

## Eignungsabklärung für angehende Primarlehrkräfte

Lernberatung, Zwischenprüfung und Berufseignungsabklärung im Lehramtskurs 2000:  
Evaluation von Prüfungsverfahren und Instrumentarium

Im Auftrag des kantonalen Lehrerinnen- und Lehrerseminars Marienberg, Rorschach

Urs Moser & Heinz Rhyn  
Zürich, Dezember 2001

Kompetenzzentrum für Bildungsevaluation und Leistungsmessung an der Universität Zürich · KBL  
Centre de compétences en évaluation des formations et des acquis à l'Université de Zurich · CEA  
Competence Centre for Educational Evaluation and Assessment at the University of Zurich · CEA





Anschrift der Verfasser:

Kompetenzzentrum für Bildungsevaluation und Leistungsmessung  
an der Universität Zürich

Seilergraben 53

CH-8001 Zürich

Tel. 01 634 35 81

Fax 01 634 35 87

E-mail: [sekkbl@kbl.unizh.ch](mailto:sekkbl@kbl.unizh.ch)

## Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangslage .....	5
2	Evaluationsgegenstand.....	6
3	Ziele der Evaluation .....	7
4	Methode und Vorgehen.....	7
4.1	Dokumentenanalyse .....	7
4.2	Beurteilungsbereiche.....	8
4.3	Beurteilungskriterien .....	8
5	Ergebnisse.....	9
5.1	Konzept und Struktur .....	9
5.2	Inhalte .....	12
5.3	Methoden.....	14
5.4	Leitideen zur Leistungsmessung und -beurteilung .....	17
6	Fazit.....	23
7	Empfehlungen .....	25
	Literatur .....	27

## 1 Ausgangslage

Das kantonale Lehrerinnen- und Lehrerseminar Rorschach bildet seit über 40 Jahren Personen, die eine Matura erworben haben, zu Primarlehrerinnen und Primarlehrern aus. Was 1955 mit einer sechsmonatigen Ausbildung begann, wurde über die Jahre hinweg zu einem zweijährigen Lehramtskurs ausgebaut.

Beim Lehramtskurs 2000 wurde nun ein vollständig überarbeitetes Prüfungsverfahren<sup>1</sup> für eine Eignungsabklärung der angehenden Primarlehrerinnen und Primarlehrer eingeführt<sup>2</sup>. Bei diesem Prüfungsverfahren wird nicht mehr nur der Studienerfolg, sondern auch die Eignung der Studierenden im Hinblick auf die spätere Berufstätigkeit überprüft. Die zentralen Bestandteile der Eignungsabklärung sind eine Zwischenprüfung zur Beurteilung der fachlichen Kompetenzen und eine Berufseignungsabklärung zur Beurteilung der sozial-personalen Kompetenzen.

Die Zwischenprüfung findet in der zweiten Hälfte des zweiten Semesters statt, mit dem Ziel, die fachlichen Kompetenzen in Psychologie, Fachdidaktik Deutsch oder Fachdidaktik Mathematik, Musik/Singen, Gestalten oder Werken, Sport sowie Pädagogik/Didaktik zu prüfen. In Psychologie und Fachdidaktik wird schriftlich, in Musik/Singen, Gestalten oder Werken und Sport praktisch geprüft. Die pädagogisch-didaktische Kompetenz wird auch durch die Bewertung eines Portfolios bestimmt.

Die Zwischenprüfung beschränkt sich auf den Unterrichtsstoff der ersten beiden Semester. Die schriftlichen Prüfungen dauern dabei zwischen 60 und 120 Minuten, die praktischen zwischen 20 und 180 Minuten. Die Prüfungsleistungen werden mit Noten zwischen 1 und 6 bewertet, wobei auch halbe Noten erteilt werden können. Die Zwischenprüfung ist bestanden, wenn höchstens eine Note unter 4 liegt.

Im gleichen Zeitraum findet eine Berufseignungsabklärung statt. Die Berufseignung wird während des Fachunterrichts, mit Hilfe eines Assessments und innerhalb einer Unterrichtssequenz abgeklärt. Beurteilt werden insbesondere folgende sozial-personalen Kompetenzen:

- a) Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit
  - Kontaktverhalten
  - Gesprächsverhalten
- b) Sprache
  - Wahrnehmungsfähigkeit
  - Ausdrucksfähigkeit
  - Begeisterungsfähigkeit

---

<sup>1</sup> Vgl. Reglement über die Zwischenprüfung und die Berufseignungsabklärung im Lehramtskurs vom 9. August 2000.

<sup>2</sup> Vgl. Lehramtskurs 2000. Detailkonzept Eignungsabklärung. Lehrerinnen- und Lehrerseminar Mariaberg. Rorschach.

- c) Gruppenverhalten
  - Integriertheit
  - Führung
  - Zusammenarbeit
- d) Lern- und Arbeitsverhalten
  - Initiative, Engagement, Selbststeuerung
  - Verlässlichkeit
  - Selbsteinschätzung
  - Reflexion

Das Assessment dauert 60 bis 90 Minuten. Eine Unterrichtssequenz dauert 45 Minuten. Zuständig für Assessment und Beurteilung während der Unterrichtssequenz ist ein Abklärungsteam. Die sozial-personalen Kompetenzen werden mit «genügend» oder «nicht genügend» bewertet. Die Berufseignung wird als gegeben erachtet, wenn zum einen Kontaktverhalten, Ausdrucksfähigkeit und Verlässlichkeit als genügend bewertet, zum andern bei den übrigen Kriterien nicht mehr als zwei als nicht genügend bewertet werden. Ist die Berufseignung nicht gegeben, dann muss der Lehrgang verlassen werden. Eine Wiederholung der Berufseignungsabklärung ist ausgeschlossen.

Bereits der erste Durchgang der beiden Prüfungsverfahren des Ausbildungsjahres 2000/2001 wurde einer Evaluation unterzogen. Ergebnisse mit Empfehlungen für Veränderungen sowie Anmerkungen über die Ziele und das Vorgehen bei der Evaluation sind Gegenstand des vorliegenden Berichts.

## **2 Evaluationsgegenstand**

Die Ziele und das Vorgehen zur Eignungsabklärung<sup>3</sup> sind in einem Reglement, in einem Detailkonzept und in einem Studienführer festgehalten. In diesen drei Dokumenten sind die wichtigsten Angaben über die geprüften Inhalte und die eingesetzten Methoden enthalten, aber auch die Leitideen und Zielsetzungen, an denen sich die Eignungsabklärung zu orientieren hat. Für die Eignungsabklärung wurden Instrumente entwickelt mit dem Anspruch, zu wissenschaftlich fundierten Angaben und zuverlässigen Selektionen zu gelangen. Die eingesetzten Instrumente sollen objektiv, zuverlässig und valide sein, Kriterien, nach denen sich streng genommen jede Beurteilung zu richten hat.

Von der Eignungsabklärung bzw. von der Zwischenprüfung und der Berufseignungsabklärung waren im Ausbildungsjahr 2000/01 drei Klassen betroffen, deren Studierende von 24 Dozierenden, 24 Praxislehrkräften und sechs Assessment-Verantwortlichen im Hinblick auf Studien- und Berufserfolg geprüft wurden. Die geringe Anzahl Studierender, die von der Eignungsabklärung betroffen ist, und der Zeitpunkt der Evaluation verunmöglichen die Validierung der Ergebnisse der Eignungsabklärung am effektiven Berufserfolg. Wie objektiv, zuverlässig und vali

---

<sup>3</sup> Die Eignungsabklärung umfasst die Zwischenprüfung und die Berufseignungsabklärung.

de mit Hilfe des neuen Instrumentariums beurteilt wird, lässt sich empirisch erst zu einem späteren Zeitpunkt überprüfen. Die Wirksamkeit der Berufseignungsabklärung kann somit nur bedingt Gegenstand einer Evaluation sein. Die Evaluation widmet sich deshalb dem vorliegenden Konzept sowie dessen Umsetzung in Form von Instrumenten. Ausserdem werden die Ergebnisse einer schriftlichen Befragung der Studierenden und der Lehrenden über die Eignungsabklärung und die Lernbegleitung mit einbezogen<sup>4</sup>.

### **3 Ziele der Evaluation**

Allgemeines Ziel der Evaluation ist die Überprüfung der Wirksamkeit und Zuverlässigkeit von Zwischenprüfung und Eignungsabklärung, soweit dies zum gewählten Zeitpunkt überhaupt möglich ist. Aus den Ergebnissen sind zudem Empfehlungen zur Verbesserung des Detailkonzepts, der eingesetzten Instrumente und der konkreten Durchführung abzuleiten.

Die Beurteilung der Prüfverfahren richtet sich nach den wichtigsten Leitideen wie Transparenz der Leistungsbeurteilung, Relevanz der geprüften Bildungsinhalte, Mitberücksichtigung der Selbstbeurteilung der Studierenden sowie Fairness, Reliabilität und Objektivität der Beurteilung<sup>5</sup>. Bei der Beurteilung soll auch die Zielsetzung der Gleichwertigkeit von fachlichen und sozial-personalen Kompetenzen sowie der Trennung von Beratung und Beurteilung durch die Dozierenden am Lehrerinnen- und Lehrerseminar berücksichtigt werden<sup>6</sup>.

