

Schuler Braunschweig, Patricia; Bieri Buschor, Christine
Assessment Center als Zulassungsverfahren für Quereinsteigende an der Pädagogischen Hochschule Zürich

Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung 37 (2019) 1, S. 57-68



Quellenangabe/ Reference:

Schuler Braunschweig, Patricia; Bieri Buschor, Christine: Assessment Center als Zulassungsverfahren für Quereinsteigende an der Pädagogischen Hochschule Zürich - In: Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung 37 (2019) 1, S. 57-68 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-190620 - DOI: 10.25656/01:19062

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-190620>

<https://doi.org/10.25656/01:19062>

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
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

Editorial

Christian Brühwiler, Annette Tettenborn, Bruno Leutwyler, Sandra Moroni,
Kurt Reusser, Markus Wilhelm, Markus Weil 3

Gutachterinnen und Gutachter des 36. BzL-Jahrgangs (2018) 6

Schwerpunkt

Diagnostik in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung

Sandra Dietrich und Carla Bohndick Zur Rolle der Diagnostik bei
der Beratung, Auswahl und Qualifizierung von Lehramtsstudierenden 7

Maren Oepke, Franz Eberle und Birgit Hartog-Keisker Kognitive
Eingangsvoraussetzungen, Studienwahlmotive und Studienerfolg
Studierender mit dem Berufsziel «Lehrperson» und anderer Studiengänge 20

**Barbara Weissenbacher, Corinna Koschmieder, Georg Krammer,
Florian H. Müller, Petra Hecht, Dietmar Knitel, Bernhard König,
Hubert Schaupp und Aljoscha Neubauer** Der Studien- und Berufs-
erfolg von (angehenden) Lehrkräften in Österreich im Längsschnitt –
Ausgewählte Befunde aus dem ersten Studienjahr 42

Patricia Schuler Braunschweig und Christine Bieri Buschor
Assessment Center als Zulassungsverfahren für Quereinsteigende an
der Pädagogischen Hochschule Zürich 57

Christian Sinn und Helmut Johannes Vollmer Diagnose von
Sprachbewusstheit und Bildungssprache in der Lehrerinnen- und
Lehrerausbildung 69

Adrian Baumgartner und Kathrin Jost Flexibel, praxisnah,
individualisiert: Der Masterpilotstudiengang Sekundarstufe I 83

Forum

Nancy Eckert Das Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetz
und seine Bedeutung für die Steuerung Pädagogischer Hochschulen
in der Schweiz 96

Tobias Schmohl Wie weiter in der Hochschullehrerbildung? 110

Rubriken

Buchbesprechungen

Benz, Ch., Grüßing, M., Lorenz, J. H., Reiss, K., Selter, Ch. & Wollring, B. (2017). Frühe mathematische Bildung – Ziele und Gelingensbedingungen für den Elementar- und Primarbereich (Esther Brunner)	126
Leiss, D., Hagen, M., Neumann, A. & Schwippert, K. (2017). Mathematik und Sprache. Empirischer Forschungsstand und unterrichtliche Herausforderungen (Esther Brunner)	128
Gloe, M. & Oeftering, T. (Hrsg.). (2017). Perspektiven auf Politikunterricht heute. Vom sozialwissenschaftlichen Sachunterricht bis zur Politiklehrerbildung. Festschrift für Hans-Werner Kuhn (Wolfgang Beywl)	130
Hietzge, M. (Hrsg.). (2018). Interdisziplinäre Videoanalyse. Rekonstruktionen einer Videosequenz aus verschiedenen Blickwinkeln (Tobias Leonhard)	132
Luthiger, H., Wilhelm, M., Wespi, C. & Wildhirt, S. (Hrsg.). (2018). Kompetenzförderung mit Aufgabensets. Theorie – Konzept – Praxis (Stefan D. Keller und Christian Reintjes)	134
Schärer, H.-R. & Zutavern, M. (2018). Das professionelle Ethos von Lehrerinnen und Lehrern. Perspektiven und Anwendungen (Anne-Cathrin Päßler)	136
Südkamp, A. & Praetorius, A.-K. (2017). Diagnostische Kompetenz von Lehrkräften. Theoretische und methodische Weiterentwicklungen (Mirjam Kocher)	138
Neuerscheinungen	140
Zeitschriftenspiegel	142

Assessment Center als Zulassungsverfahren für Quereinsteigende an der Pädagogischen Hochschule Zürich

Patricia Schuler Braunschweig und Christine Bieri Buschor

Zusammenfassung An Pädagogischen Hochschulen der Schweiz sind Studiengänge für Quereinsteigende in den Lehrberuf lanciert worden, um dem Mangel an Lehrpersonen entgegenzuwirken. Berufswechselnde werden nach einem institutionsspezifischen Verfahren zum Studium zugelassen. Damit stellt sich die Frage der Validität des Verfahrens. An der Pädagogischen Hochschule Zürich wird vor Studienbeginn ein selektives, kompetenzorientiertes Assessment Center für Quereinsteigende durchgeführt. Die Evaluationen verweisen auf eine gute soziale und prognostische Validität. Die Leistung im Assessment Center steht in einem Zusammenhang mit der beruflichen Eignung in der ersten Phase des Studiums. Konsequenzen solcher Verfahren werden diskutiert.

Schlagwörter Zulassungsverfahren – Lehrerinnen- und Lehrerbildung – Assessment Center – Quereinsteigende

Assessment centre admission test for second-career teachers

Abstract Swiss universities of teacher education have launched study courses for second-career teachers or career switchers in order to deal with the shortage of teachers. Second-career teachers are admitted to teacher training programmes after passing an admission test. This raises the question of the validity of such admission tests. At the Zurich University of Teacher Education, second-career teachers (holding a Bachelor's or Master's degree) have to pass a selective, competence-oriented assessment centre. The evaluation results indicate that the competence-based admission test seems to be a valid instrument for predicting student teachers' teaching competencies in the first year of their studies. Consequences of such selective admission processes are discussed.

