

Päßler, Katja; Hell, Benedikt; Schuler, Heinz

Grundlagen der Berufseignungsdiagnostik und ihre Anwendung auf den Lehrerberuf

Zeitschrift für Pädagogik 57 (2011) 5, S. 639-654



Quellenangabe/ Reference:

Päßler, Katja; Hell, Benedikt; Schuler, Heinz: Grundlagen der Berufseignungsdiagnostik und ihre Anwendung auf den Lehrerberuf - In: Zeitschrift für Pädagogik 57 (2011) 5, S. 639-654 - URN: urn:nbn:de:0111-opus-87703 - DOI: 10.25656/01:8770

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-opus-87703>

<https://doi.org/10.25656/01:8770>

in Kooperation mit / in cooperation with:

BELTZ JUVENTA

<http://www.juventa.de>

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

ZEITSCHRIFT FÜR PÄDAGOGIK

Heft 5

September/Oktober 2011

■ *Thementeil*

**Eignungsabklärung angehender
Lehrerinnen und Lehrer**

■ *Allgemeiner Teil*

Zur Renaissance des ‚Ich‘ in der Pädagogik –
jedoch nur in der Kleinschreibweise

Förderung der phonologischen Bewusstheit am
Übergang vom Kindergarten zur Grundschule
mit den „Lobo-Programmen“

Thesen zur deutschen Reformpädagogik

Inhaltsverzeichnis

Thementeil: Eignungsabklärung angehender Lehrerinnen und Lehrer

Martin Rothland/Ewald Terhart

Eignungsabklärung angehender Lehrerinnen und Lehrer.

Einführung in den Thementeil 635

Katja Päßler/Benedikt Hell/Heinz Schuler

Grundlagen der Berufseignungsdiagnostik und ihre Anwendung auf den

Lehrerberuf 639

Martin Rothland/Sandra Tirre

Selbsterkundung für angehende Lehrkräfte: Was erfassen ausgewählte Verfahren
der Eignungsabklärung?

655

Andrea E. Abele

Prädiktoren des Berufserfolgs von Lehrkräften. Befunde der

Langzeitstudie MATHE 674

Christine Bieri Buschor/Patricia Schuler Braunschweig

Check-point Assessment Centre für angehende Lehramtsstudierende. Empirische

Befunde zur prognostischen Validität und zur Übereinstimmung von Selbst- und

Fremdeinschätzung eignungsrelevanter Merkmale 695

Uta Klusmann/Michaela Köller/Mareike Kunter

Anmerkungen zur Validität eignungsdiagnostischer Verfahren bei angehenden

Lehrkräften 711

Deutscher Bildungsserver

Linktipps zum Thema „Eignungsabklärung angehender Lehrerinnen

und Lehrer“ 722

Allgemeiner Teil

Dietmar Langer

Zur Renaissance des ‚Ich‘ in der Pädagogik – jedoch nur in der Kleinschreibweise. Personalismus in der Entstehung als gemäßigter Naturalismus 725

Linda Paulina Fröhlich/Franz Petermann/Dorothee Metz

Förderung der phonologischen Bewusstheit am Übergang vom Kindergarten zur Grundschule mit den „Lobo-Programmen“ 744

Theodor Schulze

Thesen zur deutschen Reformpädagogik 760

Jürgen Oelkers

Replik auf Theodor Schulze 780

Besprechungen

Tanja Betz

Kirsten Fuchs-Rechlin: „Und es bewegt sich doch ...“. Eine Untersuchung zum professionellen Selbstverständnis von Pädagoginnen und Pädagogen 786

Christian Brüggemann/Mikael Luciak

Olaf Beuchling: Zwischen Payos und Gitanos. Eine Studie zur ethnischen Bildungsungleichheit in Spanien 788

Sabrina Kulin

Nils Berkemeyer/Wilfried Bos/Veronika Manitiu/Kathrin Müthing (Hrsg.): Unterrichtsentwicklung in Netzwerken. Konzeptionen, Befunde, Perspektiven ... 792

Nils Berkemeyer/Harm Kuper/Veronika Manitiu/Kathrin Müthing (Hrsg.): Schulische Vernetzung. Eine Übersicht zu aktuellen Netzwerkprojekten 792

Nils Berkemeyer/Wilfried Bos/Harm Kuper (Hrsg.): Schulreform durch Vernetzung. Interdisziplinäre Betrachtungen 792