## **4 Methode und Vorgehen**

### **4.1 Dokumentenanalyse**

Der vorliegende Bericht beruht insbesondere auf einer Analyse der Dokumente zur Eignungsabklärung. Für die Analyse wurden das Reglement über die Zwischenprüfung und die Berufseignungsabklärung im Lehramtskurs, das Detailkonzept zur Eignungsabklärung sowie der Studienführer zum Lehramtskurs 2000, aber auch die eingesetzten Prüfungsinstrumente sowie die Ergebnisse aus der Befragung der Studierenden und der Lehrenden benutzt (vgl. Fussnote 4). Die Informationen aus den vorliegenden Dokumenten wurden einerseits mit den darin aufgeführten Leitideen verglichen (vgl. Absatz 2), andererseits an den Kriterien der klassischen Testtheorie überprüft.

---

<sup>4</sup> Die Ergebnisse der Befragung der Studierenden und der Lehrenden sind in folgenden zwei Dokumenten dargestellt: (1) Jacquemart, E. (2001). Evaluation LK 2000: Lernbegleitung. Auswertung Teil 1. (2) Hauser, B. (2001). Evaluation LK 2000: Ergebnisse zur Eignungsabklärung und Prüfung Fachkompetenzen. Teil 2.

<sup>5</sup> Lehrerinnen- und Lehrerseminar Marienberg: Lehramtskurs 2000. Detailkonzept Eignungsabklärung. Rorschach, August 2000.

<sup>6</sup> Lehrerinnen- und Lehrerseminar Marienberg: Studienführer Lehramtskurs 2000.

Mit einer Dokumentenanalyse können keine Aussagen über die Praktikabilität eines Verfahrens gemacht werden. Die Erfahrungen aus der Durchführung von Eignungsabklärung, Beurteilung und Assessment geben wichtige Hinweise darauf, welche Konzepte und Verfahren angemessen und verlässlich durchgeführt werden können. Dieses Erfahrungswissen ist für die Beurteilung der Berufseignung von grosser Bedeutung. Die Dokumentenanalyse muss weitgehend ohne dieses Wissen auskommen, wobei die wichtigsten Erfahrungen aus der Befragung der Lehrenden (Prüfenden) und der Studierenden (Geprüften) berücksichtigt werden.

Die Dokumentenanalyse hat aber den Vorteil, dass aus Distanz die Konzepte und Verfahren hinsichtlich theoretischer Fundierung und Kohärenz überprüft werden. Eine abschliessende Beurteilung der Berufseignungsabklärung am Lehrerinnen- und Lehrerseminar Marienberg in Rorschach wird jedoch die verschiedenen Erkenntnisse aus den diversen Wissensquellen (Ergebnisse aus den Befragungen der Studierenden und der Lehrenden, praktische Erfahrungen des Abklärungsteams) zu integrieren haben.

## **4.2 Beurteilungsbereiche**

Die Analyse und Kommentierung der Eignungsabklärung bezieht sich auf vier Themen:

1. Konzept und Struktur
2. Inhalte
3. Methoden
4. Leistungsmessung

Anschliessend werden Empfehlungen formuliert, die sich zum Teil aus den Ergebnissen der Dokumentenanalyse, zum Teil aus den Erkenntnissen zur Leistungsmessung und Leistungsbeurteilung ergeben. Diese Empfehlungen sind bezüglich der Ergebnisse der Befragung der Studierenden und bezüglich den Erfahrungen der Abklärungsteams zu relativieren.

## **4.3 Beurteilungskriterien**

Eine zeitgemässe Abklärung von fachlicher und personaler Berufseignung hat mehreren Kriterien zu genügen (Reusser, 1999):

- Relevanz der Inhalte
- Breite des Spektrums der Inhalte
- Transparenz der Beurteilungskriterien
- Berücksichtigung der Selbstbeurteilung
- Beschränkung der Generalisierbarkeit der Abklärungsergebnisse
- Fairness des Verfahrens
- Vertretbares Verhältnis von Aufwand und Ertrag

Diese in der Literatur vorzufindenden Kriterien sind auch für die Eignungsabklärung in Rorschach massgebend, wobei sie noch um Gütekriterien der klassischen Testtheorie wie Objektivität, Reliabilität und Validität ergänzt wurden.



## 5 Ergebnisse

### 5.1 Konzept und Struktur

#### Implizite Annahmen

Die Abklärung der Berufseignung basiert auf der Beurteilung von Persönlichkeitsmerkmalen, die als relativ stabil gelten. Die relative Stabilität von Persönlichkeitsmerkmalen geht von einer Konsistenz des Verhaltens aus. Das heisst, bei zeitlich verschiedenen, aber gleichen oder ähnlichen Anlässen und Situationen sollte dasselbe oder wenigstens ein ähnliches Verhalten auftreten. Die Annahme dieser Stabilität ist eine Voraussetzung für das ganze Verfahren, weil ansonsten Kontextbedingungen einen unbeschränkten Einfluss hätten<sup>7</sup>. Es könnte dann nämlich argumentiert werden, dass später, in der Berufsausübung, in einem konkreten Schulhaus, in Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen und bei der Übernahme von Lehrverantwortung sich auch zunächst als für den Lehrberuf ungeeignet beurteilte Personen bewähren. Dieses Phänomen ist nie ganz auszuschliessen und es sind immer Beispiele zu finden, die genau das belegen.

Auf der Basis beliebiger, situativer Modifikationen von Persönlichkeitsmerkmalen lässt sich keine Berufseignungsabklärung durchführen. Die Annahme der Stabilität persönlicher Merkmale kann aber trotzdem nur relativ sein, weil Kontexteinflüsse tatsächlich eine Rolle spielen und weil sich Personen permanent entwickeln und verändern. Die Berufseignungsabklärung hat deshalb immer auch eine Entwicklungsperspektive einzunehmen. Diesem Aspekt wird in Rorschach Rechnung getragen, indem nicht nur Fachwissen, sondern auch sozial-personale Kompetenzen trainiert werden. Dabei muss aber festgehalten werden, dass solche Kompetenzen nicht in gleicher Weise wie fachliche oder pädagogisch-didaktische Kompetenzen im Unterricht gelehrt werden können.

#### Prognoseanspruch der Eignungsabklärung

Das Konzept der Berufseignungsabklärung am Lehrerinnen- und Lehrerseminar Mariaberg geht von der Zielsetzung aus, dass nicht der Studienerfolg, sondern die erfolgreiche, spätere Berufstätigkeit prognostiziert werden soll. Konzeptionell werden deshalb prognostische Aussagen angestrebt, die den direkten institutionellen Erfahrungshorizont überschreiten. Wie sich die Seminaristinnen und Seminaristen im wirklichen Berufsfeld verhalten, wird aufgrund von Beobachtungen und Arrangements im seminaristischen Umfeld erschlossen.

---

<sup>7</sup> Beispielsweise geht der Behaviorismus davon aus, dass stabile Eigenschaften der Persönlichkeit nicht gegeben sind. Gemäss behavioristischer Theorie gibt es keine klaren, allgemeinen Eigenschaften der Persönlichkeit, keine allgemeinen und konsistenten Verhaltensformen, die, wenn sie bestünden, die Konsistenz des Verhaltens und die Stabilität der Persönlichkeit bestätigen würden, sondern es gibt nur unabhängige und spezifische Reiz-Reaktions-Verbindungen oder Gewohnheiten.

Diese Intention ist aufgrund der strukturellen Anordnung der Lehrerinnen- und Lehrerbildung – fachbezogene, berufsspezifische und praktische Ausbildung – sowie aufgrund des Professionsverständnisses (Combe & Hertsper, 1996) legitim. Während Prognosen aber ohnehin fehleranfällig sind, trifft dies für die Abklärung einer erfolgreichen späteren Berufsausübung noch in höherem Masse als für die Einschätzung des Studienerfolgs zu. Die Berufseignung zu prognostizieren ist ein hoher Anspruch, dessen Erfüllung zu einem späteren Zeitpunkt mit wissenschaftlichen Methoden überprüft werden sollte.

#### Lernberatung

Die Berufseignungsabklärung wird nicht ohne unterstützende Massnahmen am Ende des ersten Ausbildungsjahrs durchgeführt. Vielmehr werden die Studierenden durch ein Ausbildungsteam während des Lernens begleitet. Die Lernbegleitung umfasst beispielsweise die Klärung der Leistungserwartungen der Studierenden oder die Unterstützung bei der Planung ihres Studienverlaufs. Ausserdem wird ein Training der sozial-personalen Kompetenzen angeboten, beispielsweise in Form von Kommunikationstraining oder Verhaltenstraining.

Die Lernbegleitung hat eine beratende Funktion, ist aber auf die Eignungsabklärung ausgerichtet, die eine selektierende Funktion hat. Diese beiden Funktionen werden voneinander getrennt, wie dies in modernen Managementtheorien gefordert und teilweise auch in Bildungsverwaltungen umgesetzt wird. Wie aus der Befragung der Studierenden hervorgeht, wird die Lernbegleitung als kompetent und unterstützend und in keiner Art und Weise als überbetreuend beurteilt. Dieses Urteil wurde vom Ausbildungsteam bestätigt.