Keywords admission test – teacher education – assessment centre – second-career teachers

1 Zugang zum Lehrberuf für Studierende mit unterschiedlichen (beruflichen) Voraussetzungen und Qualifikationen

Der Mangel an Lehrpersonen ist ein aktuelles Thema: In den meisten Ländern existieren wiederkehrende Phasen des Lehrerinnen- und Lehrermangels (Ingersoll, 2001; Mattarozzi Laming & Horne, 2013; Tigchelaar, Brouwer & Vermunt, 2010). Mit wenigen Ausnahmen wie etwa Frankreich, das das Verhältnis von «Angebot und Nachfrage» in Bezug auf Lehrkräfte zentral steuert, müssen die Staaten Personen mit unter-

schiedlichen Voraussetzungen wie etwa Berufswechselnde rekrutieren, um genügend qualifiziertes Personal für die Schulen zu finden (Consuegra, Engels & Struyven, 2014). Auch in der Schweiz ist der akute Lehrpersonenmangel ein wiederkehrendes Thema: Seit Beginn der institutionalisierten Bildung von Volksschullehrkräften ist der Bedarf an qualifizierten Lehrerinnen und Lehrern selten gedeckt. Die Phasen des Lehrerinnen- und Lehrermangels sind regelmässig wiederkehrenden, wirtschaftlich mitbedingten Zyklen von Angebot und Nachfrage unterworfen (Criblez, 2017). Die Rekrutierung von Berufswechselrinnen und Berufswechslerinnen ist eine mögliche Antwort der lehrpersonenbildenden Universitäten und Pädagogischen Hochschulen auf diesen eklatanten Mangel. Die Teilnehmenden von alternativen Ausbildungsprogrammen werden im internationalen Kontext auch als «career switchers», «second-career teachers» oder «non-traditional students» bezeichnet. In der Schweiz sind sie vor allem unter dem Begriff «Quereinsteigende» und «Berufswechselnde» bekannt (Bauer, Bieri Buschor & Safi, 2017). Mit den alternativen Zugangsmöglichkeiten zum Lehrberuf stellt sich auch die Frage nach der Zulassung zum Studium; die Schweizer Quereinsteigenden verfügen etwa im Vergleich zu Deutschland über sehr unterschiedliche Kompetenzen für den Lehrberuf, die sie im bisherigen Berufsleben erworben haben. Seiteneinsteigende, wie sie in Deutschland von den Quereinsteigenden unterschieden werden, gibt es in der Schweiz aufgrund der einphasigen Lehrerinnen- und Lehrerbildung nicht (Puderbach, Stein & Gehrmann 2016).

In den meisten Ländern ist der Zugang zu Lehramtsstudiengängen über einen gymnasialen Abschluss (bzw. Baccalaureate) geregelt. In der Schweiz ist in der Regel ein Maturitätsabschluss bzw. ein vergleichbarer Abschluss wie die Berufsmaturität oder ein Fachmittelschulabschluss Voraussetzung für die Zulassung zum Studium von Lehrpersonen – mit kantonal unterschiedlichen Zulassungsbedingungen (bzw. Auflagen wie z.B. zusätzlichen Prüfungen). Selektive Prüfungen an den Pädagogischen Hochschulen, die in unterschiedlichen Formaten durchgeführt werden, regulieren die Eignung der Studierenden für den Lehrberuf *nach* dem Studieneintritt. Der vorliegende Beitrag fokussiert auf selektive Aufnahmeprüfungen zur Analyse der Eignung für den Lehrberuf *vor* dem Studium. Ziel ist es, aufzuzeigen, welche Vor- und Nachteile bzw. Konsequenzen mit selektiven Zulassungsverfahren verbunden sind und wie Letztere gewinnbringend eingesetzt werden können.

Zu Beginn geben wir einen Überblick über die Diskussion um selektive Zulassungsverfahren aus zwei Perspektiven: erstens aus der organisations- bzw. personalpsychologischen Perspektive, die die Personalselektion allgemein in den Blick nimmt, und zweitens aus der pädagogisch-psychologischen Sichtweise, die Modellvorstellungen zu professionellen Kompetenzen von Lehrpersonen bereitstellt. Es folgt ein vertiefter Einblick in die «Entwicklungsgeschichte» des Assessment Centers zur Aufnahme von Studierenden und Quereinsteigenden mit heterogenen Voraussetzungen an der Pädagogischen Hochschule Zürich (PH Zürich). Dabei stützen wir uns auf unsere langjährigen Erfahrungen bezüglich der Entwicklung und die kontinuierlich durchgeführte Evalua-

tion des Verfahrens. Die detaillierten empirischen Ergebnisse zur Analyse der prognostischen Validität werden an dieser Stelle zusammenfassend dargestellt und finden sich in anderen Publikationen (Bieri Buschor, Moser, Périsset & Schuler Braunschweig, 2011; Bieri Buschor & Schuler Braunschweig, 2011a, 2011b, 2017; Bieri Buschor, Schuler Braunschweig & Stirnemann, 2009).

2 Selektive Zulassungsverfahren für den Lehrberuf – eine theoretische Einbettung

Zulassungsverfahren als Bestandteil der Eignungsabklärung für den Lehrberuf sind für alle Beteiligten aufwendig. Aus der organisationalen Perspektive sind sie entwicklungs- und personalintensiv. Zudem müssen sie konsequent in die curriculare Entwicklung eingebunden sein. Aus der Sicht der potenziellen Studierenden sind solche «High-Stakes-Tests» mit möglichen Risiken wie Chancenungleichheit, hohen persönlichen Kosten im Falle des Scheiterns und (zu) einseitigen Vorbereitungen im Hinblick auf das Bestehen des Verfahrens verbunden (Porter, Youngs & Odden, 2002; Rothland & Terhart, 2011; Stemler, 2012). Es stellt sich daher die Frage, ob selektive Verfahren vor Studienbeginn zur Vorhersage des Studien- und Berufserfolgs überhaupt eingesetzt werden sollen. Kommen solche Verfahren zum Einsatz, ist weiter zu fragen, wie sie möglichst valide konzipiert werden können und welche Kriterien bzw. Kompetenzen für die Überprüfung der Berufseignung und des Studienerfolgs beigezogen werden sollen.

