

Eignung für ein Lehramtsstudium

Elisabeth Sieberer*

Zusammenfassung

Eine Überprüfung der Eignung für ein Lehramtsstudium in Österreich ist seit 2013 gesetzlich für alle Bildungseinrichtungen vorgeschrieben. Dies hat zur Entwicklung unterschiedlicher Aufnahmeverfahren an Universitäten und Hochschulen geführt. Die Pädagogische Hochschule Niederösterreich führt seit 2007 die im Hochschulgesetz verankerten Eignungsüberprüfungen durch. Das Verfahren wurde allerdings ständig evaluiert und weiterentwickelt. Dieser Artikel gibt einen kurzen Überblick über diese Entwicklungen und versucht Hinweise darauf zu geben, warum solche Eignungsverfahren eingesetzt werden.

Schlüsselwörter:

Eignung
Eignungsverfahren
Aufnahmeverfahren

1 Einleitung

Die Auswahl von Studienwerberinnen und Studienwerbern für ein Lehramtsstudium gewinnt angesichts des sich verändernden Berufsbilds der Lehrerin bzw. des Lehrers und den damit gestiegenen Anforderungen im Berufsalltag an Bedeutung. Lehrer/innen sind nicht mehr nur Wissensvermittler/innen, sondern sehen sich einem vielfältigen Aufgabenkomplex gegenüber. Sie begleiten und unterstützen Schüler/innen bei ihren individuellen Entwicklungen, stehen ihnen sowie ihren Eltern beratend zur Seite, arbeiten im Team, bilden sich fort und beteiligen sich am Entwicklungsprozess an den Schulen. Dies erfordert personale Kompetenzen, die durch die Absolvierung eines Studiums nicht allein abgedeckt werden können. Das Vorhandensein von in der Forschung definierten Mindestbedingungen (Blömke, 2004) für den Erfolg im Beruf sollen Eignungsverfahren überprüfen.

2 Zulassung zum Lehramtsstudium

2.1 Allgemeines

In Österreich ist der Zugang zum Lehramtsstudium lange Zeit mit Ausnahme des Nachweises der allgemeinen Universitätsreife für jede/n zugänglich gewesen. Wer Lehrer/in werden wollte, konnte sich diesen Wunsch erfüllen. Das Hochschulgesetz 2005 schreibt als Voraussetzung für den Beginn eines Lehramtsstudiums an Pädagogischen Hochschulen neben der allgemeinen Universitätsreife die Absolvierung eines Eignungsverfahrens vor. Dieses soll eine persönliche Eignung für die Ausübung des Lehrerberufes, „die für die Ausübung des Lehrerberufes erforderliche Kenntnis der deutschen Sprache in Wort und Schrift sowie die erforderliche Sprech- und Stimmleistung“ (HZV, 2007, S. 2) sowie eine fachliche Eignung im musikalisch-rhythmischen und körperlich-motorischen Bereich nachweisen. Im Rahmen der Neuerungen im Bereich der Pädagogenbildung

* Pädagogische Hochschule Niederösterreich, Mühlgasse 67, 2500 Baden.
Korrespondierende Autorin. E-Mail: elisabeth.sieberer@ph-noe.ac.at

wurden auch die Anforderungen neu definiert. So weist die Formulierung im Bundesgesetzblatt von 2013 auf folgende Bereiche zur Feststellung der Eignung hin:

1. persönliche und leistungsbezogene Eignung insbesondere nach den Kriterien der Studien- und Berufsmotivation, Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit (in deutscher Sprache sowie gegebenenfalls in anderen Sprachen oder Kommunikationsformen), psychische Belastbarkeit, Selbstorganisationsfähigkeit und Reflexionsfähigkeit;
2. fachliche und künstlerische Eignung wie im Curriculum für das jeweilige Studium nach alters-, fach- oder schwerpunktspezifischen Kriterien festgelegt;
3. pädagogische Eignung nach professionsorientierten Kompetenzen wie den didaktischen, sozialen, inklusiven und interkulturellen Kompetenzen, Diversitäts- und Genderkompetenzen sowie Beratungskompetenzen. (BGBl 336/2013)

Auch für Universitäten ist im Bundesrahmengesetz zur Einführung einer neuen Ausbildung für Pädagoginnen und Pädagogen von 2013 ein verpflichtendes Eignungsverfahren mit ähnlichen Anforderungen vorgesehen. Das führte zur Entwicklung von unterschiedlichen Eignungsverfahren.

