

Bieri Buschor, Christine; Schuler Braunschweig, Patricia; Strinemann Wolf, Brigitte  
**Assessment-Centers als Aufnahmeverfahren für pädagogische Hochschulen?**  
*Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung* 24 (2006) 1, S. 55-62



Empfohlene Zitierung/ Suggested Citation:

Bieri Buschor, Christine; Schuler Braunschweig, Patricia; Strinemann Wolf, Brigitte: Assessment-Centers als Aufnahmeverfahren für pädagogische Hochschulen? - In: Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung 24 (2006) 1, S. 55-62 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-136053

in Kooperation mit / in cooperation with:



<http://www.bzl-online.ch>

### Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

### Kontakt / Contact:

**peDOCS**  
Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF)  
Informationszentrum (IZ) Bildung  
E-Mail: [pedocs@dipf.de](mailto:pedocs@dipf.de)  
Internet: [www.pedocs.de](http://www.pedocs.de)

Digitalisiert

## **Assessment-Centers als Aufnahmeverfahren für pädagogische Hochschulen?**

Christine Bieri Buschor, Patricia Schuler Braunschweig und  
Brigitte Stirnemann Wolf

Aufnahmeverfahren dienen einerseits der Bestimmung erfolgreicher Studierender und andererseits der zielgerichteten, individuellen Förderung innerhalb der Ausbildung zur Lehrperson. Aufnahmeverfahren gründen auf einer sorgfältigen Anforderungsanalyse. Mögliche Methoden zur Beurteilung von personalen und sozialen Kompetenzen der Studierenden zum Studienbeginn sind die Assessment-Center-Methode sowie das strukturierte Interview, die eine vergleichsweise hohe Validität aufweisen. Bei der Konzipierung von Aufnahmeverfahren ist neben der Methodenvielfalt, dem «Mehraugenprinzip» insbesondere auch die Einbettung in die Ausbildungsinstitution zu berücksichtigen.

### **1. Einleitung**

Die Veränderungen im Bildungswesen und die zunehmende Professionalisierung im Lehrberuf haben zur Folge, dass sich die Anforderungen an Lehrkräfte verändern. Im Zuge dieser Entwicklung ist auch die Forderung nach Qualitätsstandards und deren Überprüfung in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung ins Zentrum gerückt.

Pädagogische Hochschulen formulieren ihre Anforderungen häufig in Form von Kompetenzen. Anforderungsprofile beschreiben, über welche Kompetenzen (resp. über welche Ausprägungen derselben) die Studierenden zu Beginn der Ausbildung, zum Zeitpunkt der Eignungsabklärung und am Abschluss des Studiums verfügen sollen.

Zur Frage, welche Kompetenzen die Studierenden im Verlauf des Studiums entwickeln und nach dem Studium anwenden sollen, um Schülerinnen und Schüler erfolgreich zu unterrichten, liegen bis anhin relativ wenig empirische Untersuchungen vor. Zurzeit besteht lediglich ein weit gehender internationaler Konsens darüber, dass Lehrkräfte *hohe* Kompetenzen benötigen (Frey, 2004, S. 903). Lehrerinnen und Lehrer «handeln – mit ungewissem Ausgang – in immer umfassenderen soziokulturellen Unsicherheits-horizonten gegenüber Heranwachsenden, die in ihnen sozialisiert werden» (Helsper, 1996, S. 542). Da sich angehende Lehrkräfte bereits sehr früh in der Ausbildung in «Unsicherheitshorizonten» befinden und in der Praxis arbeiten, brauchen sie bereits zu Beginn des Studiums neben Fachwissen auch hohe Kompetenzen im personalen und sozialen Bereich. Diese Kompetenzen sollen bereits in einer frühen Phase der Ausbildung geprüft werden.

Für diesen Beitrag ergeben sich daraus folgende Fragen:

- Wozu dienen Aufnahmeverfahren an (Pädagogischen) Hochschulen und welchen Anforderungen müssen sie genügen?
- Wie können personale und soziale Kompetenzen von Studierenden in einem Aufnahmeverfahren zum Zeitpunkt des Studienbeginns erfasst werden?

