen und Lehrer: Wissen, Überzeugungen und Lerngelegenheiten deutscher Mathematik-Studierender und -Referendare: Erste Ergebnisse zur Wirksamkeit der Lehrerbildung*. Münster: Waxmann Verlag.
- Brandstätter, H., & Mayr, J. (1994). Die „Lehrer-Persönlichkeits-Adjektivskalen“ (LPA). Ein Instrument zur Selbsteinschätzung berufsrelevanter Persönlichkeitsmerkmale. In J. Mayr (Hrsg.), *Lehrer/in werden*. Innsbruck: Österreichischer Studienverlag.
- Bromme, R. (1997). Kompetenzen, Funktionen und unterrichtliches Handeln des Lehrers. In F. E. Weinert (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie: Psychologie des Unterrichts und der Schule* (Vol. 3, S. 177-212). Göttingen: Hogrefe Verlag.
- D'Agostino, J. V., & Powers, S. J. (2009). Predicting teacher performance with test scores and grade point average: A meta-analysis. *American Educational Research Journal*, 46(1), 146-182.
- Darling-Hammond, L. (2006). *Powerful teacher education*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Dette, D. E., Abele, A. E., & Renner, O. (2004). Zur Definition und Messung von Berufserfolg. Theoretische Überlegungen und metaanalytische Befunde zum Zusammenhang von externen und internen Laufbahnerfolgsmäßen. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 3, 170-183.
- Eckardt, H. H., & Schuler, H. (1992). Berufseignungsdiagnostik. In R. S. Jäger & F. Petermann (Hrsg.), *Psychologische Diagnostik* (2. Aufl.). Weinheim: PVU.
- Getzels, J. W., & Jackson, P. W. (1970). Merkmale der Lehrerpersönlichkeit. In K. Ingenkamp (Hrsg.), *Handbuch der Unterrichtsforschung* (Vol. 2, S. 1353-1526). Weinheim/Basel: Beltz Verlag.
- Gold, A., & Souvignier, E. (2005). Prognose der Studierfähigkeit. Ergebnisse aus Längsschnittstudien. *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie*, 37(4), 214-222.
- Hänggen, K.-D. (2008). Anforderungen an Zulassungstests dargestellt am Beispiel des Eignungstests für das Medizinstudium in der Schweiz. In H. Schuler & B. Hell (Hrsg.), *Studierendenauswahl und Studienentscheidung*. Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Halász, G., Santiago, P., Ekholm, M., Matthews, P., & McKenzie, P. (2004). *Anwerbung, berufliche Entwicklung und Verbleib von qualifizierten Lehrerinnen und Lehrern. Länderbericht: Deutschland*. Paris: OECD, Direktion Bildungswesen, Abteilung für Bildungs- und Ausbildungspolitik.