2.2 Die Entwicklung des Eignungsverfahrens an der PH NÖ

Die Überprüfung der Eignung an der PH NÖ unterliegt einer ständigen Evaluierung und Weiterentwicklung, was ein Blick auf die letzten Jahre demonstriert. Die PH NÖ führt gemäß Hochschulgesetz eine Überprüfung der Eignung durch. Hierbei stellt die Überprüfung der fachlichen Eignung im musikalisch-rhythmischen und körperlich-motorischen Bereich einen Fixpunkt dar. Erweitert wird die fachliche Eignung um den Nachweis der Englischkenntnisse, sollte der Maturaabschluss vor mehr als drei Jahren erfolgt sein.

Einem ständigen Veränderungs- bzw. Adaptierungsprozess ist die Überprüfung der Kenntnisse in der Unterrichtssprache Deutsch in Verbindung mit der Feststellung der persönlichen Eignung unterworfen, wobei die kritische Auseinandersetzung mit dem Lehrerberuf und die Darlegung der Motivation für die Berufswahl in unterschiedlicher Form nachgewiesen wurde bzw. wird.

Wurde bis 2010 im Orientierungsworkshop eine schriftliche Stellungnahme in ganzen Sätzen zu einem Aspekt des Lehrerberufs verfasst und ein kurzes Statement zur Motivation verlangt, ist die persönliche Eignung 2011 um einen mündlichen Teil erweitert worden. Der Fokus dieser durchgeführten Einzelgespräche lag auf einer Darlegung der Motivation für den Lehrerberuf, erweitert um einen Diskurs über denselben, um das Berufsbild der Bewerber/innen kennenzulernen. Zwei Lehrende der PH NÖ führten dieses Gespräch mit Leitfragen. Die Sprachkenntnisse wurden darüber hinaus in Form einer schriftlichen Testung der Rechtschreib- und Grammatikkenntnisse nachgewiesen.

Der Anspruch einer zunehmenden Objektivierung der Einzelgespräche führte 2013 zu der Entwicklung eines Kriterienkatalogs zur Beurteilung der Face-to-Face Settings und einer neuen Struktur des Aufnahmeverfahrens. Das Ergebnis war ein Einzel- und ein Gruppensetting, das von Fachteams sowohl inhaltlich als auch in Bezug auf die Beurteilungskriterien neu entwickelt wurde.

Als Ausgangspunkt für die Einzelgespräche verfassten die Bewerber/innen im Vorfeld ein Motivationsschreiben, das ihre Beweggründe für die Berufswahl darlegte. Beim Vor-Ort-Gespräch wurden die Gründe für den Berufswunsch, das Berufsbild, das gesellschaftliche Engagement und die Themen Diversität und Vielfalt angesprochen. Neben der inhaltlichen Bewertung dieser Punkte waren auch die persönliche Performanz und die Argumentationsfähigkeit Grundlagen für die Bewertung.

Beim Gruppensetting wurden die fünf Teilnehmer/innen mit einer hypothetischen Dilemmasituation aus dem Schulbereich, in der sich mindestens zwei miteinander unvereinbare moralische Werte oder Handlungsvarianten gegenüberstehen, konfrontiert. Die Teilnehmer/innen entscheiden sich für einen Standpunkt oder ein Vorgehen und vertreten diesen bzw. argumentieren ihr Handeln. Der Fokus der Bewertung lag nicht auf der Argumentation, sondern auf dem Diskussionsverhalten, weshalb Kreativität, Flexibilität, Engagement sowie Teamfähigkeit und Ergebnisorientiertheit von zwei geschulten Lehrenden beobachtet wurden.