Im ersten Teil des Beitrags (2.–4.) werden Grundlagen vorgestellt, die für die Konkretisierung im zweiten Teil (5.–6.) relevant sind. Allgemeine Ziele und Methoden von Aufnahmeverfahren zur Einschätzung von personalen und sozialen Kompetenzen stehen im Zentrum. Der zweite Teil gibt einen Einblick in die Konzipierung des Assessment-Centers zur Überprüfung von personalen und sozialen Kompetenzen als Bestandteil des Aufnahmeverfahrens an der Pädagogischen Hochschule Zürich. Schliesslich werden einige Gedanken zur Umsetzung der für die Konzipierung eines Assessment-Centers begleitenden Prinzipien in den Kontext der pädagogischen Hochschulen skizziert.

## **2. Wozu dienen Aufnahmeverfahren an Hochschulen?**

Aufnahmeverfahren an Hochschulen dienen zum einen der Selektion, zum anderen der Einschätzung des Entwicklungspotentials der Studierenden. Das Ziel eines Aufnahmeverfahrens ist die optimale Passung zwischen den Anforderungen der Hochschule an die Studierenden einerseits und den Kompetenzen und Interessen der Studierenden andererseits. Selektion und Beratung können dabei kombiniert werden. Eine entscheidende Voraussetzung ist die Information der Studierenden über die Anforderungen in Studium und Beruf. Je differenzierter eine Hochschule die Anforderungen darstellt und den angehenden Studierenden Rückmeldungen über ihre persönlichen Voraussetzungen geben kann, desto wahrscheinlicher ist es, dass viele aufgrund der Standortbestimmung zu einer persönlichen Berufswahlentscheidung gelangen (Amelang & Funke, 2005, S. 135).

Für die Pädagogischen Hochschulen stellt sich die Frage, ob nicht geeignete Studierende durch eine Selbstselektion vom Studium abgehalten werden können. Wie Studien aus dem Bereich der Berufswahlmotive zeigen, steht für rund drei Viertel der angehenden Lehrerinnen und Lehrer fest, die richtige Berufsentscheidung gefällt zu haben (Ulrich, 2004, S. 38). Die Studierenden treten mit klaren, auf ihren Erfahrungen basierenden Vorstellungen über schul- und unterrichtsrelevante Aspekte in die Lehrerinnen- und Lehrerbildung ein und sind sehr optimistisch bezüglich ihrer Fähigkeiten zum Unterrichten (vgl. Blömeke, 2004, S. 64–65). Aufgrund dieser Resultate ist anzunehmen, dass eine Selbstselektion nur bedingt stattfindet.

### 3. Welchen Anforderungen müssen Aufnahmeverfahren genügen?

Für Aufnahmeverfahren sind eignungsdiagnostische Verfahren zur Kompetenzmessung gefordert, welche den klassischen Gütekriterien Reliabilität, Validität und Objektivität genügen. Die drei Gütekriterien lassen sich in verschiedene Unterkriterien differenzieren (vgl. z. B. Kanning & Holling, 2002, S. 66–77), wobei an dieser Stelle drei Kriterien zur Validität kurz zur Sprache kommen, die im Zusammenhang mit den Methoden zur Überprüfung von personalen und sozialen Kompetenzen von besonderer Bedeutung sind:

- Die *prognostische Validität* macht eine Aussage darüber, inwieweit ein diagnostisches Verfahren in der Lage ist, eine bestimmte Entwicklung einer Person vorherzusagen.
- *Konstruktvalidität* bedeutet eine theoretische Klärung dessen, was ein Testverfahren misst.
- Die *soziale Validität* umfasst folgende Aspekte: Transparenz, Akzeptanz eines diagnostischen Verfahrens, Information über die Anforderungen, Partizipationsmöglichkeiten und Nachvollziehbarkeit von Feedbacks. Probanden und Probandinnen beurteilen ein eignungsdiagnostisches Verfahren dann positiv, wenn diese Aspekte der sozialen Validität erfüllt sind (Schuler, 2002, S. 108–111).

### 4. Mit welchen Methoden können die personalen und sozialen Kompetenzen zu Beginn des Studiums gemessen werden?

Im Folgenden werden einige Verfahren zur Messung von personalen und sozialen Kompetenzen im Hinblick auf die oben genannten Gütekriterien diskutiert. Die Methoden sind nach zunehmender Komplexität geordnet.