Ching-Ching Pan

Cristina Allemann-Ghionda (Hrsg.): Interkulturelle und Vergleichende Erziehungswissenschaft 794

Gabriele Weiß

Sönke Ahrens: Experiment und Exploration. Bildung als experimentelle Form der Welterschließung 797

Dokumentation

Pädagogische Neuerscheinungen	801
Impressum	U3

Table of Contents

Topic: Diagnosing the Aptitude of Future Teachers

Martin Rothland/Ewald Terhart

Diagnosing the Aptitude of Future Teachers. An introduction 635

Katja Päßler/Benedikt Hell/Heinz Schuler

Fundamentals of the Diagnostics of Vocational Aptitude and its Application to the Teaching Profession 639

Martin Rothland/Sandra Tirre

Self-Exploration for Future Teachers: What do selected procedures of aptitude diagnostics record? 655

Andrea E. Abele

Predictors of the Professional Success of Teachers. Findings of the long-term study MATHE 674

Christine Bieri Buschor/Patricia Schuler Braunschweig

Check-Point Assessment Centre for Future Students of the Teaching Profession. Empirical findings on the prognostic validity and the correlation of self-assessment and external assessment of aptitude-relevant characteristics 695

Uta Klusmann/Michaela Köller/Mareike Kunter

Annotations on the Validity of Aptitude-Diagnostic Procedures among Future Teachers 711

Deutscher Bildungsserver

Tips on links relating to the topic of “Diagnosing the Aptitude of Future Teachers” 722

Contributions

Dietmar Langer

The Renaissance of the “Ego” in Educational Theory. Personalism in education as moderate naturalism 725

Linda Paulina Fröhlich/Franz Petermann/Dorothee Metz

Advancement of Phonological Awareness at the Transition from Kindergarten to Primary School through the “Lobo-Programs” 744

<i>Theodor Schulze</i>	
Theses on German Progressive Education	760
<i>Jürgen Oelkers</i>	
A Comment in Response to Theodor Schulze	780
Book Reviews	786
New Books	801
Impressum	U3

Beilagenhinweis: Dieser Ausgabe der Z.f.Päd. liegt ein Prospekt des Schneider Verlags Hohengehren GmbH, Baltmannsweiler bei.

Katja Päßler/Benedikt Hell/Heinz Schuler

Grundlagen der Berufseignungsdiagnostik und ihre Anwendung auf den Lehrerberuf

Zusammenfassung: Die berufliche Eignungsdiagnostik stellt ein vitales Forschungs- und Anwendungsfeld mit einer Verankerung in der psychologischen Diagnostik sowie der Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie dar. Dieser Beitrag stellt die wichtigsten eignungsdiagnostischen Verfahren überblicksartig vor, beleuchtet deren diagnostische Aussagekraft sowie die Möglichkeiten und Grenzen im Hinblick auf eine Anwendung auf den Lehrerberuf. Der Anforderungsanalyse als essenziellem Bestandteil einer jeden Eignungsdiagnose wird besondere Aufmerksamkeit geschenkt, da ihre methodischen Varianten, deren Vielgestaltigkeit unter anderem auf verschiedenartige Zielsetzungen zurückführbar ist (bedingungs- vs. personenbezogen), einander ergänzende Perspektiven für die Analyse des Lehrerberufs liefern. Ergänzend zu der überblicksartigen Darstellung der Forschungsbefunde wird im Anschluss am Beispiel eines mehrstufigen Auswahlverfahrens für Lehramtsstudierende ein konkretes Umsetzungsbeispiel vorgestellt.

1. Einleitung

Die Studien- und Berufswahl stellt eine wichtige Weichenstellung im Leben jedes Einzelnen dar. Leistungsverhalten, Zufriedenheit und Wohlbefinden der Person hängen stark davon ab, inwieweit Personenmerkmale wie Interessen, Fertigkeiten und Fähigkeiten den Anforderungen eines Studiums oder Berufs entsprechen. Mit dem Begriff Berufseignung wird die Erfolgswahrscheinlichkeit einer Person für ein berufliches Tätigkeitsfeld bezeichnet, wobei sich die Eignungsabschätzung vor allem auf Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse und weitere leistungsrelevante Merkmale bezieht (Schuler, 2010a).