Verfahren zur Kompetenzmessung bei angehenden Lehramtsstudierenden zwecks Beschränkung der Zulassung zum Lehramtsstudium sind selten (Rothland, 2012). Institutionen der Lehrerinnen- und Lehrerbildung setzen vor allem auf den individuellen Laufbahnentscheidungsprozess angehender Studierender. Dieser gründet auf einer sorgfältigen Auseinandersetzung mit den eigenen Fähigkeiten, Interessen und den Anforderungen im Lehrberuf (vgl. Mayr, Müller & Nieskens, 2016; Watt et al., 2012). Aus der psychologischen Perspektive entspricht dies dem Konzept der Passung in der Berufs- und Studienwahl (Holland, 1997). Aus der Sicht der Studierenden stehen daher die Auseinandersetzung mit Informationen zu Studium und Beruf sowie die Selbstreflexion im Zentrum, die bei einer mangelnden Passung idealerweise zur Selbstselektion führt. Aus der Sicht der Institution machen selektive Zulassungsverfahren die Anforderungen transparent, was zu einer realistischen Berufserwartung beiträgt. Empirische Befunde aus einem selektiven Zulassungsverfahren aus Österreich bestätigen, dass die realistische Berufserwartung bei Lehramtsstudierenden den wichtigeren Prädiktor für die Vorhersage des Studienerfolgs im Lehrberuf darstellt als etwa kognitive Fähigkeiten (Krammer, Pflanzl, Sommer & Arendasy, 2016). Die realistischen Erwartungen an den Lehrberuf sind insbesondere bei einem relativ späten Laufbahnentscheid relevant. In Untersuchungen zum Quereinstieg bzw. zu den «second-career teachers» wird entsprechend auf die hohe Bedeutung von selektiven oder entwicklungsorientierten Verfahren in Bezug auf den Entscheid für den Berufswechsel bzw. die Zulassung zu einem Aus-

bildungsprogramm hingewiesen (Bauer et al., 2017; Tigchelaar, Brouwer & Korthagen, 2008). Die Motivation der Quereinsteigenden für den Lehrberuf ist komplexer als bisher angenommen. Das zeigt eine Schweizer Studie: Neben intrinsischen Motiven sind auch häufig extrinsische und pragmatische Motive wie beispielsweise ein guter Stellenmarkt ausschlaggebend für den Berufswechsel. Gerade für diese Studierenden ist die Reflexion berufsbiografischer Motive sowie eigener Kompetenzen für den relativ späten Laufbahnentscheid unerlässlich, damit sie realistische berufliche Erwartungen entwickeln können (Kamm & Kappler, 2017). Im Folgenden wird zunächst der Frage nachgegangen, welche Kriterien bzw. Kompetenzen die Grundlage von Zulassungsverfahren für angehende Lehrpersonen bilden.

2.1 Modellvorstellungen zu professionellen Handlungskompetenzen von Lehrpersonen

Pädagogisch relevante Kompetenzen von Lehrpersonen beziehen sich auf fachspezifisches Wissen und Fähigkeiten, die im beruflichen Alltag flexibel angewendet werden (Weinert, Artelt, Prenzel, Senkbeil, Ehmke & Carstensen, 2011). Ein Modell, das die zentralen professionellen Handlungskompetenzen mit Blick auf den Studien- und Berufserfolg von Lehrpersonen in der Übersicht darstellt, ist dasjenige von Baumert und Kunter (2006). Die professionelle Handlungskompetenz von Lehrkräften ist im (COACTIV-)Modell als ein dynamisches Zusammenspiel von 1) Professionswissen, 2) Überzeugungen, 3) motivationalen Orientierungen und 4) Selbstregulationsfähigkeiten modelliert (Kunter, Kleickmann, Klusmann & Richter, 2011). Geeignete Studierende für den Lehrberuf zeichnen sich durch ihre Erfahrungen, ihre hohe Motivation und Fähigkeiten für das Unterrichten aus (Blömeke, Suhl, Kaiser & Döhrmann, 2012; Klusmann, 2013). Die Unterrichtskompetenzen lassen sich vor allem in Praktika beobachten und gelten als wichtigster Prädiktor für den Studienerfolg sowie das zukünftige professionelle Handeln im Lehrberuf (D'Agostino & Powers, 2009). Studien, die die Eignung von Studierenden des Lehrberufs (und verwandter Berufsfelder) bzw. den Berufserfolg analysiert haben, verweisen auf die hohe Relevanz dieser professionellen Handlungskompetenzen, während die mithilfe von klassischen Intelligenztests erhobenen kognitiven Fähigkeiten eine vergleichsweise geringe Rolle zu spielen scheinen (D'Agostino & Powers, 2009; Schmitt, 2012; Sternberg, Bonney, Gabora & Merrifield, 2012). Dies steht im Gegensatz zu psychologischen Studien zur Personalselektion aus der Privatwirtschaft sowie dem Tertiärbereich, die die kognitive Leistungsfähigkeit – gemessen mittels Intelligenztests – als bedeutsamsten Prädiktor für den Berufserfolg eruiert haben (Lievens, Buyse & Sackett, 2005; Oswald, Schmitt, Kimm, Ramsay & Gilliespie, 2004; Stemler, 2012).

2.2 Kritik an selektiven Zulassungsverfahren

Aus der methodischen Perspektive steht die mangelnde Konstruktvalidität von selektiven Zulassungsverfahren im Zentrum der Diskussion. Es stellt sich aber auch die Frage, ob die Analyse der Konstruktvalidität überhaupt sinnvoll sei, da primär die prognostische Validität eines solchen Verfahrens gegeben sein muss (Gutknecht,