Typisch für den Lehrberuf ist, dass üblicherweise beide Funktionen von einer Person wahrgenommen werden. Unterricht ist immer auch eine Form von Lernhilfe im Sinne von Beratung. Zugleich sind die Lehrpersonen aber auch gehalten, die Lernfortschritte der Lernenden zu beurteilen und allenfalls selektionsrelevante Entscheidungen zu fällen. Es ist deshalb zu begrüssen, dass die funktionale Differenzierung zwischen Lernbegleitung und Eignungsabklärung konzeptionell eingeführt, durch einen Regierungsratsbeschluss sanktioniert und bei der Erarbeitung des Prüfungsreglements berücksichtigt wurde. Darüber hinaus wird im Seminar Marienberg eine personelle Differenzierung angestrebt, indem die Mitglieder des Ausbildungsteams untereinander die von ihnen betreuten Gruppen von Studierenden austauschen. Der Unterschied zwischen Lernbegleitung und Eignungsabklärung wird somit auch personell sichtbar gemacht. Es ist allerdings zu wünschen, dass der Prozesscharakter der Beurteilung durch den Austausch zwischen den Dozierenden gewährleistet ist.

#### Training sozial-personaler Kompetenzen

Neben der Lernbegleitung ist das Training sozial-personaler Kompetenzen das auffälligste sogenannte Lerngefäss des Ausbildungsteams. Den Studierenden wird in unterschiedlichen Fächern ermöglicht, sich in den relevanten sozial-personalen Kompetenzen zu trainieren. Für die Beurteilung des Trainings der sozial-personalen Kompetenzen erweist sich ein Blick auf die Ergebnisse der Befragung der Studierenden und des Ausbildungsteams als hilfreich (vgl. Fussnote 4).

Sämtliche sozial-personalen Kompetenzen wurden in der schriftlichen Befragung von den Studierenden als wichtig für die Praxis beurteilt. Die Lernziele zu den sozial-personalen Kompetenzen wurden als erreichbar beurteilt, wenn auch etwas weniger deutlich. Die Urteile der Studierenden deckten sich ebenfalls weitgehend mit jenen des Ausbildungsteams.

Weit weniger Zustimmung erhielten jene Aussagen, die sich auf das eigentliche Training der sozial-personalen Kompetenzen bezogen. Bei einigen Kompetenzen wie Kontaktverhalten, Konfliktverhalten, Integriertheit, Verlässlichkeit, Arbeitsgestaltung oder Belastbarkeit erhielt die Aussage «Das Training der sozial-personalen Kompetenzen fand nicht statt» jeweils eine relativ hohe Zustimmung. Bei einer maximalen Zustimmung von 7, einer maximalen Ablehnung von 1 und einem Mittelwert von 3,5 erreichten die Aussagen eine Zustimmung von rund 4. Andere Kompetenzen wie Gesprächsverhalten, Ausdrucksfähigkeit, Führung oder Reflexion konnten nach Angaben der Studierenden erfolgreicher trainiert werden.

Die Einschätzung der Studierenden weist auf eine Schwierigkeit beim Training sozial-personaler Kompetenzen hin. Solange es sich bei sozial-personalen Kompetenzen um relativ allgemeine Persönlichkeitsmerkmale handelt wie Begeisterungsfähigkeit oder Integriertheit, wird deren Trainierbarkeit bezweifelt. Aus einer empirischen wie auch lerntheoretischen Perspektive sind solche allgemeinen Konzepte als diffus zu bezeichnen und weder empirisch nachweisbar noch lehr- und lernbar (vgl. Oelkers, 1996).

#### Gleichgewichtung der Kompetenzen

Strukturell werden bei der Eignungsabklärung fachliche, pädagogisch-didaktische und sozial-personale Kompetenzen gleichgewichtig aufeinander bezogen. Die drei Kompetenzbereiche gleich zu werten ist eine normative Entscheidung, die zu akzeptieren ist, auch wenn diese Frage in der Literatur zur Professionalisierung des Lehrberufs kontrovers diskutiert wird (Dewe, Ferchhoff & Radtke, 1992). Allerdings ist zu beachten, dass trotz Gleichgewichtung die drei Kompetenzbereiche nur unterschiedlich genau erfasst werden können. Die Genauigkeit der Erhebungsmöglichkeit nimmt von der fachlichen zur pädagogisch-didaktischen und zur sozial-personalen Kompetenz ab, trotz zunehmendem Erhebungsaufwand. Die Frage scheint deshalb berechtigt, ob Konstrukte, die weniger genau erfasst werden können als andere, trotzdem mit gleichem Gewicht in die Beurteilung der Berufseignung einfließen sollen. Aus dieser Frage kann in keiner Weise geschlossen werden, dass nur jene Konstrukte in die Beurteilung einfließen sollen, die sich einfach messen lassen. Es wäre bei der Eignungsabklärung einzig zu berücksichtigen, dass der Beurteilungsfehler nicht bei jeder Kompetenz gleich gross sein wird. Dieser Umstand sollte vor allem dann beachtet werden, wenn eine studierende Person aufgrund einer einzigen sozial-personalen Kompetenz als nicht geeignet beurteilt würde.

#### Komplexität der Eignungsabklärung

Die Dokumentenanalyse hinterlässt den Eindruck, dass die Schwierigkeiten und die Ungenauigkeiten bei Eignungsabklärungen ernst genommen werden. Um die Gefahr möglicher Fehleinschätzungen zu minimieren, ist deshalb ein kompliziertes und komplexes Geflecht von Prüfungsarten, Strukturen, Instrumenten, Konzepten und Absprachen eingeführt worden. Nach

teile wie Unübersichtlichkeit, grosser Arbeitsaufwand und erschwerte Kontrolle der Umsetzungen sind dann unvermeidbar. Klarheit und Transparenz sind für Aussenstehende nicht in jedem Fall gewährt. Die Terminologie in den Dokumenten wird weder einheitlich verwendet, noch ist sie bereits ausgereift. So ist es kaum sinnvoll, unter dem Begriff der Eignungsabklärung die Berufseignungsabklärung und die Zwischenprüfung zu subsumieren. Was unterscheidet die Berufseignungsabklärung von der Eignungsabklärung? Es kann sich ja in jedem Fall nur um eine Berufseignungsabklärung handeln.

Weshalb werden die pädagogisch-didaktischen Kompetenzen einmal separat (Detailkonzept, Seite 4), dann wieder als Teil der Fachkompetenzen (Detailkonzept, Anhang) behandelt? Für Aussenstehende, und dazu gehören auch angehende Studierende, wären eine einfachere Struktur und eine präzisere Terminologie hilfreich.

#### Zeitpunkt der Eignungsabklärung

Mit der Eignungsabklärung wird angestrebt, dass Studierende, die als «nicht genügend» eingestuft und folglich als für den Lehrberuf nicht geeignet beurteilt werden, rechtzeitig andere Ausbildungswege wählen können. In Anbetracht dieser Zielsetzung scheint es fraglich, ob die Eignungsabklärung nach der Hälfte des Studiums (im 4. Quartal) eine optimale Terminierung ist<sup>8</sup>. Gerade angesichts der eingesetzten Methoden wie Assessment könnte erwogen werden, ob Teile der Eignungsabklärung nicht zu Beginn oder vor der Ausbildung durchgeführt werden könnten. Eine fachgerechte Ausführung von Assessments könnte im Grunde genommen bereits zu Beginn der Ausbildung zu einer relativ zuverlässigen Abklärung der Berufseignung führen. Der Vorteil wäre zudem die vollständige Unbefangenheit der Assessoren, was bis zu einem gewissen Grad den Leitideen «Fairness» oder «Objektivität» entsprechen würde und der Forderung nach einem Assessment durch externe Stellen näher käme. Weil sich ein Teil der sozial-personalen Kompetenzen nur bedingt trainieren oder lehren lässt, könnte eine solche Lösung zu mehr Effizienz führen, was im Interesse aller Beteiligten liegt.

## 5.2 Inhalte

#### Auswahl relevanter Inhalte

Mit dem Begriff Eignung werden Bedingungen für Erfolg und Zufriedenheit in einem Beruf zusammengefasst, die der Person zugeschrieben werden, soweit es sich nicht um Merkmale spezifischen Lernens wie Kenntnisse<sup>9</sup> und Fertigkeiten handelt.

Generell ist eine grosse Kluft zwischen den Anforderungskriterien der Ausbildungsinstitutionen und den wissenschaftlichen Grundlagen gültiger Erhebungsverfahren zur potentiellen Lehrbefähigung auszumachen (vgl. Bircher 1999, S. 25). Um eine verlässliche Auswahl relevanter Inhalte vornehmen zu können, wäre es notwendig, von den fachlichen und vor allem auch von

---

<sup>8</sup> Es ist uns bekannt, dass eine Berufseignungsabklärung zu Beginn der Ausbildung aus rechtlichen Gründen nicht möglich ist. Trotzdem scheint uns dieser Gedanke prüfenswert.

<sup>9</sup> Diese Merkmale werden im Seminar Mariaberg mit den fachlichen Zwischenprüfungen abgeklärt.

den persönlichkeitsbezogenen Kompetenzen einer Lehrkraft Kenntnis zu haben und über entsprechende Beurteilungsverfahren zu verfügen. Aus wissenschaftlicher Sicht hat man heute allerdings zu wenig übereinstimmende Vorstellungen, welche Faktoren eine gute Lehrerpersönlichkeit ausmachen<sup>10</sup>.