#### **Aufnahmegespräche resp. nicht-strukturierte Interviews**

Das Aufnahmegespräch ermöglicht eine persönliche Begegnung zwischen den angehenden Studierenden und den Dozierenden der Ausbildungsinstitution. Kommunikative Fähigkeiten, Auftrittskompetenz und Motivation für Studium und Beruf können geprüft werden. Das Verfahren hat eine hohe soziale Validität, hingegen sind prognostische Validität, Objektivität und Reliabilität gering (Trost, 2005, S. 138).

#### **Motivationsberichte**

Im Zentrum steht die Auseinandersetzung mit der eigenen Bildungsbiografie und den darin enthaltenen Entscheidungen. Motivationsberichte beruhen auf Erinnerungen, die den angehenden Studierenden zugänglich sind. Viele Motive sind jedoch in einem bildhaft-episodischen Format gespeichert und lassen sich sprachlich nur schwer ausdrücken. Implizite Motive wie beispielsweise Machtmotive korrelieren häufig nicht mit den bewusst formulierten Motiven und sind der Reflexion kaum zugänglich (Scheffer,

2005, S. 1–9). Motivationsberichte weisen – abgesehen von der sozialen Validität – insgesamt eine relativ geringe Validität auf (Trost, 2005, S. 139).

### **Persönlichkeitsinventare und Instrumente zur Messung allgemeiner kognitiver Leistung**

Instrumente zur Messung von Persönlichkeitsmerkmalen beschreiben Persönlichkeitsstrukturen. Die Validität gängiger Persönlichkeitsinventare liegt eher im Mittelfeld (Kanning & Holling, 2002, S. 336). Es ist fraglich, ob die in den Persönlichkeitstests gemessenen Merkmale mit den im Aufnahmeverfahren geforderten Kompetenzen übereinstimmen.

Unter der Kategorie «Instrumente zur Messung allgemeiner kognitiver Leistung» werden vor allem Intelligenztests sowie Konzentrations- und Aufmerksamkeitsinventare zusammengefasst. Diese Instrumente genügen den gängigen Gütekriterien. Intelligenztests sind jedoch nicht berufsspezifisch und haben eine geringe soziale Validität (Kleinmann, 2003, S. 10).

### **Strukturierte Interviews**

Mit strukturierten Interviews werden Kompetenzen erfasst, die für das erfolgreiche Absolvieren einer spezifischen Ausbildung oder beruflichen Tätigkeit nötig sind (Schuler, 2002, S. 34–36). Das strukturierte Interview zeichnet sich im Gegensatz zum nicht-strukturierten Interview durch eine hohe prognostische Validität aus, allerdings ist die Konstruktvalidität relativ gering (Melchers, Kleinmann, Richter, König & Klehe, 2005, S. 161). Das strukturierte Interview stößt bei den interviewten Personen auf eine hohe Akzeptanz (Trost, 2005, S. 139).

### **Assessment-Center**

In einem Assessment-Center werden die Teilnehmenden auf systematische und standardisierte Art in verschiedenen Aufgaben beobachtet und in einem mehrstufigen gruppendiagnostischen Prozess beurteilt. Aufgrund des beobachteten Verhaltens wird auf die Kompetenzen der Teilnehmenden geschlossen. Grundlage bilden ausgewählte, a priori definierte Anforderungen. Das Beobachten des Verhaltens erfolgt durch mehrere Beobachtende und geschieht zeitlich strikt vom Beurteilen getrennt (Kleinmann, 2002, S. 1–3). Diese Methode bietet die Möglichkeit, sowohl die Selbst- als auch die Fremdeinschätzungen bezüglich der ausgewählten Kompetenzen zu erheben.

Die Nähe zur realen Berufssituation, das «Mehraugenprinzip» und die Möglichkeit zu ausführlichen Feedbackgesprächen begründen die hohe soziale Validität dieser Methode (Kleinmann 2003, S. 10). Während die prognostische Validität verglichen mit anderen Methoden als hoch eingestuft wird, erweist sich die Konstruktvalidität häufig als unbefriedigend (Kleinmann, 1997, S. 23–25).