Semmer & Annen, 2005; Kanning, Pöttker & Gelléri, 2007; Kleinmann, 2007; Lievens, 2002). Ein häufig aufgegriffener Kritikpunkt ist die gut untersuchte Fähigkeit der Kandidatinnen und Kandidaten, das Verfahren zu durchschauen: Diejenigen, die die Selektionskriterien erkennen und sich in gutem Licht präsentieren, sind gegenüber anderen deutlich im Vorteil (Ingold, Kleinmann, König & Melchers, 2016; Klehe et al., 2012). Im pädagogisch-psychologischen und erziehungswissenschaftlichen Kontext ist vor allem das Argument der Chancenungleichheit aufgrund unterschiedlicher Herkunft aufgegriffen worden. Zudem wird argumentiert, Kompetenzen unterlägen kontinuierlichen Veränderungs- und Entwicklungsprozessen und führten daher in allen beruflichen Laufbahnphasen zu professioneller Entwicklung und Vervollkommnung. Die Annahme, persönliche Dispositionen seien wichtige Voraussetzungen für die professionelle Entwicklung, übersehe den fachlichen und generischen Kompetenzaspekt, der in der Regel auch ein Produkt der Lehrerinnen- und Lehrerbildung sei (Baumert & Kunter, 2006; Porter et al., 2002; Rothland & Terhart, 2011). Andererseits gelten insbesondere Überzeugungen und Einstellungen von Lehrpersonen als relativ veränderungsresistent und verfestigt. In der Konsequenz führt dies zu gewissen Zweifeln an der Wirksamkeit der Lehrerinnen- und Lehrerbildung (Forgasz & Leder, 2008; Pajares, 1992). Die bewusste – und im Idealfall von Professionellen unterstützte – Auseinandersetzung mit der beruflichen Entscheidungsfindung und professionellen Entwicklung erhält daher eine besondere Bedeutung, weil sie diesen Überzeugungen ein Stück weit entgegenwirken kann (Schuler & Hell, 2008; Wang, Coleman, Coley & Phelps, 2003).

3 Assessment Center als Verfahren zur Zulassung in den Tertiärbereich

Seit 2003 führt die PH Zürich für Studierende mit unterschiedlichen beruflichen Voraussetzungen (Berufslehre, Berufsmaturität, Bachelor- bzw. Masterabschluss in einer anderen Studienrichtung) ein multimodales, selektives Verfahren zur Zulassung in den Tertiärbereich im Sinne von Päßler, Hell und Schuler (2011) durch. Es besteht aus einem Assessment Center (AC), d.h. einer seminarähnlichen Veranstaltung, an der die Teilnehmenden vor dem Hintergrund eines Anforderungs- bzw. überfachlichen Kompetenzprofils verschiedene studien- und berufsrelevante Aufgaben bewältigen, die von mehreren geschulten Beobachtenden mittels standardisierter Beobachtungskriterien beurteilt werden. Es enthält zudem ein strukturiertes Interview, das Kompetenzerwerb und -entwicklung, motivationale und (berufs)biografische Elemente beinhaltet und diese miteinander verknüpft (Bieri Buschor & Schuler Braunschweig, 2011b; Bieri Buschor, Schuler Braunschweig & Stirnemann Wolf, 2006). Dieses eignungsdiagnostische Verfahren ist besonders geeignet, weil es den in unterschiedlichen beruflichen Kontexten erworbenen Kompetenzen der angehenden Studierenden Rechnung trägt (Schuler & Hell, 2008). Die Kandidatinnen und Kandidaten für die Programme zum Quereinstieg in den Lehrberuf erhalten damit auch die in der internationalen Literatur immer wieder geforderte Möglichkeit, sowohl ihre formalen als auch ihre im nonfor-

malen und informellen Bereich erworbenen Kompetenzen einzubringen (Bauer et al., 2017; Tigchelaar et al., 2010).

3.1 Zum Programm des Quereinstiegs an der PH Zürich

Aufgrund des wiederkehrenden Mangels an Lehrpersonen werden an der PH Zürich seit 2002 verschiedene Programme für Quereinsteigende angeboten. Besonders eklatant war der Mangel im Jahr 2009/2010, was im Kanton Zürich ab Herbst 2011 zu einem breiteren Studienangebot für alle Stufen der Volksschule führte. Die Teilnehmenden dieser Studienprogramme waren (bzw. sind bis heute) zwischen 30 und 45 Jahre alt, stammen aus verschiedenen Berufsfeldern und verfügen über sehr unterschiedliche berufliche Qualifikationen. Sie weisen eine abgeschlossene Erstausbildung sowie Berufserfahrung aus. Das Programm für den Quereinstieg erfreut sich hoher Beliebtheit. Darauf verweisen beispielsweise die Zahlen für den Zeitraum von 2011 bis 2016: Bei rund 3000 Anmeldungen wurden 2200 Kandidatinnen und Kandidaten zum Verfahren zugelassen, 1850 absolvierten es und 1340 Studierende begannen schliesslich ein Studium, das nach dem ersten Jahr an der PH Zürich berufsintegriert erfolgte. Das Zulassungsverfahren für den Quereinstieg basiert auf früheren Versionen des AC an der PH Zürich und dauert einen halben Tag. Vorgängig hospitieren die Teilnehmenden in einer Schule und führen u.a. auch eine Unterrichtssequenz durch, die sie analysieren und den Beobachtenden präsentieren. Das AC umfasst folgende Aufgaben: 1) strukturiertes Interview, 2) Präsentation zur Unterrichtsanalyse, 3) Fallanalyse und 4) situative Herausforderungen. Jeweils zwei Teilnehmende werden bei diesen Aufgaben von drei Beobachtenden hinsichtlich folgender Kompetenzbereiche beurteilt: 1) Kommunikations- und Interaktionsfähigkeit, 2) Berufsmotivation und Engagement, 3) Analyse- und Strukturierungsfähigkeit, 4) Reflexionsfähigkeit. Die Zulassungsquote der letzten Jahre betrug rund 75%.

3.2 Ergebnisse der internen und externen Evaluation

Das Verfahren wird seit 2004 regelmässig *intern* und *extern* evaluiert. Im Folgenden beschränken wir uns auf die als Längsschnittstudie angelegte Begleitevaluation und die Zertifizierung. Die Begleitevaluation fokussiert auf folgende Aspekte, die in Studien zur Analyse von AC häufig beleuchtet werden (vgl. Lievens, 2002; Obermann, 2013): 1) Chancengleichheit und Fairness (soziale Validität), 2) Selbsteinschätzung der eigenen Kompetenzen über verschiedene Zeitpunkte des Studienverlaufs hinweg, 3) Verhältnis von Selbst- und Fremdeinschätzung sowie 4) prognostische Validität. Die Ergebnisse zeigen: 1) Das Verfahren stösst bei den Teilnehmenden auf eine hohe Akzeptanz und wird als fair eingeschätzt: Rund 80% erteilten dem Verfahren die beste Note im Bereich «Fairness». Die Teilnehmenden schätzen insbesondere die Transparenz bezüglich der Durchführung und der Beurteilungsdimensionen. Es ergeben sich keine Unterschiede in der Beurteilung von angehenden Studierenden mit einem unterschiedlichen sozialen Hintergrund. Allerdings zeigt sich, dass Teilnehmende mit geringeren Deutschkenntnissen vergleichsweise etwas weniger gut abschneiden.

