
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

© 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 unmittelbaren 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 Lehrerausbildung 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 Wertbewusstsein 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 qualitätsvolles, professionelles Handeln vollzieht sich im Prozess des Lehrerwerdens bzw. Lehrerseins und beschränkt sich nicht auf die formalen Phasen der universitären und praktischen Lehrerbildung. 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

Eignung für den Lehrerberuf

Auswahl und Förderung

Boeger, A. (Hrsg.)

2016, VIII, 332 S. 24 Abb., 9 Abb. in Farbe., Softcover

ISBN: 978-3-658-10040-7