Voraussetzung für die Feststellung der beruflichen Eignung ist dabei immer eine entsprechende Bestimmung der beruflichen Anforderungen. Um künftige Leistung und Zufriedenheit zu gewährleisten, sind derzeitige und zukünftige Anforderungen der vorgesehenen Tätigkeit den Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnissen, Interessen und Bedürfnissen der Person gegenüberzustellen. Eine Vielfalt an Verfahren steht für eine Prognose des Berufserfolgs und als Entscheidungshilfe für oder gegen eine bestimmte berufliche Alternative zur Verfügung.

Eine Konzeption, um die Vielfalt der Verfahren der berufsbezogenen Diagnostik prägnant zu kategorisieren, wurde mit dem trimodalen Ansatz der Berufseignungsdiagnostik (Schuler, 2000a) vorgelegt. Als maßgebliche Ansätze für die Berufseignungsdiagnostik wurden drei Modalitäten herausgearbeitet: der biografische Ansatz, der die diagnostische Erfassung des vergangenen Verhaltens und vergangener Leistungsergebnisse zum Gegenstand hat, der simulationsorientierte Ansatz, der berufliche Anforderungen durch inhaltsvalide Verhaltensstichproben abbildet, und der eigenschafts- oder

konstruktorientierter Ansatz, der auf die Erfassung homogener Konstrukte im Sinne von „Traits“ abzielt. Um der Methodenabhängigkeit entgegenzuwirken, sollte in der Eignungsdiagnostik auf eine ergänzende Berücksichtigung verschiedener diagnostischer Ansätze zurückgegriffen werden. Einerseits kann durch den Einsatz unterschiedlicher Verfahren eine breite Palette erfolgsrelevanter Facetten erfasst werden, andererseits lassen sich auf diese Weise verfahrensspezifische Messfehler ausgleichen und kontrollieren. Zusätzlich steigert der Verzicht auf eine einseitige Methodik die Fairness und die Akzeptanz der Diagnostik sowie die Validität der Prognose.

2. Verfahren der Personalauswahl

2.1 Biografieorientierte Verfahren

Bei biografieorientierten Verfahren werden zur Diagnose Informationen über vergangenes Verhalten und Leistungen herangezogen. Neben Schul- und Examensnoten, Berufserfahrung und Arbeitszeugnissen sowie Praktika dienen auch berufsnahen Beschäftigungen, Hobbys und Kenntnisse als Informationsquellen. Einerseits werden diesen Quellen direkt Informationen über relevante Fertigkeiten und Kenntnisse entnommen (z.B. Fremdsprachenkenntnisse), andererseits werden Schlüsse aus anforderungsähnlichen Erfahrungen gezogen (z.B. Rückschlüsse auf das Führungsverhalten aus Leitungsaufgaben im Freizeit- und Sportbereich). Insgesamt kann festgestellt werden, dass der biografieorientierte Ansatz vor allem dann nützliche Informationen liefert, wenn die Übereinstimmung zwischen vergangenen und zukünftigen Tätigkeitsanforderungen hoch ist. Bewerbungsunterlagen, biografische Fragebogen und biografische Interviews stellen klassische Auswahlverfahren nach dem biografischen Prinzip dar.

Als valide Einzelkomponenten gelten Schulleistungen. Schulnoten stellen gute Prädiktoren des Studienerfolgs dar (Trapmann, Hell, Weigand & Schuler, 2007) und sind zu einem gewissen Maß auch für die Vorhersage von Ausbildungs- und Berufserfolg geeignet (Schuler, 2010b). Noten lassen sich zudem reliabel und sehr ökonomisch erheben, auf sie sollte deshalb als Auswahlkriterium, z.B. als erstes Kriterium in einem mehrstufigen Auswahlprozess, nicht verzichtet werden.

Biografische Fragebogen stellen standardisierte Selbstbeschreibungen dar, die prognostisch relevante Informationen abfragen. Die Validierung erfolgt, indem geprüft wird, ob ein bestimmtes Merkmal oder eine Merkmalsausprägung geeignet ist, zwischen erfolgreichen und weniger erfolgreichen Personen im Tätigkeitsbereich zu differenzieren, was einen hohen Aufwand bedeutet und eine ständige Überprüfung notwendig macht. Biografieorientierte Komponenten sind ein wichtiger Bestandteil von Selbsterkundungsverfahren (z.B. Fragebogen zu pädagogischen Vorerfahrungen im Portal „Career Counselling for Teachers“ (CCT) von Mayr), die vielfach an Hochschulen in Form von online-basierten Self-Assessments eingesetzt werden, um die Selbstselektion von Studieninteressierten zu steuern und somit hohen Abbrecher- und Fachwechslerquoten entgegenzuwirken (Hell, 2009).