2/3) Die Selbsteinschätzung der Teilnehmenden bleibt im Studienverlauf relativ stabil. Allerdings divergieren die Selbst- und Fremdeinschätzungen einzelner Kompetenzen sowohl im Kontext des Zulassungsverfahrens als auch im späteren Studienverlauf zum Zeitpunkt der Eignungsüberprüfung nach dem ersten Studienjahr durch die Mentorinnen und Mentoren. Die Studierenden schätzen sich tendenziell höher ein als sie in der Fremdbeurteilung eingeschätzt werden. Besonders deutlich wird diese Diskrepanz im Bereich der Kooperationsfähigkeit. Qualitative Befunde weisen darauf hin, dass sich eher introvertierte, schüchterne Studierende im Verhältnis zur Fremdeinschätzung unterschätzen. Darüber hinaus wird deutlich, dass ein gezieltes Mentoring den Kompetenzerwerb von Studierenden, die im Zulassungsverfahren den Anforderungen nur knapp genügten, im Studienverlauf positiv beeinflusst: Diese Studierenden gewannen während der Praktika zum einen an Sicherheit durch gezieltes Üben in den Kompetenzbereichen, in denen sie einen deutlichen Entwicklungsbedarf aufgewiesen hatten. Zum anderen führte die gezielte, d.h. von den Mentorinnen und Mentoren (mit)strukturierte Reflexion zur professionellen Entwicklung (u.a. auch vor dem Hintergrund von Feedbacks durch die Lernenden).

4) Als zentrales Ergebnis zur prognostischen Validität liess sich festhalten, dass die im AC erbrachte Leistung einen wesentlichen Beitrag zur Vorhersage des Erfolgs in den fachlichen Zwischenprüfungen sowie zur Vorhersage der Einschätzung der Eignung für den Lehrberuf in der berufspraktischen Ausbildung liefert. Die im AC geprüften überfachlichen Kompetenzen erweisen sich im Gegensatz zu den (mittels klassischer Intelligenztests) erfassten kognitiven Fähigkeiten als bedeutsamer Prädiktor für das erfolgreiche Unterrichten in den Praktika (Bieri Buschor et al., 2011; Bieri Buschor et al., 2009; Bieri Buschor & Schuler Braunschweig, 2011a, 2011b, 2017; Camenzind, Bieri & Périsset, 2016). Dieses Resultat wurde auch in anderen Studien zu selektiven Zulassungsverfahren beobachtet (Braxton, Vesper & Hossler, 1995; Cooke, Sims & Peyrefitte, 1995; Earnest & Dwyer, 2010; Krammer & Pflanzl, 2018).

Die *externe* Evaluation erfolgte im Kontext der Zertifizierung des Zulassungsverfahrens durch den Verein «Swiss Assessment» (<https://www.swissassessment.ch>). Der Verein ist ein Zusammenschluss von Vertretenden aus der Privatwirtschaft, der Verwaltung und von Hochschulen mit dem Ziel der Qualitätssicherung von Instrumenten der Personalselektion und Personalentwicklung. Swiss Assessment hat verbindliche Qualitätsstandards formuliert. Die Mitglieder verpflichten sich zur Einhaltung dieser Standards und werden in einem mehrstufigen Auditverfahren durch die Schweizerische Vereinigung für Qualitäts- und Management-Systeme (SQS, www.sqs.ch) und Vertretende des Lehrstuhls für Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Zürich zertifiziert und im Abstand von drei Jahren rezertifiziert. Die Ergebnisse der (Re-)Zertifizierung in den Jahren 2012 und 2016 attestieren, dass das Zulassungsverfahren der PH Zürich über ein fundiertes Anforderungs- bzw. Kompetenzprofil verfügt, die Aufgabentypen dem multimodalen Verfahren entsprechen und diese Aufgaben die zu prüfenden Kompetenzen messen. Letztere sind theoretisch abgestützt und enthalten klare,

auf die Aufgaben bezogene Items zur Verhaltensbeobachtung. Die Beobachtenden verfügen über eine hohe fachliche Qualifikation für ihre Aufgabe und nehmen halbjährlich an internen Weiterbildungen (Beobachterschulungen) teil. Das Verfahren wird regelmäßig im Hinblick auf seine Validität überprüft und die Weiterentwicklung erfolgt datenbasiert und partizipativ. Die Überprüfung der prognostischen Validität im Rezerifizierungsbericht von 2019 bestätigte erneut, dass die Quereinsteigenden, welche das AC bestehen, die Zwischenprüfungen und das Studium erfolgreich abschliessen.

4 Diskussion und Fazit

Während die Diskussion um Zulassungsverfahren vor zehn Jahren grundsätzliche Fragen zur Selektion von angehenden Lehramtskandidierenden aufwarf, wird die Frage der Kompetenzmessung zu Studienbeginn und während der ersten Phase der Ausbildung von Lehrpersonen heute im Kontext von Qualitätssicherung und Standards diskutiert. Die Grenzen der verschiedenen Zulassungsverfahren der Pädagogischen Hochschulen im deutschsprachigen Raum wurden in den letzten Jahren breit diskutiert. Im Fokus standen vor allem die Machbarkeit der Umsetzung solcher Verfahren und das Kriterium des Berufserfolgs (Klusmann, Köller & Kunter, 2011). Infolge des hohen Interesses am Studiengang für Quereinsteigende zeigt sich bezüglich des Zulassungsverfahrens die Notwendigkeit einer Standardisierung. Obwohl ein solches Verfahren die Wahrscheinlichkeit eines erfolgreichen Studienabschlusses erhöht, ist die zusätzliche, individuelle Beratung der Quereinsteigenden auch in der Berufseinstiegsphase und darüber hinaus von hoher Bedeutung (Weber, Gehrman & Puderbach, 2016).