Real-Life- oder Reality-Assessment-Center sind spezifische Varianten dieser Methode. Ziel ist die Beobachtung und Beurteilung der Kompetenzen in realen Situationen. Die Kompetenzen angehender Lehrerinnen und Lehrer könnten beispielsweise bei der Planung, Durchführung und Reflexion von Unterrichtslektionen oder anderen Aktivitäten mit Kindern und Jugendlichen eingeschätzt werden. Ein Nachteil dieser Methode liegt in den wenig standardisierten Bedingungen.

Der Auswahl der geeigneten Methoden zur Messung von personalen und sozialen Kompetenzen geht eine sorgfältige Anforderungsanalyse der Ausbildungsinstitution voraus. Methodenkombination und Einbezug von Selbst- und Fremdeinschätzung der Kompetenzen sind für ein Aufnahmeverfahren an pädagogischen Hochschulen anzustreben. Strukturierte Interviews und Assessment-Center-Verfahren sind valide Verfahren zur Überprüfung der personalen und sozialen Kompetenzen.

##### **5. Wie kann ein Assessment-Center zur Überprüfung von personalen und sozialen Kompetenzen konzipiert werden?**

Studierende der pädagogischen Hochschule Zürich werden im Verlauf des ersten Studienjahrs sowohl auf ihre fachlichen als auch auf ihre personalen und sozialen Kompetenzen hin beurteilt. Die Entscheidung, ob die Studierenden den Anforderungen im Bereich der personalen und sozialen Kompetenzen genügen, fällt nach Abschluss der Eignungsabklärung innerhalb der berufspraktischen Ausbildung. Angehende Studierende ohne Maturitätsabschluss durchlaufen bereits vor Studieneintritt ein Aufnahmeverfahren, bestehend aus einer fachlichen Aufnahmeprüfung und einem eintägigen Assessment-Center zur Beurteilung ihrer personalen und sozialen Kompetenzen. Damit wird die Passung zwischen den Fähigkeiten der Studierenden und den Anforderungen der Institution überprüft.

Wegleitend für die Ausarbeitung des Assessment-Centers waren die Standards des Arbeitskreises Assessment-Center (Höft & Wolf, 2003, S. 9-12). Kernstück des Konzeptes bildet die Anforderungsanalyse, die sich primär auf die Richtlinien für die Ausbildung an der Pädagogischen Hochschule Zürich stützt (Standards sowie Kompetenzen im Rahmen der Eignungsabklärung<sup>1</sup>). Zudem wurde die Forschungsliteratur zum Thema beigezogen. Ein weiterer Zugang erfolgte über Experteninterviews. Schliesslich wurden fünf personale resp. soziale Kompetenzen aufgrund folgender Kriterien ausgewählt:

- Die Kompetenzen konnten in früheren (ausser-)schulischen Bereichen erworben werden.
- Die Kompetenzen sind nicht nur für den Beruf, sondern bereits für das Studium relevant.

---

<sup>1</sup> [http://www.phzh.ch/webautor-data/326/merkblatt\\_dimensionen.pdf](http://www.phzh.ch/webautor-data/326/merkblatt_dimensionen.pdf)

- Die Kompetenzen sind im Sinne von Performanz in verschiedenen Aufgaben beobacht- und beurteilbar.
- Die Kompetenzen sind innerhalb eines Tages beobachtbar und das Feedback an die Teilnehmenden erfolgt am selben Tag.

In der Zusammenarbeit zwischen Entwicklungsteam, Projektleitung und Steuergruppe – bestehend aus Verantwortlichen der Ausbildung – wurden die Kompetenzen in einem längeren Entscheidungsprozess definiert, weiter ausdifferenziert und operationalisiert. Die Aufgaben wurden in Anlehnung an die Technik der Critical Incidents (vgl. Schuler, 2002, S. 136) entwickelt. Das Assessment besteht zurzeit aus drei Aufgaben (Gruppendiskussion, Präsentation, Konstruktionsaufgabe), einem strukturierten Interview, einer Selbsteinschätzung, einem Selbsterkundungsverfahren zu den eigenen Kompetenzen und einem Feedbackgespräch.