Biografische Interviews sind vor allem dann sinnvoll, wenn konkrete Berufserfahrung vorliegt, d.h. weder abstrahiert werden muss noch analoge Schlüsse aus früheren Aufgaben- und Lebensbereichen gezogen werden sollen. Die Validität von biografischen Fragen liegt umso höher, je besser es gelingt, konkrete, nachprüfbare, leistungsbezogene und dem Zielverhalten ähnliche Sachverhalte zu erfragen (M. A. Campion, J. E. Campion & Hudson, 1994).

Der Einsatz von Interviews im Auswahlkontext genießt hohe Akzeptanz bei Bewerbern (Hell & Schuler, 2005). Auswahlgespräche werden als Möglichkeit verstanden, sich ein Bild vom Gegenüber und von der jeweiligen Institution zu machen sowie relevante Informationen persönlich auszutauschen. Hell, Trapmann, Weigand und Schuler (2007) weisen für Auswahlgespräche eine mittlere Validität für die Vorhersage von Studienerfolg nach, wobei die Prognosekraft durch Strukturierung bedeutsam gesteigert werden kann. Auch ist durchaus denkbar, dass sich die positive Wirkung von realistischen Tätigkeitsinformationen auf Fluktuationsraten (Phillips, 1998) auf den Studienkontext übertragen lässt, d.h. Interviews, in denen Studienbewerber über Studieninhalte und -bedingungen informiert werden, sollten für das Kriterium Studienabbruch prognostisch valide sein. Die Prognosekraft von Interviews für die Kriterien Berufs- und Trainingserfolg ist metaanalytisch bestätigt (u.a. McDaniel, Whetzel, Schmidt & Maurer, 1994), liegt aber deutlich höher als im Kontext der Studienzulassung. Besonders für Überlegungen zur Auswahl von Lehramtsstudierenden scheint dieser Aspekt vorrangig, da eine auf Berufserfolg ausgerichtete Auswahl von Studierenden möglich ist. Zielkriterium wäre also nicht der Studienerfolg im Sinne von Studiennoten sondern der spätere Berufserfolg als Lehrkraft. Bedeutsame Maßnahmen zur methodischen Verbesserung von Interviews stellen nach Schuler (2002) neben der anforderungsbezogenen Gestaltung vor allem die Beschränkung auf Merkmale, die nicht durch andere Verfahren erfasst werden können (z.B. durch Zeugnisse), die strukturierte und standardisierte Durchführung, die Verwendung von Verhaltensankern, die Integration von Assessment Center-Komponenten, standardisierte Gewichtung- und Entscheidungsprozeduren sowie ein verfahrensspezifisches Interviewertraining dar.

2.2 *Simulationsorientierte Verfahren*

Hauptkennzeichen dieses diagnostischen Zugangs ist der Einsatz realitätsnaher Simulationen bedeutsamer beruflicher Aufgaben. Erfasst werden soll die Leistungsfähigkeit in Form von Verhaltensstichproben künftigen beruflichen Verhaltens. Die wichtigsten Verfahren sind Arbeitsproben, situative Interviews und Situational Judgment Tests (SJT).

Arbeitsproben stellen valide Verfahren dar, die durch ihre hohe Augenscheinvalidität gute Akzeptanz seitens der Bewerber finden (Görlich, 2007). Ein Nachteil besteht im relativ hohen Konstruktions- und Durchführungsaufwand. Situative Interviews sind mentale Tätigkeitssimulationen, in denen Bewerber schildern, wie sie in einer bestimmten Arbeitssituation reagieren würden. Im Unterschied zum biografischen Interview wird einerseits der Zukunftsbezug betont, andererseits zielt die Fragestellung auf ma-