Die Implementierung des Zulassungsverfahrens an der PH Zürich entspricht einem anspruchsvollen Organisationsentwicklungsprozess, der zu Beginn in Bezug auf den Entwicklungsaufwand und die zu leistende Überzeugungsarbeit deutlich unterschätzt wurde. Der Prozess hat aber auch zu einer Schärfung des Anforderungsprofils und der Kompetenzmessung im Studienverlauf geführt. Die Evaluationsergebnisse zeigen, dass es sich um ein valides und prognostisch verlässliches Verfahren handelt. Die gemessenen Kompetenzen leisten einen Beitrag zur Vorhersage der Eignung für den Lehrberuf. Eines der interessantesten Ergebnisse ist die Tatsache, dass die mithilfe von klassischen Intelligenztests erfassten kognitiven Fähigkeiten, die in vielen Studien als relevanter Faktor für den Berufserfolg eruiert wurden, keinen Effekt auf die Fähigkeit des Unterrichts (Praktika) zeigten. Da sich jedoch durchaus ein Zusammenhang zwischen Studienerfolg – gemessen anhand distaler Indikatoren (Abschlüsse) – mit vorhandenen kognitiven Fähigkeiten belegen lässt (Credé & Kuncel, 2008; Krammer et al., 2016; Kuncel & Hezlett, 2007; Kuncel, Hezlett & Ones, 2001, 2004; Kuncel, Wee, Serafin & Hezlett, 2010), müsste das Zusammenspiel zwischen verschiedenen kognitiven, personalen, sozialen und berufsrelevanten Kompetenzen im beruflichen Verlauf weiter analysiert werden. Die valide Erfassung professioneller Handlungskompetenz, die sowohl fachspezifische und generische Aspekte als auch motivationale und

selbstregulative Fähigkeiten beinhaltet, stellt eine Herausforderung dar, der es sich in weiteren längsschnittlichen und berufsbiografischen Studien über die Grundausbildung hinaus zu nähern gilt. Zukünftige Forschung in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung ist idealerweise auch auf die Phase der Berufsausübung ausgerichtet. Ein weiteres Ziel ist es, auch den längerfristigen Berufserfolg in den Blick zu nehmen.

Kritisch anzumerken ist, dass die Kompetenzentwicklung bei nicht zugelassenen Quereinsteigenden nicht verfolgt werden kann. Zudem ist ein Vergleich mit den Studierenden des regulären Studiengangs (ohne Zulassungsverfahren) nicht möglich. Daher können keine oder nur bedingt Rückschlüsse zur «Wirksamkeit» des Studiums gezogen werden. Des Weiteren muss darauf hingewiesen werden, dass die Entwicklung und die Durchführung eines solchen Verfahrens in einer Phase des akuten Lehrpersonenmangels ein anspruchsvolles Unterfangen darstellen: Aus bildungspolitischen Gründen muss – etwa in Deutschland – eine grosse Anzahl von Teilnehmenden rekrutiert und zum Studium zugelassen werden. Es stellt sich daher die Frage, ob ein verkürztes Verfahren, basierend z.B. auf einem strukturierten Interview und einer kurzen Fallanalyse, den Validitätsansprüchen ebenfalls genügen würde.

Ein selektives Zulassungsverfahren ist trotz hoher Kosten und des Risikos der «falsch negativ Selektionierten» ein gewinnbringendes Element der Ausbildung von Lehrpersonen, weil es bereits zu Beginn die Anforderungen des Studiums transparent macht und einen Beitrag zu einer «realistischen Berufserwartung» leistet (Bieri Buschor & Schuler Braunschweig, 2011a, 2011b). Insbesondere für Studierende mit unterschiedlichen beruflichen Voraussetzungen und gemischten Motiven (Kamm & Kappler, 2017), die einen mit hohen Kosten verbundenen, späten Laufbahnentscheid fällen, ist dies ein Meilenstein im Laufbahnprozess. Darüber hinaus bietet das Zulassungsverfahren die Möglichkeit für individuelle Feedbacks, die die Reflexion von professionellem Handeln im Unterricht anregen. Solche fundierten Feedbacks sind ein idealer Ausgangspunkt für die professionelle Kompetenzentwicklung.

Die Funktion der Mentorinnen und Mentoren, die darin besteht, die Studierenden in der Aus- und Weiterbildung professionell zu begleiten und zu fördern, gewinnt durch eine standardisierte Kompetenzmessung zu Beginn an Bedeutung. Das Coaching zur Entwicklung von professionellen Handlungskompetenzen kann auch in der Berufsausübung individualisierend erfolgen. Es bleibt zu diskutieren, wie die Lehrerinnen- und Lehrerbildung qualitativ hochwertige, individualisierte bzw. personalisierte und gleichzeitig «budgetverträgliche» (d.h. kurze, gezielte und professionelle) Coaching-Angebote in der Aus- und Weiterbildung bereitstellen kann, um auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Studierenden einzugehen. Die Resultate verweisen nämlich auch darauf, dass es einzelnen Mentorinnen und Mentoren gelingt, auch Studierende mit erheblichen Defiziten innerhalb der ersten Semester professionell und wirksam in ihrer Kompetenzentwicklung zu unterstützen.