Nebst der Bestimmung der fachlichen Kompetenzen, die bei der Zwischenprüfung bewertet werden und die sich zu einem grossen Teil durch die innere Logik einer Disziplin ergeben, sind auch die persönlichkeitsbezogenen Merkmale des Berufs zu bestimmen. Es kann zwar Persönlichkeitsmerkmale geben, die bei allen existierenden und denkbaren Berufen relevant sind. Diese Merkmale sind aber dermassen allgemein, dass sie nicht mehr berufsrelevant sein müssen und deshalb auch nicht bei einer Berufseignungsabklärung für Lehrerinnen und Lehrer eingesetzt werden können. Dementsprechend werden auch bei der Berufseignungsabklärung des Seminars Rorschach nicht alle Persönlichkeitsmerkmale erfasst, sondern nur jene, die für den Lehrberuf relevant sind. Dazu gehören beispielsweise in besonderem Masse die Fähigkeit zu kommunizieren und ein Gespräch zu führen, aber auch die Bereitschaft, sein Handeln und den Lehr-Lern-Prozess zu reflektieren.

#### Zwischenprüfungen (Fachkompetenzen)

Die Auswahl der fachlichen und pädagogisch-didaktischen Kompetenzen, die für die Eignungsabklärung herangezogen werden, wird weitgehend durch den Unterricht in den ersten beiden Semestern bestimmt. Mit besonderer und stichhaltiger Begründung ist die Religionsdidaktik ausgeklammert worden, ansonsten werden sämtliche Unterrichtsfächer in die Abklärung einbezogen. Eine Bewertung der Prüfungsinhalte in diesen Fachbereichen kann nur durch Fachpersonen erfolgen.

#### Sozial-personale Kompetenzen

Die Abklärung der sozial-personalen Kompetenzen erfolgt gemäss Detailkonzept in den Bereichen Engagement/Initiative, Kontakt, Ausdruck, Gespräch, Kooperation, Arbeitsgestaltung, Verlässlichkeit, Führung, Selbsteinschätzung sowie Reflexion. Im Kriterienkatalog zur Berufseignungsabklärung sind diese Kompetenzen nicht mehr in dieser Weise aufgeführt. Insgesamt ergibt sich der Eindruck einer inkohärenten Struktur, die von aussen kaum zu überblicken oder zu verstehen ist. Die Kommunizierbarkeit des Verfahrens der Eignungsabklärung im Bereich der sozial-personalen Kompetenzen ist grundlegend zu verbessern.

In einer Übersicht mit dem Titel «Kriterien Eignungsabklärung Personale Kompetenzen LK 2000» werden 15 Kriterien für die Erfassung der sozial-personalen Kompetenzen beschrieben. Diese Kriterien werden nicht gleich gewichtet. «Kontaktverhalten», «Ausdrucksfähigkeit» und

---

<sup>10</sup> Eine Umfrage der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektionen (EDK) an ausgewählten Institutionen der Lehrerinnen- und Lehrerbildung zu den durchgeführten Eignungsabklärungen hat vor rund zehn Jahren folgende Persönlichkeitsmerkmale eruiert: physische Gesundheit, intellektuelle Fähigkeiten, sprachliche Ausdrucksfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, geistige Flexibilität, Kontaktfähigkeit zu Kindern und Erwachsenen, Phantasie, Kreativität, Originalität, Ideenreichtum, strukturiertes Denken und Handeln, Verhalten in Stresssituationen, Kritikfähigkeit, Problembewusstheit, Erwartungen an die Ausbildung, Berufsmotivation, Arbeitshaltung (vgl. EDK, 1992, S. 36)

«Verlässlichkeit» werden besonders gewichtet. Ein Bestehen der Eignungsabklärung ist nur möglich, wenn diese drei Kriterien bestanden werden. Von allen anderen Kriterien dürfen nicht mehr als zwei als ungenügend eingestuft werden, damit die Eignungsabklärung erfüllt ist. Weniger gewichtet werden also Kompetenzen wie «Belastbarkeit», «Konfliktverhalten» oder «Gesprächsverhalten». Diese normative Entscheidung ist zu akzeptieren, sie ist aber nicht selbsterklärend.

Die Beschreibung der Kriterien erfolgt in je vier Ausprägungen, wobei die beiden Extreme als negative Übertreibungen interpretiert und die beiden mittleren Ausprägungen als Schwester-tugenden<sup>11</sup> bezeichnet werden. Diese 60 Beurteilungspunkte (15 Kriterien und 4 Ausprägungen<sup>12</sup>) sind offenbar noch nicht erschöpfend. In den Beurteilungsinstrumenten, die eingesetzt werden, sind die Kriterien nochmals aufgeteilt und mit vier Ausprägungen versehen. Das Kriterium «Begeisterungsfähigkeit» beispielsweise ist weiter unterteilt in die Subkriterien «Motivieren», «Einbringen/Erklären/Erzählen», «Vorzeigen», «Mitmachen», «Relativierung», «Körpergehabehabe». Diese Subkriterien haben jeweils wiederum vier Ausprägungen. Dadurch vervielfältigen sich die Beurteilungskriterien ins Unübersichtliche. Das grundsätzlich richtige Anliegen der Transparenz und Einheitlichkeit der Bewertung scheint an diesem Punkt ins Gegenteil umzuschlagen. Bei aller Differenziertheit des Verfahrens erfolgt eine Bewertung einzig mit den Prädikaten «genügend», «nicht genügend». Eine fast maximale Differenzierung der Beurteilung wird schliesslich auf ein absolutes Minimum reduziert. Dadurch entsteht eine irritierende Diskrepanz von Aufwand und Ertrag.

Zudem ist in keiner Weise garantiert, dass die Subkriterien tatsächlich Bestandteil der geprüften Kompetenzen sind. Gehört das Subkriterium «Vorzeigen» tatsächlich wie das Körpergehabehabe und das Erzählen zur Kompetenz «Begeisterungsfähigkeit»? Könnte es nicht sein, dass eine Person sehr gut erzählen kann, aber ohne Begeisterung und nur mit Hemmungen vor der Klasse etwas vormachen kann? Ob die Subkriterien tatsächlich Indikatoren für die Kompetenzen sind oder ob sie als eigene Konstrukte gesehen werden sollten, ist unklar und vermutlich empirisch nicht belegt.

### 5.3 Methoden

#### Methodenvielfalt

Die Eignungsabklärung des Lehrerinnen- und Lehrerseminars Mariaberg zeichnet sich durch ihre Methodenvielfalt aus. Leistungen werden nicht einfach nur über Tests erfasst, sondern auch in Kolloquien oder in Unterrichtssequenzen nachgewiesen. Zudem werden für die Beurteilung von den Studierenden auch Lernjournale oder Arbeitsportfolios zusammengestellt. Diese Me

---

<sup>11</sup> Warum Kompetenzen mit Tugenden in Verbindung gebracht werden, ist nicht einsichtig. Nebst der Tatsache, dass die Bezeichnung «Schwestertugend» ungewöhnlich ist, ist die moralische Wertung von Kompetenzen unzulässig oder müsste zumindest begründet werden.

<sup>12</sup> Bei den vier Ausprägungen ist nicht immer einsichtig, warum die negativen Übertreibungen entweder in der linken oder in der rechten Spalte auftauchen.

thodenvielfalt ist der Vielfalt der zu beurteilenden Kompetenzen angemessen. Mehr noch: die Bereitschaft, viele Methoden einzusetzen, macht es erst möglich, ein so breites Kompetenzspektrum beurteilen zu können.

#### Methoden zur Beurteilung der fachlichen Kompetenzen

Die fachlichen Leistungen werden durch mündliche und schriftliche Tests, aber auch durch handlungsorientierte Tests erfasst. Als handlungsorientierte Tests werden Prüfungen verstanden, die insbesondere Fertigkeiten im Sinne von Anwendungen kontrollieren (Detailkonzept, S. 11). Zudem werden auch Experimentieraufgaben und Fallstudien eingesetzt. Fachliche Leistungen werden in Kolloquien, als Lernjournale sowie in Form von Arbeits- und Testportfolios nachgewiesen.

Der Einblick in die vorliegenden Dokumente zeigt, dass diese Prüfverfahren in der Regel in hoher Qualität umgesetzt wurden. Die Lernziele sind meist sprachlich präzise formuliert, die Notenverteilung ist transparent, die Fragen sind verständlich und entsprechen den Zielen. Die Prüfungen lassen eine objektive Korrektur zu. Unglücklich dabei ist die Verwendung des Begriffes «Test», der eigentlich in diesem Kontext für wissenschaftliche Tests reserviert bleiben sollte. Die Unterscheidung zwischen einem Test und einer Prüfung gehört zudem zu den Grundkenntnissen der psychologischen Methoden von angehenden Primarlehrkräften. In der Beschreibung des handlungsorientierten Tests (Detailkonzept, S. 11) wird schliesslich von einer Prüfung gesprochen, was nicht nur aufgrund der Unterlagen wesentlich angepasster scheint.

Der Einbezug von Experimentieraufgaben, Fallstudien und Lernjournalen, aber auch von Arbeits- und Testportfolios führt zu einer sinnvollen Ergänzung der klassischen («Paper-and-Pencil»-)Prüfungen, ebenso wie die Veränderung des Prüfungskontexts durch die Beurteilung der Präsentation von Kurzbeiträgen innerhalb eines Kolloquiums.