Wie die Evaluationen zeigen, stösst das Verfahren sowohl bei Teilnehmenden als auch bei Beobachtenden und aussenstehenden Experten und Expertinnen auf eine hohe Akzeptanz. In einem nächsten Entwicklungsschritt wird das Instrument im Hinblick auf die prognostische Validität und die Konstruktvalidität überprüft und weiterentwickelt.

## **6. Welche Aspekte der Assessment-Center-Methode können auch für andere Formen von Aufnahmeverfahren wegleitend sein?**

Die Assessment-Center Methode und das strukturierte Interview sind diagnostische Verfahren, die einzeln oder in Kombination vor Studienbeginn oder in einer frühen Phase des Studiums eingesetzt werden können, um die Eignung für das Studium zu überprüfen. Die Entwicklungs- und Durchführungskosten von Assessment-Centers sind zwar relativ hoch, doch das Verfahren ermöglicht eine fundierte Beurteilung der Studierenden im Hinblick auf die ausgewählten Kompetenzen.

Auch wenn für viele Pädagogische Hochschulen generelle Aufnahmeverfahren zurzeit nicht in Frage kommen, ergeben sich einige Anregungen aufgrund der Auseinandersetzung mit der Assessment-Center-Methode. Folgende Prinzipien für die Konzipierung dieses Verfahrens können auch für andere, weniger aufwändige Settings zur Kompetenzmessung – beispielsweise innerhalb der berufspraktischen Ausbildung – wegleitend sein:

*Methodenvielfalt:* Die Kompetenzen sollen in vielfältigen Aufgaben in grösseren und kleineren Gruppen, in Einzelarbeiten oder in standardisierten Tests beobachtet werden. Neben der Fremdeinschätzung können auch Selbsteinschätzungen, beispielsweise mit Hilfe strukturierter Interviews, berücksichtigt werden. Dieser Zugang ermöglicht es, Kompetenzen sowohl als Verhaltensleistung als auch als Potential zu erfassen.

*«Mehraugenprinzip»:* Die strukturierten Beobachtungen von mehreren geschulten Beobachtenden führen zu einer fundierten Beurteilung der Studierenden. Die strikte Trennung zwischen Beobachtung und Beurteilung sowie ein geführter Integrationsprozess, in dem die Beobachtenden ihre Resultate vergleichen, tragen dazu bei, Beobachtungsfehler auszugleichen und abzuschwächen. Auf der individuellen Ebene führt dieser Prozess zu einer Auseinandersetzung der Beobachtenden mit den eigenen Beobachtungs- und Beurteilungstendenzen, auf der institutionellen Ebene trägt er zu einer stärkeren Standardisierung in der Beurteilung bei.

*Feedback und Kompetenzentwicklung:* Die Teilnehmenden kennen die Anforderungen, nehmen eine Selbsteinschätzung der geforderten Kompetenzen vor und erhalten im Feedbackgespräch Rückmeldungen zu ihren Stärken und Schwächen. Die Auseinandersetzung mit der Selbst- und Fremdeinschätzung kann als Ausgangspunkt zur weiteren beruflichen Entwicklung genutzt werden. Die Teilnehmenden müssen die Verantwortung für ihre eigene Kompetenzentwicklung im Verlauf ihrer Berufslaufbahn tragen.

*Pragmatischer Zugang zur Kompetenzmessung:* Für die Messung von personalen und sozialen Kompetenzen werden in Anlehnung an die Leistungsmessungen Kompetenzstufenmodelle vorgeschlagen (vgl. z. B. Schweizer & Klieme, 2005). Die Entwicklung von statistischen Modellen zur Erfassung von Kompetenzstufen ist allerdings sehr zeitaufwändig und bis anhin liegen dazu wenig Forschungsergebnisse vor. Die Assessment-Center-Methode ermöglicht einen vergleichsweise pragmatischen Zugang zur Kompetenzmessung, der mit der kontinuierlichen Evaluation der Kompetenzmatrix sowie der Überprüfung der Konstruktvalidität und der prognostischen Validität einhergeht.