In beiden Face-to-Face Settings war neben den angesprochenen Aspekten auch die mündliche Sprachkompetenz zu überprüfen. Während im Einzelgespräch vor allem auf die Sprachebene und den Wortschatz, die sprachliche Richtigkeit im Bereich Grammatik und Syntax sowie die stimmlichen Mittel geachtet wurde, fokussierten die Beobachter/innen im Gruppensetting auf Aspekte zum Gelingen von Kommunikationsprozessen wie die Einhaltung einfacher Gesprächsregeln, die Körpersprache, den Einsatz der stimmlichen Mittel sowie eine adäquate Sprechhaltung.

Die Überprüfung der schriftlichen Sprachkompetenz erfolgte in zwei Teilen. Neben einem Rechtschreib- und Grammatiktest wurde das Verfassen einer Stellungnahme zu einem aktuellen Artikel inklusive einer vorangestellten Zusammenfassung eingefordert. Dies erlaubte die zusätzliche Überprüfung des Textverständnisses und der Formulierung eines Standpunktes.

Dieses Aufnahmeverfahren hat sich in der Durchführungspraxis bewährt, ist aber dennoch nach zwei Jahren überarbeitet worden, da sich die Rahmenbedingungen für die Pädagogenbildung geändert haben.

2.3 Kooperationsprojekt Eignungsverfahren

Aufgrund der gesetzlichen Vorgaben wurde 2013 auf Initiative der Universität Graz ein Projekt ins Leben gerufen, das sich mit der Entwicklung eines Eignungsverfahrens für die neuen Lehramtsstudien befasst. Dem Kooperationsprojekt „PädagogInnenbildung Neu – Entwicklung und Durchführung eines einheitlichen Aufnahme- und Auswahlverfahrens“ haben sich 16 Hochschulen und Universitäten angeschlossen und 2015 das erste Mal dieses Aufnahme- und Auswahlverfahren durchgeführt. Durch den Anschluss weiterer Institutionen wird es für das Studienjahr 2016/17 in 20 Bildungseinrichtungen und in sieben Bundesländern durchgeführt. Das Ziel ist ein gemeinsames, qualitativvolles Aufnahme- und Auswahlverfahren für alle Lehrerinnen und Lehrer, das sich an wissenschaftlichen Kriterien orientiert. Deshalb unterliegt dieses Verfahren auch einer ständigen Weiterentwicklung aufgrund von Evaluierung.

Das dreistufige Aufnahmeverfahren gliedert sich in ein Self-Assessment, eine digitale Testung und ein Face-to-Face-Assessment und deckt so alle gesetzlich geforderten Bereiche von Eignungsverfahren ab. Auch die Pädagogische Hochschule Niederösterreich hat sich diesem Kooperationsprojekt angeschlossen und das Verfahren 2015 zum ersten Mal durchgeführt. Das Verfahren kann hier aus Gründen des Verfahrensschutzes eines aktuellen Aufnahmeverfahrens nur strukturell wiedergeben werden.

Nach der Registrierung auf einer Plattform absolvieren die Studienwerber/innen in Form eines digitalen Self-Assessments das Selbsterkundungsverfahren CCT (Career Counselling for Teachers), um ihren Berufswunsch zu reflektieren. In der Folge wird eine digitale Testung im Ausmaß von ungefähr drei Stunden durchgeführt, die personale Kompetenzen im Bereich kognitiver und emotionaler Dispositionen sowie die Sprachkompetenz im Bereich grundlegender Kenntnisse in der Rechtschreibung und Grammatik sowie Textverständnis überprüft.

Nach positiver Absolvierung dieser beiden Stufen des Aufnahmeverfahrens werden die Bewerber/innen zu einem Face-to-Face Assessment eingeladen. Dies beinhaltet die fachliche Eignung und personale Eignung inklusive der mündlichen Sprachkompetenz. Sie wird teilweise einheitlich im Verbund und teilweise angepasst an die Vorgaben der jeweiligen Institution durchgeführt.

Das standardisierte Einzelgespräch stellt eine Weiterentwicklung des Verfahrens an der PH NÖ dar. Ausgehend von der Berufsmotivation wird auf das vorhandene Berufsbild eingegangen. Die Argumentationsfähigkeit wird anhand der Angaben zu einer herausfordernden Praxissituation überprüft.