#### Methoden zur Beurteilung der pädagogisch-didaktischen Kompetenz

Die Bezeichnung «pädagogisch-didaktische Kompetenz» impliziert, dass es sich dabei kaum nur um theoretisches Wissen über guten Unterricht handelt, sondern um die Anwendung unterrichtstheoretischer Konzepte. Aus diesem Grund ist es denn auch beinahe eine Selbstverständlichkeit, diese Kompetenzen während Unterrichtssequenzen zu beurteilen. Diese Methode bildet an sich den Kern einer Abklärung der Eignung für den Lehrberuf. Wenn eine studierende Person während den Unterrichtssequenzen erfolgreich ist und sich als pädagogisch-didaktisch kompetent ausweist, dann vergrössert sich die Chance, dass sie sich auch im späteren Berufsleben so verhält, zumindest ist sie fähig dazu.

Die aufgeführten Methoden und die Beurteilungsinstrumente für diesen Bereich machen Sinn. Pädagogisch-didaktische Kompetenzen lassen sich mündlich und schriftlich prüfen. Ihre Umsetzung wird mit Vorteil während einer Präsentation in einem Kolloquium oder während einer Unterrichtssequenz beobachtet. Zur didaktischen Kompetenz gehört auch das Aufbereiten von Materialien als Teil eines Portfolios. Weniger überzeugend ist die Bezeichnung der Instrumente. Weshalb braucht es in diesem Bereich wieder Tests? Ausserdem wirkt die Bezeichnung «Kriterienorientierte Durchführung von Unterrichtssequenzen» etwas schwerfällig. Die pädagogisch-

didaktischen Kompetenzen werden mit verschiedenen Methoden geprüft. Mittels schriftlichen und mündlichen Prüfungen wird das Wissen beurteilt, mittels praktischen Aufgaben im Rahmen von Kolloquien und von Unterrichtssequenzen wird ihre Umsetzung beurteilt.

#### Methoden zur Beurteilung der sozial-personalen Kompetenz

Die Methoden zur Beurteilung der sozial-personalen Kompetenz beschränken sich auf entwicklungs- und förderorientierte Testportfolios mit Selbsteinschätzung und interaktiver Beurteilung nach bestimmten Ausbildungssequenzen sowie auf Potentialanalysen und Assessmentanlagen<sup>13</sup>.

Die Rahmenbedingungen für eine Berufseignungsabklärung sind in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung günstiger als in anderen Bereichen. Dies vor allem deshalb, weil

- die Situationen zur Beobachtung nicht simuliert werden müssen, sondern die Beobachtung in realen Unterrichtssituationen erfolgen können, beispielsweise in Praktika oder Übungsschule,
- die Beobachtungsteams nach einheitlichen, im Voraus definierten Kriterien beobachten können,
- die Beurteilungsteams nach einheitlichen Grundlagen geschult werden können und
- die Ergebnisse aus verschiedenen Prüf- und Selektionsverfahren verglichen werden können.

Aus diesen Gründen stellt sich die Frage, ob es zusätzlich Assessments braucht, während denen spezielle Kompetenzen in simulierten Situationen gezeigt werden müssen. Gibt es während der Berufspraktika (Praxishalbtage u.a.) keine besseren Gelegenheiten, die sozial-personalen Kompetenzen zu beurteilen? Diese Frage stellt sich vor allem deshalb, weil das Assessment erst nach einem Jahr eingesetzt und nur teilweise von externen Personen durchgeführt wird.

#### Selbstbeurteilung

Neuere Trends der Beurteilung und Einschätzung von Leistungen gehen zum einen davon aus, dass die Instrumente der Lernerfolgskontrolle situationsbezogener und kontextualisierter auszugestalten sind, als dies traditionell erfolgte. Zum anderen ist das Postulat der Selbstbeurteilung bzw. der Selbsteinschätzung auch bei der Beurteilung von Fachleistungen nicht mehr zu ignorieren. Die Beurteilung von Wissen und Können soll mit der Lehrperson zusammen vorgenommen werden. Die interaktive Beurteilung soll die Kommunikation über Leistungen und die

---

<sup>13</sup> «Unter einem Assessment Center versteht man ein multiples, aus mehreren Einzelmethoden bestehendes, verhaltensorientiertes Einschätzungs-, Prognose- und Beurteilungsverfahren, mit dem die aktuellen Kompetenzen und die Entwicklungspotentiale von Personen (Bewerbern für eine Stelle, Kandidaten in einem Aufnahmeverfahren, Mitarbeiter, die sich einer förderorientierten Beurteilung unterziehen) erfasst werden sollen. Als Instrumente werden in der Regel Arbeitsproben (Aufgabensimulationen, Rollenspiele, Gruppendiskussionen, Präsentations- und Vortragsübungen), aber auch Einzelinterviews und psychologische Tests eingesetzt. Die Veranstaltungsteilnehmer werden von mehreren geschulten Personen beobachtet und mit Hilfe von Einstufungsskalen und Checklisten eingeschätzt» (Karrer, 1997, S.7).



Reflexion des eigenen Lernens verbessern und dadurch den Zugang zu selbst gesteuertem Lernen ermöglichen. Schliesslich besteht ein Trend zur Stärkung der Prozessorientierung (formative Beurteilung) gegenüber der bilanzierenden Ergebnisorientierung (summative Beurteilung) (vgl. Reusser 1999, S. 7).

Gemäss den Leitideen zur Leistungsmessung und -beurteilung (Detailkonzept, S. 12) wird der Selbstbeurteilung ein hoher Stellenwert eingeräumt. Die Selbstbeurteilung wird allerdings als Mittel zur Förderung sozial-personaler Kompetenzen wie reflektieren oder mit Kritik umgehen bezeichnet. Sie leistet in keiner Weise einen Beitrag zur Beurteilung der Eignung. In diesem Sinne ist die Absichtserklärung, dass die Eignungsabklärung interaktiv erfolgen soll ... und die Dozierenden anschliessend eine Bewertung festlegen, zwar verständlich. Sie zeigt aber auch, dass die Selbstbeurteilung nicht zwingend Teil der Eignungsabklärung sein muss, sondern auch sonst im Unterricht eingebaut werden könnte<sup>14</sup>. Dass bei der Beurteilung von sozial-personalen Kompetenzen, aber auch von Fachkompetenzen eine Kombination von Selbst- und Fremdbeurteilung angewendet wird, ist positiv herauszustreichen. Dieses kombinierte Verfahren entspricht zeitgemässen Standards der Beurteilung.

#### **5.4 Leitideen zur Leistungsmessung und -beurteilung**

Auf die als Leitideen zur Leistungsmessung und -beurteilung formulierten Punkte wurde in den bisherigen Ausführungen bereits eingegangen. Im Folgenden werden deshalb allgemeine Kriterien der Leistungsmessung diskutiert, die bei der konzipierten Eignungsabklärung eine Rolle spielen. Insbesondere wird auf die Problematik der sozial-personalen Kompetenz eingegangen.

##### Fachliche versus sozial-personale Kompetenzen

Wer einen wissenschaftlichen Anspruch an die Leistungsmessung verfolgt, muss sich oft den Vorwurf gefallen lassen, dass er sich auf das Messbare beschränkt und deshalb häufig Ergeb

---

<sup>14</sup> Beispielsweise erfolgt die Eignungsabklärungen für Lehrerinnen und Lehrer am Seminar im Kanton Basel-Landschaft in zwei Schritten (vgl. Müller & Rüedi, 1999, S. 32ff.). In einem ersten Teil wird mit den Kandidatinnen und Kandidaten ein persönliches Gespräch geführt, in dem vorgegebene Fragen gestellt und Inhalte diskutiert werden. Nebst anderen werden folgende Fragen angesprochen: Warum möchten Sie Lehrerin bzw. Lehrer werden? Welche Berufsmöglichkeiten haben Sie sonst in Betracht gezogen? Was machen Sie, wenn es mit der Aufnahme jetzt nicht klappt? Wo/wie sind Sie in Ihrem Wunsch, Lehrerin bzw. Lehrer zu werden, bestätigt worden? Haben Sie schon Erfolgserlebnisse mit Kindern gehabt? Wo/wie haben Sie den Kindergarten/die Unterstufe genauer kennen gelernt? Haben Sie eventuell einen Besuch gemacht? Was erwarten Sie von der Ausbildung am Seminar? Sehen Sie auch Schwierigkeiten im Lehrerinnenberuf? Nachteile dieses Berufes? Es gibt Lehrkräfte, die nach einigen Berufsjahren ausgebrannt sind. Was meinen Sie zu diesem Risiko? Wie wollen Sie das verhüten?

Die Gespräche werden nach bestimmten, allen Beteiligten bekannten Kriterien mittels eines Einschätzungsbogens ausgewertet. In einem zweiten Teil müssen die Kandidatinnen und Kandidaten mit Schülerinnen und Schülern bestimmte Aufgaben lösen. Diese Interaktionen werden nach den folgenden Kriterien bewertet: Kind- und Inhaltsorientierung, Strukturierungsvermögen, Ausdrucksfähigkeit, Interaktionsfähigkeit, Handlungsvermögen und Zielorientierung, Selbsteinschätzung. Die Auswertung erfolgt dann durch Selbst- und Fremdeinschätzung (vgl. Müller & Rüedi, 1999, S. 35).

nisse von geringer externer Validität in Kauf nimmt (vgl. Detailkonzept, Absatz 4.2, S. 4). Zum relativ einfach Messbaren gehören die Fachkompetenzen. Die Fachkompetenzen im Sinne von inhalts-gebundenem Wissen, beispielsweise die Kenntnis psychologischer Lerntheorien, haben nach Weinert in diesem Zusammenhang den Vorteil, dass sie zumindest teilweise auf Lernprozesse zurückzuführen sind und eine hohe Bedeutung für eine ganze Anzahl Aufgaben im täglichen Leben, in der Schule und am Arbeitsplatz haben (Weinert, 1999, S. 28).