Literatur

- Bauer, C., Bieri Buschor, C. & Safi, N.** (2017). *Berufswechsel in den Lehrberuf. Neue Wege der Professionalisierung*. Bern: hep.
- Baumert J. & Kunter, M.** (2006). Stichwort: Professionelle Kompetenz von Lehrkräften. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 9 (4), 469–520.
- Bieri Buschor, C., Moser, P., Périsset, N. & Schuler Braunschweig, P.** (2011). Der Check am Eingang – Das Assessment Centre der Pädagogischen Hochschule Zürich zur Aufnahme der Studierenden und seine prognostische Validität. *Lehrerbildung auf dem Prüfstand*, 4 (1), 33–45.
- Bieri Buschor, C. & Schuler Braunschweig P.** (2011a). Check-point Assessment Centre für angehende Lehramtsstudierende. Empirische Befunde zur prognostischen Validität und zur Übereinstimmung von Selbst- und Fremdeinschätzung eignungsrelevanter Merkmale. *Zeitschrift für Pädagogik*, 57 (5), 695–709.
- Bieri Buschor, C. & Schuler, P.** (2011b). Cross-curricular competencies of student teachers: A selection model based on Assessment Centre admission tests and study success after the first year of teacher training. *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 36 (4), 399–415.
- Bieri Buschor C. & Schuler Braunschweig, P.** (2017). Predictive validity of a competence-based admission test – mentors' assessment of student teachers' occupational aptitude. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 43 (4), 640–651.
- Bieri Buschor, C., Schuler Braunschweig, P. & Stirnemann Wolf, B.** (2006). Assessment-Centers als Aufnahmeverfahren für pädagogische Hochschulen? *Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung*, 24 (1), 55–62.
- Bieri Buschor, C., Schuler Braunschweig, P. & Stirnemann, B.** (2009). Assessment Center für angehende Studierende des Lehrberufs – ein faires Auswahlverfahren? *Unterrichtswissenschaft*, 37 (2), 105–117.
- Blömeke, S., Suhl, U., Kaiser, G. & Döhrmann, M.** (2012). Family background, entry selectivity and opportunities to learn: What matters in primary teacher education? *Teaching and Teacher Education*, 28, 44–55.
- Braxton, J. M., Vesper, N. & Hossler, D.** (1995). Expectations for college and student persistence. *Research in Higher Education*, 36 (5), 595–612.
- Camenzind, F., Bieri Buschor C. & Périsset, N.** (2016). *Überprüfung der sozialen Validität des Auswahlverfahrens für Quereinsteigende an der Pädagogischen Hochschule Zürich*. Zürich: Pädagogische Hochschule Zürich, Ressort Eignung.
- Consuegra, E., Engels, N. & Struyven, K.** (2014). Beginning teachers' experience of the workplace learning environment in alternative teacher certification programs: A mixed methods approach. *Teaching and Teacher Education*, 42, 79–88.
- Cooke, D. K., Sims, R. L. & Peyrefitte, J.** (1995). The relationship between graduate student attitudes and attrition. *Journal of Psychology*, 129 (6), 677–688.
- Credé, M. & Kuncel, N. R.** (2008). Study habits, skills, and attitudes. *Perspectives on Psychological Science*, 3 (6), 425–453.
- Criblez, L.** (2017). Lehrerinnen- und Lehrermangel in den 1960er-Jahren und frühen 1970er-Jahren – Phänomen, Massnahmen, Wirkungen. In C. E. Bauer, C. Bieri Buschor & N. Safi (Hrsg.), *Berufswechsel in den Lehrberuf. Neue Wege der Professionalisierung* (S. 21–40). Bern: hep.
- D'Agostino, J. V. & Powers, S. J.** (2009). Predicting teacher performance with test scores and grade point average: A meta-analysis. *American Educational Research Journal*, 46 (1), 146–182.
- Earnest, D. R. & Dwyer, W. O.** (2010). In their own words: An online strategy for increasing stress-coping skills among college freshmen. *College Student Journal*, 44 (4), 888–900.
- Forgasz H. J. & Leder, G. C.** (2008). Beliefs about mathematics teaching. In P. Sullivan & T. Woods (Hrsg.), *The international handbook of mathematics teacher education: Knowledge and beliefs in mathematics teaching and development* (S. 173–192). Rotterdam: Sense Publishers.
- Gutknecht, S., Semmer, N. & Annen, H.** (2005). Prognostische Validität eines Assessment Centers für den Studien- und Berufserfolg von Berufsoffizieren der Schweizer Armee. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 4 (4), 170–180.

- Holland, J. L.** (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Odessa: Psychological Assessment Resources.
- Ingersoll, R. M.** (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American Educational Research Journal*, 38 (3), 499–534.
- Ingold, P. V., Kleinmann, M., König, C. J. & Melchers, K. G.** (2016). Transparency of assessment centers: Lower criterion-related validity but greater opportunity to perform? *Personnel Psychology*, 69 (2), 467–497.
- Kamm, E. & Kappler, C.** (2017). *Wege in den Lehrberuf. Berufsbiografien und Motive von Quereinsteigenden*. Bern: hep.
- Kanning, U., Pöttker, J. & Gelléri, P.** (2007). Assessment Center-Praxis in deutschen Grossunternehmen. Ein Vergleich zwischen wissenschaftlichem Anspruch und Realität. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 51 (4), 155–167.
- Klehe, U.-C., Kleinmann, M., Hartstein, T., Melchers, K. G., König, C. J., Heslin, J. & Lievens, F.** (2012). Responding to personality tests in a selection context: The role of the ability to identify criteria and the ideal-employee factor. *Human Performance*, 25 (4), 273–302.
- Kleinmann, M.** (2007). *Assessment-Center. Praxis der Personalpsychologie*. Göttingen: Hogrefe.
- Klusmann, U.** (2013). Individual characteristics of prospective teachers. In M. Kunter, J. Baumert, W. Blum, U. Klusmann, S. Krauss & M. Neubrand (Hrsg.), *Cognitive activation in the mathematics classroom and professional competence of teachers* (S. 311–319). New York: Springer.
- Klusmann, U., Köller, M. & Kunter, M.** (2011). Anmerkungen zur Validität eignungsdiagnostischer Verfahren bei angehenden Lehrkräften. *Zeitschrift für Pädagogik*, 57 (5), 711–721.
- Krammer, G. & Pflanzl, B.** (2018). *Can we educate everyone to be an educator? Should we?* Präsentation an der Tagung «Wege in den Lehrberuf», Windisch, 13.09.2018.
- Krammer, G., Pflanzl, B., Sommer, X. & Arendasy, Y.** (2016). Realistic job expectations predict academic achievement. *Learning and Individual Differences*, 51, 341–348.
- Kuncel, N. R. & Hezlett, S. A.** (2007). Standardized tests predict graduate students' success. *Science*, 315 (5815), 1080–1081.
- Kuncel, N. R., Hezlett, S. A. & Ones, D. S.** (2001). A comprehensive meta-analysis of the predictive validity of the Graduate Record Examinations: Implications for graduate student selection and performance. *Psychological Bulletin*, 127 (1), 162–181.
- Kuncel, N. R., Hezlett, S. A. & Ones, D. S.** (2004). Academic performance, career potential, creativity, and job performance: Can one construct predict them all? *Journal of Personality and Social Psychology*, 86 (1), 148–161.
- Kuncel, N. R., Wee, S., Serafin, L. & Hezlett, S. A.** (2010). The validity of the Graduate Record Examination for master's and doctoral programs: A meta-analytic investigation. *Educational and Psychological Measurement*, 70 (2), 340–352.
- Kunter, M., Kleickmann, T., Klusmann, U. & Richter, D.** (2011). Die Entwicklung professioneller Kompetenz von Lehrkräften. In M. Kunter, J. Baumert, W. Blum, U. Klusmann, S. Krauss & M. Neubrand (Hrsg.), *Professionelle Kompetenz von Lehrkräften – Ergebnisse des Forschungsprogramms COACTIV* (S. 55–68). Münster: Waxmann.
- Lievens, F.** (2002). Trying to understand the different pieces of the construct validity puzzle of assessment centers: An examination of assessor and assessee effects. *Journal of Applied Psychology*, 87 (4), 675–686.
- Lievens, F., Buyse, T. & Sackett, P. R.** (2005). The operational validity of a video-based situational judgment test for medical college admissions: Illustrating the importance of matching predictor and criterion construct domains. *Journal of Applied Psychology*, 90 (3), 442–452.
- Mattarozzi Laming, M. H. & Horne, M.** (2013). Career change teachers: Pragmatic choice or a vocation postponed? *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 19 (3), 326–343.
- Mayr, J., Müller F. H. & Nieskens, B.** (2016). CCT – Career Counselling for Teachers: Genese, Grundlagen und Entwicklungsstand eines webbasierten Beratungsangebots. In A. Boeger (Hrsg.), *Lehramtsstudium: Eingangsvoraussetzungen und Fördermaßnahmen für ein erfolgreiches Studium* (S. 181–214). Berlin: Springer.
- Obermann, C.** (2013). *Assessment Center. Entwicklung, Durchführung, Trends*. Wiesbaden: Springer.