An der PH NÖ wird dieses Aufnahmeverfahren ebenfalls durchgeführt, was zu einer neuerlichen Veränderung des Gesamtverfahrens geführt hat. Ein schriftlicher Sprachtest und ein Motivations schreiben sind nicht mehr Teil des Aufnahmeverfahrens und das Gruppensetting wurde angepasst. Da bereits im Einzelgespräch Praxissituationen besprochen werden, ist eine Wiederholung in den Gruppensettings nicht sinnvoll. Um weiterhin die Kommunikationsfähigkeit der Bewerber/innen überprüfen zu können, wurde die Thematik in diesen Gruppensettings angepasst. Genauer wird an dieser Stelle nicht angeführt, da es sich um ein laufendes Verfahren handelt.

3 Kompetenzen von Lehrenden

Beschäftigt man sich mit der Entwicklung von Verfahren zur Überprüfung der Eignung für den Lehrerberuf, ist eine Auseinandersetzung damit, welche Eigenschaften jemand für diesen Beruf aufweisen sollte, unumgänglich. „Das Problem ist explizit, weil es nämlich sehr schwierig ist, typische Eigenschaften von Lehrern zu kategorisieren und diese dann zu operationalisieren, inwieweit diese als Eingangsvoraussetzung vorhanden sein müssen oder im Studienverlauf erworben werden können.“ (Seibert, 2008, S. 6) Hier stellt sich die Frage, ob dies bedeutet, dass jeder, der will, auch Lehrer/in werden soll. Dies kann allerdings klar verneint werden, denn einerseits beschäftigt sich die Forschung seit den 1960er Jahren mit der Unterrichtsqualität (Carroll (1963), Einsiedler(1997), Meyer(2009)) und andererseits ist jedem, der sich mit dieser Thematik auseinandersetzt, die Bedeutung, die der Lehrerpersönlichkeit für den Unterrichtserfolg zukommt, bewusst.

Den Nachweis dafür erbrachte Hattie mit seiner 2009 veröffentlichten Studie *Visible Learning*, die ein breites Spektrum von Einflussfaktoren auf den Lernerfolg vorlegt.

Zentrale Bedeutung für die Wirksamkeit von Unterricht hat für Hattie die Lehrerpersönlichkeit und ihr aktives Wirken. Klieme et al. (2006) nennen folgende Basisdimensionen des Lehrerhandelns:

1. strukturierte, klare und störungspräventive Unterrichtsführung,
2. unterstützendes, schülerorientiertes Sozialklima,
3. kognitive Aktivierung, zu der je nach fachlichem Kontext z. B. die Qualität der Nutzung von Experimenten im Physikunterricht, herausfordernde, offene Aufgaben in der Mathematik und generell ein diskursiver Umgang mit Fehlern gehören kann. (Klieme et al., 2006, S. 131)

Die aktuelle Lehrerforschung legt den Fokus auf „Kompetenzen und Orientierungen, die einen inhaltlichen Bezug zum Geschäft des Unterrichts aufweisen“ (Helmke, 2012, S. 110). Nach Helmke (2012) lassen sich Lehrermerkmale in vier Gruppen einteilen: Wissen und Expertise, Lehrerpersönlichkeit, Schlüsselkompetenzen sowie Standards der Lehrerbildung (erwartete Kompetenzen).

Legt man den Fokus auf die Eignung für ein Lehramtsstudium, stellt sich die Frage, welche Kompetenzen Absolventinnen und Absolventen der Lehrerausbildung aufweisen sollen, um den beruflichen Anforderungen gewachsen zu sein. Ein differenziertes System von Professionsstandards legt beispielsweise die Pädagogische Hochschule der Zentralschweiz fest. Oser (2001) nennt zwölf Gruppen von Standards für den Lehrerberuf, wobei die Lehrer-Schüler-Beziehung und fördernde Rückmeldung oder der Aufbau und die Förderung sozialen Verhaltens ebenso angeführt werden wie Lernstrategien vermitteln und Lernprozesse begleiten. (Oser, 2001, S. 230f.) Die KMK (Kultusministerkonferenz) in Deutschland beschreibt 2004 „Schlüsselkompetenzen auf Grundlage der Anforderungen beruflichen Handelns im Rahmen der Lehrertätigkeit in vier Bereichen: Unterrichten, Erziehen, Beurteilen und Innovieren.“ (Helmke, 2012, S. 156).