Zwischenprüfung und Eignungsabklärung beschränken sich in keiner Weise auf das Messbare, sondern orientieren sich an den geforderten Kompetenzen angehender Lehrpersonen. Die in der Zwischenprüfung verlangten Fachkompetenzen werden zu einem Teil durch die Prüfung von inhalts-gebundenem Wissen erfasst, zum Teil aber auch durch die Prüfung von Fertigkeiten, die nicht spezifisch an einen Inhalt gebunden sind. Bei der Berufseignungsabklärung hingegen werden die Kompetenzen vorwiegend über inhalts-freies Wissen bzw. über Verhaltensweisen geprüft. Die Kompetenzen wie auch die Kriterien, an denen sie beurteilt werden, sind dabei auf einer sprachlich sehr allgemeinen Ebene angesiedelt.

Im Gegensatz zur Prüfung der Fachkompetenzen müssen bei der Beurteilung der sozial-personalen Kompetenzen drei Randbedingungen besonders berücksichtigt werden. Um die Bedeutung dieser Randbedingungen aufzeigen zu können, werden Probleme, die sich bei der Beurteilung sozial-personaler Kompetenzen ergeben können, am Beispiel der Kooperation diskutiert.

In Anlehnung an Weinert (1999, S. 28) werden die kooperativen Kompetenzen zu den inhalts-freien intellektuellen Fähigkeiten gezählt. Unter der Kooperation wird eine Verhaltensweise verstanden, die den zwei Bereichen «Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit» und «Gruppenverhalten» zugeordnet werden kann. Aus der Befragung der Studierenden geht hervor, dass Kooperation als eine für die Praxis wichtige Kompetenz eingeschätzt wird, die sich allerdings nicht sonderlich gut trainieren lässt. Das Training der Kooperation wurde von den Studierenden gar als eher überflüssig eingeschätzt.

#### Transparenz für alle?

Solange Kompetenzen beurteilt werden, die durch inhalts-gebundenes Wissen und Können geprüft werden, haben Beurteilende wie Beurteilte mehr oder weniger ähnliche Vorstellungen über den Prozess der Operationalisierung und die vorhandenen Methoden der Leistungsmessung. Die Leistungsmessung bzw. die Beurteilung orientiert sich an der inhaltlichen Systematik eines Faches oder einer Disziplin, beispielsweise an der Entwicklungspsychologie oder an der Mathematik. Für die Prüfung dieser Kompetenzen lassen sich meist einfache Leistungsaufgaben als Indikatoren finden. Zwischen dem impliziten Verständnis der Kompetenz (in eigenen Worten) und der expliziten Definition der Kompetenz (als theoretischem Konzept) besteht eine gewisse Übereinstimmung (vgl. Weinert, 1999, S. 26).

Wenn nun Kompetenzen beurteilt werden, die wie die sozial-personalen Kompetenzen in einer sehr allgemeinen Form und primär inhalts-frei beschrieben werden, dann ergibt sich ihre Definition und ihre Operationalisierung nicht mehr aus einer Fachsystematik. Die sozial-personale Kompetenz «Kooperation» beispielsweise wird als ein rein formales Konzept verstanden, das

für die Prüfung durch folgende Indikatoren umschrieben ist (vgl. Zeitplan Assessment LK 2000 vom 14. Juni 2001):

### Eine Person

- bringt Vorschläge ein,
- nimmt Ideen anderer auf und entwickelt sie weiter,
- bezieht Stellung und vertritt den eigenen Standpunkt,
- bringt sich ins Gespräch,
- ignoriert andere Gesprächspartner jedoch nicht,
- verhält sich konstruktiv und
- hält das Ziel der Gruppe im Auge.

Die Kriterien sind zwar eindeutig und wertfrei formuliert, und es ist davon auszugehen, dass sie kaum umstritten sind. In diesem Sinne können die Kriterien auch als valide bezeichnet werden. Positiv zu erwähnen ist auch, dass die Indikatoren der Kooperation in einer praktischen Situation (produktorientierte Gruppenarbeit) beurteilt werden. Das Problem liegt allerdings darin, dass die Beurteilung dieser Kompetenzen in einem grossen Ermessungsspielraum liegen kann, vor allem auch deshalb, weil das Prinzip «je mehr, desto besser» nicht zutrifft.

### Authentische Lernsituationen

Relevante Bildungsinhalte stammen grundsätzlich aus authentischen Lernsituationen (Detailkonzept, S. 4). Die Schwierigkeit bei der Beurteilung der Kooperation ist aber, dass das kooperative Verhalten während der Gruppenarbeit nicht mit kooperativem Verhalten in realen Situationen korrespondieren muss. Schliesslich handelt es sich um ein Assessment, weshalb bezüglich der Übertragbarkeit des Ergebnisses auf eine reale Situation (externe Validität) ein Fragezeichen gesetzt werden muss. Es ist erwiesen, dass kooperative Entscheidungen zum grossen Teil von situativen Rahmenbedingungen abhängen. Das Gruppenverhalten ist in realen Situationen insbesondere vom Verhalten der Gruppenmitglieder abhängig<sup>15</sup>. In diesem Sinne ist es auch fragwürdig, die Kooperation im Sportunterricht zu trainieren, aber mittels produktorientierter Gruppenarbeit während des Assessments zu prüfen.

Wenn kooperative Kompetenzen in realen Situationen erfasst werden sollen, dann eignen sich weder produktorientierte Gruppenarbeiten noch gestellte Situationen im schulischen Kontext. Die Voraussetzung dafür, dass kooperatives Verhalten überhaupt gemessen werden kann, ist, dass Individuen ein Team bilden und dadurch zur Kooperation gezwungen sind. Ein Team ist nach West, Borrill & Unsworth (1997) durch folgende Kriterien definiert: (1) Die Mitglieder verfolgen gleiche Ziele, die in Beziehung zu ihrer Aufgabe oder Arbeit stehen, (2) die Individuen

---

<sup>15</sup> Das Verhalten in der Gruppe geschieht immer auch in Abhängigkeit des Verhaltens der Mitglieder der Gruppe. Vor allem in Dilemmasituationen (Spiess, 1998) entscheiden sich Individuen in der Regel zwischen der Maximierung der eigenen und der Maximierung der kollektiven Interessen. Für das einzelne Mitglied einer Gruppe scheint es von Vorteil, in der Gruppe nicht zu kooperieren, weil der Beitrag mit Aufwand verbunden ist. Es kann von den anderen Mitgliedern profitieren, ohne Anstrengungen für die Gruppe unternehmen zu müssen (Trittbrettfahrer-Effekt). Wenn jedoch die Mehrheit der Mitglieder einer Gruppe nicht kooperieren und nur die individuellen Interessen verfolgen, dann kann die für die Gruppe erforderliche Leistung nicht erreicht und kooperatives Verhalten kaum gezeigt werden (Shepperd, 1993).

müssen untereinander interagieren, damit sie das gemeinsame Ziel erreichen können und (3) sie haben klar definierte Rollen und eine Identität als Arbeitsgruppe, die von innen und aussen feststellbar ist.

Nun kommt es in der Arbeitswelt relativ häufig vor, dass Individuen innerhalb von Teams kooperieren müssen, falls sie ihre Aufgaben effektiv bearbeiten möchten. Man stelle sich zum Beispiel die Implementierung einer Software in einem Betrieb vor, die ohne Zusammenarbeit zwischen Hersteller und Anwendern kaum erfolgreich verlaufen wird. Dennoch ist ein grosser Teil der arbeitenden Bevölkerung, insbesondere aber Lehrerinnen und Lehrer, kaum gezwungen, sich kooperativ in Teams zu verhalten, wenn sie ihre Aufgaben erfüllen müssen. Noch schwieriger wird es, eine vernünftige Situation während eines Assessments einzuplanen. Das Problem der validen Messung von sozial-personalen Kompetenzen liegt nicht etwa nur bei der Schwierigkeit, Kriterien zu operationalisieren, sondern auch in der fehlenden Möglichkeit, für einige sozial-personale Kompetenzen reale «Settings» zur Beurteilung der Studierenden anhand der Kriterien zu finden. So, wie die Schule heute organisiert ist, gibt es innerhalb des Bildungssystems ausserdem nur wenig Möglichkeiten, kooperative Kompetenzen in Teams zu erfassen. Noch schwieriger wird es, in einem Assessment eine Situation zu schaffen, die kooperatives Verhalten verlangt.

Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass ein Teil der in der Berufseignungsabklärung geprüften Kompetenzen wie Führung, Gesprächsverhalten oder Kontaktverhalten durchaus in einem Praktikum oder einem Assessment beurteilt werden können. Wenn hingegen Persönlichkeitsmerkmale wie Initiative, Engagement, Selbststeuerung oder Verlässlichkeit während eines Assessments oder eines Praktikums nicht gezeigt werden, kann nicht davon ausgegangen werden, dass diese Kompetenzen tatsächlich nicht vorhanden sind oder in der späteren Praxis nicht angewendet werden.