- Oswald F., Schmitt, N., Kimm, B., Ramsay, L.J. & Gilliespie, M.A.** (2004). Developing a biodata measure and situational judgement inventory as predictors of college student performance. *Journal of Applied Psychology*, 89 (2), 187–207.
- Pajares, F.** (1992). Teachers' beliefs and educational research: Cleaning up a messy construct. *Review of Educational Research*, 62 (3), 307–332.
- Päßler, K., Hell, B. & Schuler, H.** (2011). Grundlagen der Berufseignungsdiagnostik und ihre Anwendung auf den Lehrerberuf. *Zeitschrift für Pädagogik* 57 (5), 639–654.
- Porter, A.C., Youngs, P. & Odden, A.** (2002). Advances in teacher assessments and their uses. In V. Richardson (Hrsg.), *Handbook of research on teaching*, (S. 259–297). Washington: American Educational Research Association.
- Puderbach, R., Stein, K. & Gehrman, A.** (2016). Nicht-grundständige Wege in den Lehrerberuf in Deutschland. Eine systematisierende Bestandsaufnahme. *Lehrerbildung auf dem Prüfstand*, 9 (1), 5–30.
- Rothland, M.** (2012). The professional motivation, job-related beliefs and patterns of work-related coping behaviour of teacher training students. In R. König (Hrsg.), *Teachers' pedagogical beliefs* (S. 71–90). Münster: Waxmann.
- Rothland, M. & Terhart, E.** (2011). Eignungsabklärung angehender Lehrerinnen und Lehrer. *Zeitschrift für Pädagogik*, 57 (5), 635–638.
- Schmitt, N.** (2012). Development of rationale and measures of noncognitive college student potential. *Educational Psychologist*, 47 (1), 18–29.
- Schuler, H. & Hell, B.** (2008). *Studierendenauswahl und Studienentscheidung*. Göttingen: Hogrefe.
- Stemler, S.E.** (2012). What should university admissions tests predict? *Educational Psychologist*, 47 (1), 5–17.
- Sternberg, R.J., Bonney, C.R., Gabora L. & Merrifield, M.** (2012). A model of college and university admissions. *Educational Psychologist*, 47 (1), 30–41.
- Tigheelaar, A., Brouwer, N. & Korthagen, F.** (2008). Crossing horizons: Continuity and change during second-career teachers' entry into teaching. *Teaching and Teacher Education*, 24 (6), 1530–1550.
- Tigheelaar, A., Brouwer, N. & Vermunt, J.D.** (2010). Tailor-made: Towards a pedagogy for educating second-career teachers. *Educational Research Review*, 5 (2), 164–183.
- Wang, A., Coleman, A.B., Coley R.J. & Phelps R.P.** (2003). *Preparing teachers around the World*. Princeton: ETS.
- Watt, H.M.G., Richardson, P.W., Klusmann, U., Kunter, M., Beyer, U., Trautwein, U. & Baumert, J.** (2012). Motivations for choosing teaching as a career: An international comparison using the FIT-choice scale. *Teaching and Teacher Education*, 28, 791–805.
- Weber, A., Gehrman, A. & Puderbach, R.** (2016). Quer- und Seiteneinstieg in den Lehrerberuf – schnelle Notlösung oder gleichwertige Alternative? In B. Hermstein, N. Berkemeyer & V. Maniti, (Hrsg.), *Institutioneller Wandel im Bildungswesen. Facetten, Analysen und Kritik* (S. 251–273). Weinheim: Beltz.
- Weinert, S., Artelt, C., Prenzel, M., Senkbeil, M., Ehmke, T. & Carstensen, C.H.** (2011). Development of competencies across the life span. In H.-P. Blossfeld, H.-G. Rossbach & J. von Maurice (Hrsg.), *Education as a lifelong process: The German National Educational Panel Study (NEPS)* (S. 67–86). Wiesbaden: Springer VS.

Autorinnen

Patricia Schuler Braunschweig, Prof. Dr., Pädagogische Hochschule Zürich, Abteilung Sekundarstufe I, Professur für Lehrprofession, patricia.schuler@phzh.ch

Christine Bieri Buschor, Prof. Dr., Pädagogische Hochschule Zürich, Abteilungsleitung Sekundarstufe I, christine.bieri@phzh.ch