Welche Standards Lehrer/innen erfüllen sollen, wird in der Forschung dokumentiert. Doch stellt sich die Frage, welche Kompetenzen der Studienwerber/innen darauf schließen lassen, dass sie den Anforderungen des Lehrerberufs gewachsen sind. „Im Hinblick auf die Persönlichkeitsmerkmale von Lehrpersonen kann festgestellt werden, dass gewisse Mindestbedingungen erfüllt sein müssen, damit sie langfristig beruflichen Erfolg haben: eine gewisse Kontaktbereitschaft, emotionale Stabilität und psychische Belastbarkeit, ein gewisses Maß an Selbstkontrolle und eine nicht zu geringe Selbstwirksamkeitserwartung.“ (Blömeke, 2006, S. 164) Daraus können Anforderungen an zukünftige Lehrer/innen abgeleitet und in Eignungsverfahren überprüft werden.

3.1 Definition Eignung

Laut Mayr (2012) meint Eignung bei Studieninteressierten „das Vorliegen jener Dispositionen und Kompetenzen, die erwarten lassen, dass Personen die Lehrerausbildung erfolgreich durchlaufen und auf Grundlage dieser Ausbildung den Lehrerberuf über längere Zeit kompetent und berufszufrieden ausüben und sich kontinuierlich im Beruf weiterentwickeln werden“. (Mayr, 2012, S. 39) Diese Definition geht davon aus, dass bestimmte personale Dispositionen und Kompetenzen durch die Ausbildung schwer kompensierbar sind. Dazu zählen Persönlichkeitsmerkmale wie Extraversion oder Belastbarkeit. (Mayer, 2011) Diese personalen Voraussetzungen beeinflussen das Lernverhalten während des Studiums und sind auch ausschlaggebend dafür, ob Kompetenzen erworben werden und im Berufsalltag umgesetzt werden können.

Die Schwierigkeit von Prognosen zum Lehrerverhalten im Berufsalltag besteht darin, dass zwischen dem Zeitpunkt der Überprüfung der Eignung und der Berufspraxis eine große Zeitspanne liegt. Auch die Rahmenbedingungen im Berufsfeld verändern sich, was eine Prognose zusätzlich erschwert.

3.2 Selbsterkundungsverfahren

Das Interesse am Lehrerberuf ist bei Schülerinnen und Schülern phasenweise durchaus vorhanden, was eine Studie von Nieskens (2009) belegt, die nachweisen konnte, dass sich in Abschlussklassen von Gymnasien immer noch ein Viertel für diesen Beruf interessiert. Um eine Reflexion dieser Interessensbekundungen zu ermöglichen, gibt es unterschiedliche Onlineberatungsangebote, beispielsweise das CCT (Career Counselling for Teachers). Das CCT ist im deutschen Sprachraum am weitesten verbreitet und vereint ein Informationsangebot zum Lehrerberuf mit der Selbsterkundung, wobei geführte Touren (eine Abfolge von ausgewählten Informationen und Selbsterkundungsverfahren) eine Entscheidung beispielsweise für das Lehramtsstudium erleichtern sollen. Für das Lehramtsstudium stehen Lehrer-Interessen-Skalen, Lehrer-Persönlichkeits-Adjektivskalen sowie Fragebogen zu den pädagogischen Vorerfahrungen zur Verfügung.

Mit einem solchen Verfahren besteht die Möglichkeit, geeignete Personen auf den Lehrerberuf aufmerksam zu machen; ungeeignete abzuhalten, erweist sich als schwierig, da diese ein solches Beratungsangebot oft nicht annehmen bzw. dazu neigen, das Ergebnis in ihrem Sinne umzudeuten. Die Anregung zur Reflexion des eigenen Berufsbildes und die Vermittlung einer realistischen Sicht auf den Berufsalltag ermöglicht ein solches Selbsterkundungsinstrument durchaus, weshalb es auch Bestandteil vieler Eignungsverfahren ist. Den ersten Teil des derzeitigen dreistufigen Aufnahmeverfahrens an der PH NÖ stellt daher auch das CCT-Selbsterkundungsinstrument dar.