*Diskurs über die Anforderungen in verschiedenen Phasen der Aus- und Weiterbildung:* Aus- und Weiterbildungsverantwortliche, Ausbildende – im Idealfall sind es Mentorinnen und Mentoren mit einem pädagogischen und psychologischen Hintergrund – und Forschende bleiben im Diskurs über die Anforderungen und einigen sich über die Operationalisierung der ausgewählten Kompetenzen. Die entwickelten Instrumente zur Kompetenzmessung können in verschiedenen Phasen der Aus- und Weiterbildung genutzt und erweitert werden. Auf der Institutionsebene führt dies zu einem Konsens darüber, welche Kompetenzen in welchen Phasen der Berufsaus- und Weiterbildung im Zentrum stehen.

Aufnahmeverfahren stehen im Rahmen der Bestrebungen nach Qualitätssicherung und -entwicklung pädagogischer Hochschulen. Insgesamt ist es notwendig, ein phasentübergreifendes Konzept zur Einschätzung der personalen und sozialen Kompetenzen zu entwickeln. Damit wird es möglich, Aufnahmeverfahren an Pädagogischen Hochschulen als wichtigen Bestandteil eines umfassenden Prozesses innerhalb der Berufsentwicklung zu betrachten und professionell zu gestalten.



## Literatur

- Amelang, M. & Funke, J.** (2005). Entwicklung und Implementierung eines kombinierten Beratungs- und Auswahlverfahrens. *Psychologische Rundschau*, 56 (2), 135–137.
- Blömeke, S.** (2004). Empirische Befunde zur Wirksamkeit der Lehrerbildung. In S. Blömeke, P. Reinhold, G. Tulodziecki & J. Wildt (Hrsg.), *Handbuch Lehrerbildung* (S. 59–91). Kempten: Klinkhardt.
- Frey, A.** (2004). Die Kompetenzstruktur von Studierenden des Lehrerberufs. *Zeitschrift für Pädagogik*, 50 (6), 903–925.
- Helsper, W.** (1996). Antinomien des Lehrerhandelns in modernisierten pädagogischen Kulturen. Paradoxe Verwendungsweisen von Autonomie und Selbstverantwortlichkeit. In A. Combe & W. Helsper (Hrsg.), *Pädagogische Professionalität* (S. 521–569). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Höft S. & Wolf, B.** (2002). *Qualitätsstandards für Personalentwicklung in Wirtschaft und Verwaltung*. Hamburg: Windmühle.
- Kanning, U. P. & Holling, H.** (2002). *Handbuch personaldiagnostischer Instrumente*. Göttingen: Hogrefe.
- Kleinmann, M.** (1997). *Assessment-Center. Stand der Forschung – Konsequenzen für die Praxis*. Göttingen: Hogrefe.
- Kleinmann, M.** (2003). *Assessment-Center*. Göttingen: Hogrefe.
- Melchers, K. G., Kleinmann, M., Richter, G. M., König, C. J. & Klehe, U. C.** (2005). Messen Einstellungsinterviews das, was sie messen sollen? Zur Bedeutung der Bewerberkognition über bewertetes Verhalten. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 3 (4), 159–169.
- Scheffer, D.** (2005). *Implizite Motive*. Göttingen: Hogrefe.
- Schweizer, K. & Klieme, E.** (2005). Kompetenzstufen der Lehrerverkennung: Ein empirisches Beispiel für das Latent-Growth-Curve-Modell. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, 52, 66–79.
- Schuler, H.** (2002). *Das Einstellungsinterview*. Göttingen: Hogrefe.
- Trost, G.** (2005). Studierendenauswahl durch die Hochschulen: Welche Verfahren kommen prinzipiell in Betracht, welche nicht? *Psychologische Rundschau*, 56 (2), 138–140.
- Ulich, K.** (2004). *Ich will Lehrerin werden. Eine Untersuchung zu den Berufsmotiven von Studierenden*. Weinheim: Beltz.

## Autorinnen

- Christine Bieri Buschor**, Dr. phil., Pädagogische Hochschule Zürich, Rämistr. 59, 8090 Zürich, christine.bieri@phzh.ch
- Patricia Schuler Braunschweig**, Dr. des. phil., Pädagogische Hochschule Zürich, Rämistr. 59, 8090 Zürich, patricia.schuler@phzh.ch
- Brigitte Stirnemann Wolf**, lic. phil., Pädagogische Hochschule Zürich, Rämistr. 59, 8090 Zürich, brigitte.stirnemann@phzh.ch