#### Beurteilungsmaassstab

Vorausgesetzt, es bestehen Instrumente zur Beurteilung von sozial-personalen Kompetenzen, die in realen Situationen eingesetzt werden können und die die Anforderungen an die interne und externe Validität erfüllen, dann stellt sich das dritte Problem: die Interpretation der Ergebnisse.

Bereits bei der Beurteilung der fachlichen Kompetenz hat eine einfache Interpretation nach der Devise «je mehr, desto besser» nur bedingt Gültigkeit, sofern es um sehr spezifisches Wissen geht. In der heutigen Wissensgesellschaft besteht eine wichtige Kompetenz gerade darin, zwischen Wichtigem und Unwichtigem unterscheiden zu können.

Bedeutend schwieriger wird die Interpretation von Urteilen über sozial-personale Kompetenzen wie die Kooperation. Das kooperative Verhalten ist zu einem grossen Teil situationsabhängig. Während Schülerinnen und Schüler bei genügend sachbezogener Motivation und mathematischer Kompetenz die Aufgaben in einem Leistungstest normalerweise zu lösen versuchen, kooperiert eine Person unter Umständen auch dann nicht, wenn sie über sehr hohe kooperative Kompetenzen verfügt. So ist mehrfach nachgewiesen, dass kooperatives Verhalten vor allem dann gezeigt wird, wenn (1) das Individuum das kooperative Verhalten für die Zielerreichung

als bedeutsam erachtet, (2) das kooperative Verhalten belohnt wird, (3) die Erwartungen an das kooperative Verhalten anderer hoch sind und (4) das Individuum über ein ausgeprägtes soziales Wissen und eine soziale Orientierung verfügt (Spiess, 1998). Je nach Verhalten der beteiligten Personen kann eine Handlung als mehr oder als weniger kooperativ eingeschätzt werden. Schliesslich geht ein sehr hohes Mass an Kooperation z. B. auf Kosten von Führung oder Selbststeuerung, weil verschiedene Kompetenzen nicht komplementär, sondern konkurrierend sind.

Braucht es die Leistungsmessung?

Der Begriff der Leistungsmessung passt weder zu den vorgegebenen Leitideen noch zu den eingesetzten Instrumenten. Aus den Unterlagen zur Eignungsabklärung geht hervor, dass es sich bei der Eignungsabklärung LK 2000 in keiner Weise um eine Leistungsmessung handeln kann, sondern um eine Leistungsbeurteilung. Der Einsatz von operationalisierten Kriterien erleichtert zwar eine transparente und zielorientierte Beurteilung, er führt aber nicht automatisch zu einer Messung.

## 6 Fazit

Entsprechend der genannten Beurteilungskriterien (vgl. Absatz 4.3) lässt sich das Verfahren der Berufseignungsabklärung am Lehrerinnen- und Lehrerseminar Mariaberg abschliessend beurteilen:

### 1. Relevanz der Inhalte

Die Relevanz der Inhalte ist insofern als positiv zu beurteilen, als in der Zwischenprüfung die berufsrelevanten Fächer sowie alle anderen am Seminar unterrichteten Fächer geprüft werden. Diese Fächer sind weitgehend pädagogischer oder musischer Natur, was den Tätigkeiten im späteren Berufsfeld angemessen ist. Zurecht geht das Seminar davon aus, dass die Fähigkeiten in den anderen Fächern mit der Erlangung der Maturität bereits nachgewiesen sind. Die Relevanz der Inhalte im sozial-personalen Bereich ist etwas schwieriger zu beurteilen, vor allem auch deshalb, weil kein gesicherter Konsens darüber besteht, welche Eigenschaften einen guten Lehrer, eine gute Lehrerin ausmachen. Die beurteilten sozial-personalen Kompetenzen sind für angehende Lehrpersonen sicher wünschenswert, jedoch nicht alle von gleicher Relevanz.

### 2. Breite des Spektrums

Bezüglich Zwischenprüfungen ist die Breite des Spektrums ausgeschöpft, weil – mit Ausnahme des Faches Religion – sämtliche Fächer geprüft werden. Bei den Kriterien, die angewendet werden, um die sozial-personalen Kompetenzen zu beurteilen, ist die Breite des inhaltlichen Spektrums sicher breit genug, tendenziell sogar zu breit.

### 3. Transparenz der Beurteilungskriterien

Aufgrund der Dokumentenanalyse lässt sich die Transparenz der Beurteilungskriterien bei den Zwischenprüfungen nicht bewerten. Erfahrungsgemäss sind diese Kriterien aber nicht problematisch, weil sie sich auf fachliche Standards beziehen. Bei der Beurteilung der sozial-personalen Kompetenzen sind die einzelnen Kriterien und ihre Ausprägungen detailgenau und akribisch beschrieben. Für die Assessorinnen und Assessoren ist die Transparenz der Beurteilungskriterien gegeben. Ob dieses auch für die Seminaristinnen und Seminaristen gilt, ist zu bezweifeln. Durch terminologische und strukturelle Überarbeitung der Dokumente, könnte die Transparenz noch erheblich gesteigert werden.

### 4. Berücksichtigung der Selbstbeurteilung

Die Berücksichtigung der Selbstbeurteilung ist insbesondere bei der Einschätzung und Beurteilung von Persönlichkeitseigenschaften, von persönlichem Verhalten bedeutsam. Im Lehrerinnen- und Lehrerseminar Mariaberg wird dieses Kriterium erfüllt, wobei die Selbstbeurteilung in keiner Weise Bedeutung für die Beurteilung der Berufseignung hat.

5. Relativierung der Generalisierbarkeit der Abklärungsergebnisse

Ob die Ergebnisse der Berufseignungsabklärung in Bezug auf ihre zeitlich und teilweise auch situativ beschränkte Generalisierbarkeit genügend vorsichtig interpretiert werden, kann aufgrund der Dokumentenanalyse nicht beurteilt werden. Eine Relativierung der Generalisierbarkeit ist jedoch wichtig, weil sich die Seminaristinnen und Seminaristen entwickeln und weil sie sich auch in anderen Umfeldern als den schulischen und beruflichen bewegen. Die Relativierung sollte auch dazu führen, dass die Seminaristinnen und Seminaristen nicht als Person beurteilt werden, was als Anmassung verstanden werden könnte.

6. Fairness des Verfahrens

Durch die Transparenz der Beurteilungskriterien, die Einbettung der Beobachtung des sozial-personalen Verhaltens in reale Situationen (Praktika, Sportunterricht usw.) und durch die Möglichkeit, eine missratene Zwischenprüfung zu wiederholen, ist ein Mass an Fairness erreicht, das als ausreichend bezeichnet werden kann. Dass bei der Beurteilung «nicht genügend» einer der drei sozial-personalen Kompetenzen Kontaktverhalten, Ausdrucksfähigkeit und Verlässlichkeit die Ausbildung abgebrochen werden muss, kann nicht einfach als unfair, muss jedoch als «hart» bezeichnet werden. Dies vor allem deshalb, weil die Beurteilung von den Prüfenden, nicht aber zwingenden von allen Lehrenden des Seminars geteilt werden muss.

7. Vertretbares Verhältnis von Aufwand und Ertrag

Ohne den Arbeitsaufwand für das Verfahren der Berufseignungsabklärung direkt zu kennen, vermitteln die Dokumente den Eindruck, dass der Aufwand, insbesondere bei der Beurteilung der sozial-personalen Kompetenzen, sehr gross ist. Der Aufwand ist auch dann zu gross, wenn im Durchschnitt über 95% der Seminaristinnen und Seminaristen die Beurteilung der sozial-personalen Kompetenzen bestehen werden.

Gemessen an diesen sieben Beurteilungskriterien kann das Verfahren zur Berufseignungsabklärung am Seminar Marienberg als gut bis sehr gut bezeichnet werden. Bedenken sind einzig beim Verhältnis von Aufwand und Ertrag sowie bei der Kohärenz und Struktur der Dokumente anzumelden.



## 7 Empfehlungen

### 1. Tool-box

Die Unterlagen zur Zwischenprüfung und zur Berufseignungsabklärung weisen auf eine intensive und aufwändige Auseinandersetzung mit dem Thema «Beurteilung der fachlichen und sozial-personalen Kompetenzen» hin. Die Instrumente zeigen, dass bei ihrer Entwicklung die Regeln der Konstruktion von Beurteilungs- bzw. von Messinstrumenten angemessene berücksichtigt werden (beispielsweise Beurteilung aufgrund einer mehrstufigen Einschätzskala, Beurteilung anhand von beobachtbaren Kriterien, Umschreibung einer Kompetenz durch verschiedene Verhaltensmuster).