3.3 Berufswahlmotivation

Bei der Auswahl geeigneter Bewerber/innen erweist sich die Frage nach der Berufswahlmotivation als sinnvoll, da sie einerseits Aufschluss darüber gibt, welche Vorurteile und falsche Vorstellungen vom Lehrerberuf vorhanden sind und daher von Beginn an ausgeräumt werden müssen, und andererseits darüber, welche Bereiche gestärkt werden müssen, um die Jobzufriedenheit zu erhöhen. Daraus können auch Gründe abgeleitet werden, warum insbesondere junge Lehrer/innen wieder aus dem Beruf aussteigen bzw. welche Faktoren die Jobzufriedenheit erhöhen können. Auch welche Strategien bei der Bewerbung des Lehrerberufs zielführend sind, lässt sich daraus ableiten.

Laut Sliwka und Klopsch (2012) ist die Motivation für den Lehrerberuf international gesehen sehr kongruent. Studierende nennen vor allem die Freude daran, mit Kindern zu arbeiten. Auch das Interesse am Fach und am Unterrichten wird angeführt. Hinzu kommt der Wunsch, einen Beitrag für die Gesellschaft leisten zu wollen. Neben dieser intrinsischen Motivation werden aber auch die Arbeitsplatzsicherheit und die Flexibilität des Berufes im Hinblick auf die Möglichkeit, Teilzeit arbeiten zu können, genannt (Sliwka & Klopsch, 2012, S. 18).

Trotz dieser positiven Motivation gibt es laut empirischer Studien Diskrepanzen zu den Persönlichkeitsprofilen von Studierenden. Schaarschmidt (2004) hat nachgewiesen, dass ungefähr ein Viertel der Studierenden niedrige Werte in Bezug auf Arbeitsengagement, ihren beruflichen Ehrgeiz und der Einschätzung der Bedeutung ihres zukünftigen Berufes haben. Vor diesem Hintergrund sind die Fragen zu stellen, ob die am besten geeigneten Studierenden den Lehrerberuf wählen und den ungeeigneten möglichst früh ein Feedback dazu gegeben wird, damit ein Studienwechsel möglich ist.

Daraus ergibt sich, dass der Bereich der Berufswahlmotivation in Aufnahmeverfahren zur Überprüfung der Eignung nicht ausgeklammert werden sollte. Die Verfahren an der PH NÖ berücksichtigen diesen Aspekt in unterschiedlicher Form in allen durchgeführten Eignungsüberprüfungen.

4 Resümee

Eignungsverfahren sind zwar in Bezug auf ein Lehramtsstudium relativ neu, werden allerdings in der Wirtschaft seit langem eingesetzt. Die Anforderungen an Personen, die den Lehrerberuf ausüben, verändern sich, weshalb eine fortlaufende Evaluierung und Weiterentwicklung von Eignungsverfahren unbedingt notwendig scheint. Der kurze Überblick über die Veränderungen in Bezug auf das Aufnahmeverfahren an der PH NÖ zeigt, dass dies auch an den Institutionen wahrgenommen wird.

Forschungsergebnisse (Nieskens, 2009) zeigen allerdings, dass ein Verzicht auf Eignungsverfahren nicht der richtige Weg sein kann. Die Überprüfung von Mindestanforderungen an personale Kompetenzen ist erforderlich, um den Berufsalltag einer Lehrerin/eines Lehrers über einen längeren Zeitraum bewältigen zu können und dies nicht als Belastung, sondern als immer wieder neue, lohnenswerte Herausforderung zu sehen. Je früher fehlende Kompetenzen diagnostiziert werden, desto weniger Frustration wird bei Studierenden und späteren Lehrerinnen und Lehrern erzeugt, was für wirksame Eignungsverfahren spricht. Die Überprüfung der Wirksamkeit von Eignungsverfahren durch empirische Langzeitstudien, durch beobachtende Begleitung von Studierenden über die Studienzeit hinaus, scheint aus heutiger Sicht der nächste Schritt zur Weiterentwicklung von Eignungsverfahren zu sein.