- Hell, B., Trapmann, S., & Schuler, H. (2007). Eine Metaanalyse der Validität von fachspezifischen Studierfähigkeitstests im deutschsprachigen Raum. *Empirische Pädagogik*, 21, 251-270.
- Herlt, S., & Schaarschmidt, U. (2007). Fit für den Lehrerberuf?! Ein Selbsterkundungsverfahren für Interessenten am Lehramtsstudium. In U. Schaarschmidt & U. Kieschke (Hrsg.), *Gerüstet für den Schulalltag* (S. 157-187). Weinheim/Basel: Beltz Verlag.
- Hill, H. C., Rowan, B., & Ball, D. L. (2005). Effects of teachers' mathematical knowledge for teaching on student achievement. *American Educational Research Journal*, 42, 371-406.
- Kanning, U. P. (2004). *Standards der Personaldiagnostik*. Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Kanning, U. P., Herrmann, C., & Böttcher, W. (2011). *FIBEL. Feedback-Inventar zur berufsbezogenen Erstorientierung für Lehramtsstudierende*. Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Kunter, M., Baumert, J., Blum, W., Klusmann, U., Krauss, S., & Neubrand, M. (Hrsg.) (2011). *Professionelle Kompetenz von Lehrkräften. Ergebnisse des Forschungsprogramms COACTIV*. Münster: Waxmann Verlag.
- Kunter, M., Kleickmann, T., Klusmann, U., & Richter, D. (2011). Die Entwicklung professioneller Kompetenz von Lehrkräften. In M. Kunter, J. Baumert, W. Blum, U. Klusmann, M. Neubrand & S. Krauss (Hrsg.), *Professionelle Kompetenz von Lehrkräften – Befunde aus dem COACTIV-Projekt*. Münster: Waxmann Verlag.
- Lieberman, A., & Miller, L. (1992). *Teachers: Their world and their work*. New York: Teachers College Press.
- Mayr, J. (2011). Der Persönlichkeitsansatz in der Lehrerforschung. In E. Terhart, H. Bennewitz & M. Rothland (Hrsg.), *Handbuch der Forschung zum Lehrerberuf*. Münster: Waxmann Verlag.
- Nieskens, B., & Müller, F. (2009). Web-basierte Selbsterkundung persönlicher Voraussetzungen und Interessen. *Erziehung und Unterricht*, 159, 41-49.
- Päßler, K., Hell, B., & Schuler, H. (2011). Grundlagen der Berufseignungsdiagnostik und ihre Anwendung auf den Lehrerberuf. *Zeitschrift für Pädagogik*, 57(5), 639-654.
- Poropat, A. E. (2009). A Meta-Analysis of the Five-Factor Model of Personality and Academic Performance. *Psychological Bulletin*, 135(2), 322-338.
- Rothland, M., & Tirre, S. (2011). Selbsterkundungsverfahren für angehende Lehrkräfte: Was erfassen ausgewählte Verfahren der Eignungsabklärung? *Zeitschrift für Pädagogik*, 57(5), 655-673.
- Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK) (2004). *Standards für die Lehrerbildung: Bildungswissenschaften*. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 16. 12. 2004.
- Testkuratorium (2006). TBS-TK. Testbeurteilungssystem des Testkuratoriums der Föderation Deutscher Psychologinnenvereinigungen. *Psychologische Rundschau*, 58, 25-92.
- Terhart, E. (Hrsg.) (2000). *Perspektiven der Lehrerbildung in Deutschland. Abschlussbericht der von der Kultusministerkonferenz eingesetzten Kommission*. Weinheim/Basel: Beltz Verlag.
- Trapmann, S., Hell, B., & Schuler, H. (2008). Konstruktion und Evaluation eines mehrstufigen Auswahlverfahrens für Lehramtsstudierende im Fach Biologie an der Universität Hohenheim. In H. Schuler & B. Hell (Hrsg.), *Studierendenauswahl und Studienentscheidung*. Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Trapmann, S., Hell, B., Weigand, S., & Schuler, H. (2007). Die Validität von Schulnoten zur Vorhersage des Studienerfolgs – eine Metaanalyse. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 21(1), 11-27.
- Wayne, A. J., & Youngs, P. (2003). Teacher characteristics and student achievement gains: A review. *Review of Educational Research*, 73, 89-122 [deutsch in C. Allemann-Gionda & E. Terhart (Hrsg.), *Kompetenzen und Kompetenzentwicklung von Lehrerinnen und Lehrern: Ausbildung und Beruf* (S. 71-96). 51. Beiheft der Zeitschrift für Pädagogik. Weinheim/Basel: Beltz Verlag.

Wilhelm, O., Formanzin, M., Böhme, K., Kunina, O., Jonkmann, K., & Köller, O. (2006). Auswahltests für Psychologiestudierende: Befundlage und neue Ergebnisse. *Report Psychologie*, 31, 338-349.

Abstract: The identification of competencies and skills which constitute a prerequisite for successful teaching is of both scientific and educational-political interest. At present, different test methods are available, which were conceived to determine the students' aptitude for studying and practicing the teaching profession before entering teacher training. Against the background of general diagnostics applied to determine aptitude and of research on the professional competence among teachers, the authors aim at deducing the central challenges of aptitude-diagnostic procedures for future teachers with regard to their diagnostic aim and to the choice of criteria and of predictors. On this basis, they then discuss in how far the procedures used today succeed in dealing with these challenges, how they (can) contribute to the prediction of scholastic and professional success among teachers, and what defines the limits of their significance and validity.

Anschrift der Autorinnen

Jun.-Prof. Dr. Uta Klusmann, Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, Olshausenstraße 75,
24118 Kiel, Deutschland
E-Mail: uta.klusmann@psychologie.uni-kiel.de

Dr. Michaela Köller, Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, Olshausenstraße 75,
24118 Kiel, Deutschland
E-Mail: mkoeller@psychologie.uni-kiel.de

Prof. Dr. Mareike Kunter, Goethe-Universität Frankfurt a.M., Senckenberganlage 15,
60325 Frankfurt a.M., Deutschland
E-Mail: kunter@paed.psych.uni-frankfurt.de