Allerdings besteht ein grundsätzlicher Mangel in Bezug auf die Präzision der verwendeten Terminologie. Zunächst ist deshalb die Terminologie in den verschiedenen Dokumenten zu vereinheitlichen. Zur Förderung der Übersichtlichkeit und der einfacheren Handhabbarkeit könnte eine Art Tool-box erstellt werden, die gut strukturiert und übersichtlich geordnet ist. Sie könnte folgende Instrumente enthalten:

- Konzeptbeschreibung
- Verfahren und Ablauf
- Beurteilungsinstrumente
- Gebrauchsanweisung
- Antworten auf häufig gestellte Fragen (Frequently asked questions FAQ)

### 2. Beschränkung auf Prüfung und Beurteilung

Trotz der Orientierung an methodischen Regeln zur Entwicklung von Messinstrumenten gilt es festzuhalten, dass es sich bei den Instrumenten nicht um Messinstrumente im wissenschaftlichen Sinne handelt, sondern um Beurteilungshilfen. Die Instrumente ermöglichen keine Messung, jedoch eine Versachlichung der Beurteilung anhand von Kriterien. Die allseits vorhandenen Kriterienkataloge führen auch zu einer gewissen Objektivierung der Beurteilung, in dem bei allen Prüflingen auf das Gleiche geachtet wird. Die Begriffe «Test» und «Leistungsmessung» sind zu ersetzen, weil es sich nicht um ein wissenschaftliches Verfahren, sondern um Expertenurteile handelt.

### 3. Beurteilungskriterien teilweise überarbeiten

Die Instrumente sind äusserst sorgfältig entwickelt worden. So weisen die operationalisierten Indikatoren zur Beurteilung der Kompetenzen sowie die Einschätzkriterien mit wenigen Ausnahmen eine hohe sprachliche Qualität auf. Die Kriterien sind eindeutig und verständlich formuliert. Für die in Anlehnung an Gloor (1993) verwendeten Begriffe trifft dies allerdings nicht zu. Sie sind einer grundsätzlichen Überarbeitung zu unterziehen.

4. Beschränkung des Trainings sozial-personaler Kompetenzen  
Bei den sozial-personalen Kompetenzen sollte zwischen einfach und schwierig trainierbaren Kompetenzen unterschieden werden. So scheint es sinnvoll, Gesprächsführung, Ausdrucksfähigkeit, Führung oder Reflexion zu trainieren. Jene sozial-personalen Kompetenzen, die streng genommen eher den Persönlichkeitsmerkmalen zugeordnet werden, beispielsweise Integriertheit oder Verlässlichkeit, lassen sich jedoch kaum in gleicher Weise trainieren und im Wesentlichen auch weniger einfach beurteilen.
5. Überprüfung der selektionsrelevanten Kriterien  
Das Gewicht der drei sozial-personalen Kompetenzen Kontakt, Ausdruck und Verlässlichkeit ist zu hoch. Es ist klar, dass eine angehende Lehrperson mit Kindern und Erwachsenen Kontakt aufnehmen und kommunizieren können muss. Es ist auch von Vorteil, wenn angehende Lehrpersonen verlässlich sind. Dazu sollten sie aber auch im Stande sein, Unterricht didaktisch perfekt anzubieten, Schülerinnen und Schüler wie Eltern zu beraten und vieles mehr. Es wäre deshalb vermutlich besser, die Urteile über die sozial-personalen Kompetenzen neu zu gewichten und die Grenze zwischen «genügend» und «ungenügend» neu auszuhandeln.
6. Beurteilungsskala  
Obwohl die sozial-personalen Kompetenzen umfassend und mit Instrumenten in einer differenzierten Form erfasst werden, bleibt es am Ende bei einer groben Einteilung des Urteils in die beiden Kategorien «genügend» und «nicht genügend». Diese Einteilung erfüllt zwar ihren Zweck im Sinne der Selektion. Das Urteil fällt aber im Hinblick auf die Nutzung des Prüfungsergebnisses etwas dürftig aus. Zumindest bei einem Teil der Kompetenzen – insbesondere diejenigen, die unter Punkt 2 als trainierbar bezeichnet werden, – würde sich eine etwas differenziertere Rückmeldung anbieten.
7. Erhöhung der Zuverlässigkeit des Urteils «ungenügende Berufseignung»  
Eine Person, die in einem der Bereiche Kontakt, Ausdruck und Verlässlichkeit als «nicht genügend» oder in mehr als zwei sozial-personalen Kompetenzbereichen als «nicht genügend» beurteilt wird, hat die Eignungsabklärung nicht bestanden. Dieses Urteil wird von den Prüfenden gefällt. Aufgrund der Ausführungen über die Schwierigkeit der zuverlässigen Beurteilung von sozial-personalen Kompetenzen empfehlen wir, die negativen Urteile «nicht genügend» durch den Konvent (sämtliche Lehrpersonen, die die Seminaristinnen und Seminaristen unterrichten) bestätigen zu lassen. Dabei sollte der Konvent zu einem einstimmigen Urteil gelangen. Auch wenn nur eine Person des Konvents die Eignung der angehenden Lehrperson in einem der drei wichtigsten Bereiche als genügend beurteilt und am negativen Urteil zweifelt, besteht doch eine Chance, dass die angehende Lehrperson zumindest über die als ungenügend beurteilte Kompetenz verfügt, auch wenn sie diese nur selten zeigt.

#### 8. Wiederholung der Eignungsabklärung

Weil das Konzept der Eignungsabklärung den angehenden Lehrpersonen zurecht auch in den sozial-personalen Kompetenzen ein Entwicklungspotential attestiert und im Ausbildungsprogramm auch das Training sozial-personaler Kompetenzen vorsieht, sollte nicht nur die Zwischenprüfung, sondern auch die Eignungsabklärung wiederholt werden können. Diese Möglichkeit entspricht nicht nur der Fairness, sondern führt auch zu einem zuverlässigeren Urteil.

#### 9. Permanente Verbesserung

In der Evaluation hat sich das Verhältnis von Aufwand und Ertrag als ungünstig erwiesen. Um den Aufwand zu reduzieren, wäre es kaum ratsam, einzelne Teile des Verfahrens einfach zu streichen. Die Erfahrungen in der Praxis werden Hinweise darauf geben können, an welchen Stellen der Aufwand gekürzt werden kann, ohne dass die Zuverlässigkeit der Eignungsabklärung eingeschränkt wird. Im Anschluss an die Prüfungs- und Assessmentverfahren wären jährlich mögliche Vereinfachungen zu diskutieren. Permanente Verbesserungen setzen allerdings voraus, dass im Reglement nur die allgemeinen Leitlinien festgelegt werden und den Schulen ein grosser Freiraum für die Umsetzung gewährt wird.

#### 10. Überprüfung der Wirksamkeit

In einer Langzeitperspektive ist anzustreben, die Wirksamkeit und Verlässlichkeit zu überprüfen. Zu diesem Zweck wäre es notwendig, von den ehemaligen Seminaristinnen und Semiaristen in den ersten drei oder fünf Berufsjahren Angaben über den beruflichen Erfolg zu erhalten. Damit könnte ansatzweise festgestellt werden, ob die positiven Berufseignungsentscheide zutreffen. Naturgemäss werden die negativen Entscheide nicht überprüft werden können.

## Literatur

- Bircher, W. (1999). Assessment-Center in der Lehrerinnen- und Lehrerausbildung. *Beiträge zur Lehrerbildung* 17, (1), 24–31.
- Combe, A. & Helsper, W. (1996) (Hrsg.). *Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Dewe, B., Ferchhoff, W. & Radtke, F.-O. (1992). *Erziehen als Profession: zur Logik professionellen Handelns in pädagogischen Feldern*. Opladen: Leske und Budrich.
- EDK, siehe Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren.
- Gloor, A. (1993). Die AC-Methode. Assessment Center. Zürich: Orell Füssli.
- Karrer, H.-P. (1997). *Assessment Center – ein Beurteilungsinstrument in Bildungsorganisationen*. Luzern: Akademie für Erwachsenenbildung. Bericht Nr. 17.
- Müller, V. & Rüedi, J. (1999). Aufnahmeprüfungen und Eignungsabklärungen am Seminar des Kantons Basel-Landschaft. *Beiträge zur Lehrerbildung* 17 (1999), (1), 32-40.
- Niggli, A. (2001). Ein Mentoring-Programm mit Coaching-Anteilen für die Ausbildung von Lehrpersonen. *Beiträge zur Lehrerbildung* 19 (2001), (2), 244–250.
- Oelkers, J. (1996). Die Konjunktur von «Schlüsselqualifikationen». In Ph. Gonon (Hrsg.), *Schlüsselqualifikationen kontrovers* (S. 123–128). Aarau: Sauerländer.
- Reusser, K. (1999). Diskussionsfeld «Assessment» – Neue Wege der Einschätzung und Beurteilung von Fachleistungen, Personen und Bildungsinstitutionen. *Beiträge zur Lehrerbildung* 17 (1999), (1), S. 5–9.
- Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) (1992). *Eignungsabklärung in der Lehrerbildung*. Dossier 21A. Bern: EDK.
- Shepperd, J. A. (1993). Productivity loss in performance groups: A motivational analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 15, 141–149.
- Spiess, E. (1998) (Hrsg.). *Formen der Kooperation*. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Weinert, F. E. (1999). *Concepts of Competence*. Neuenburg: Bundesamt für Statistik.
- West, M. A., Borrill, C. S. & Unsworth, K. L. (1998). Team effectiveness in organizations. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*. Vol. 13 (pp. 1–48). New York: John Wiley & Sons.
- Yeatts, D. E. & Hyten, C. (1998). *High-performing self-managed work-teams: A comparison of theory to practice*. Thousand Oaks: Sage Publications.