ximales Verhalten ab, d.h. Bewerber werden aufgefordert die „bestmögliche“ Reaktion zu schildern. In gewissem Maß erfassen situative Interviews dadurch auch kognitive Fähigkeiten, da die Beantwortung situativer Fragen entweder konkrete Fachkenntnisse oder Einfallsreichtum voraussetzt. Die Validität situativer Interviews kann durch die Verwendung verbaler Verhaltensanker erhöht werden (zusammenfassend: Schuler, 2002). Mit Situational Judgment Tests werden in schriftlicher Form Aufgaben geschildert und die Bewerber nach der besten oder typischen Reaktion gefragt. Studien bestätigen die Validität von Situational Judgment Tests zur Vorhersage beruflicher Leistung (McDaniel, Morgeson, Finnegan, Campion & Braverman, 2001). Die Testitems können auch dazu dienen, im Sinne einer realistic job preview Verhaltensanforderungen an Bewerber zu kommunizieren. Allerdings bedeuten Situational Judgment Tests einen erheblichen Konstruktionsaufwand. Aus den vorgegebenen Antwortalternativen darf die „richtige“ Handlungsweise nicht sofort hervorstechen, gleichzeitig muss die Qualität der Antworten unterschiedlich genug sein, um Eignungsunterschiede erkennbar zu machen.

2.3 Konstrukt- oder eigenschaftsorientierte Verfahren

Der konstruktorientierte Ansatz zielt auf die Diagnose des Potenzials einer Person ab. Es sollen Leistungsmöglichkeiten erfasst werden, die sich im derzeitigen Verhalten bereits zeigen, die aber eventuell noch der Entwicklung bedürfen, um deutlicher hervorzutreten. Eigenschaftsorientierte Verfahren sind besonders dann wichtig, wenn Tätigkeitsanforderungen sich zukünftig rasch verändern oder noch nicht genau umschrieben werden können. Eignungspotenziale werden bei diesem diagnostischen Zugang meist mittels psychologischer Tests erfasst. Fähigkeits-, Persönlichkeits- und Interessentests bilden die wichtigsten Verfahren dieses Ansatzes.

Unter Fähigkeitstests werden Verfahren zur Erfassung allgemeiner Intelligenz oder spezifischer kognitiver Fähigkeiten sowie Tests zur Erfassung der Konzentration und Aufmerksamkeit zusammengefasst. Als wichtigster, über diverse Berufskategorien generalisierbarer Prädiktor für Berufserfolg wurde kognitive Leistungsfähigkeit identifiziert (Salgado et al., 2003). Schmidt und Hunter (1998) betonen, dass es praktisch keinen Beruf gibt, für den kognitive Fähigkeiten keine Validität für berufliche Leistung aufweisen. Auch für die Prognose von Studienerfolg spielen kognitive Fähigkeiten – operationalisiert durch Studierfähigkeitstests – eine herausragende Rolle (Hell, Trapmann & Schuler, 2007). Die Validität fachspezifischer Studierfähigkeitstests variiert allerdings in Abhängigkeit vom Studienfach und liegt geringfügig unter der Validität der Abiturgesamtnote für die entsprechenden Studienfächer.

Persönlichkeitstests sind meist Selbsteinschätzungsverfahren und können in der Regel in das inzwischen bestens etablierte Big Five-Modell integriert werden (Costa & McCrae, 1992). Eine Vielzahl an Validitätsstudien weist die Relevanz von Persönlichkeitsmerkmalen für Berufs- und Studienerfolg nach (u.a. Barrick, Mount & Judge, 2001; Trapmann, Hell, Hirn & Schuler, 2007). Der Dimension Gewissenhaftigkeit kommt da-

bei die höchste und generellste Validität zu, auch die Dimension Neurotizismus zeigt eine über verschiedene Berufsgruppen und Kriterien verallgemeinerbare Validität, allerdings ist diese deutlich niedriger. Für Studien- und Berufserfolg konnte eine inkrementelle Validität des Merkmals Gewissenhaftigkeit gegenüber kognitiven Leistungskriterien nachgewiesen werden (Furnham & Mosen, 2009). Studien zum Belastungserleben und zur Burnout-Prävalenz bei Lehrkräften weisen auf eine protektive Wirkung nicht-kognitiver Kriterien hin, sodass auch aus diesem Blickwinkel eine Berücksichtigung dieser Merkmale empfohlen werden kann. Selbstbeschreibungsverfahren eignen sich allerdings aufgrund der Gefahr der Verfälschbarkeit nicht in allen Situationen für die Fremdelektion (Metzger & Wu, 2008).

Berufliche Interessen wurden lange Zeit bei der Personalauswahl vernachlässigt, weil angenommen wurde, dass eine Diagnose nur für den Kontext der Berufsberatung zielführend sei und Interessentests im Auswahlkontext zu stark verfälscht würden. In einer aktuellen Studie zeigen van Iddekinge, Putka und Campbell (2010), dass berufliche Interessen auch im Auswahlkontext valide Prädiktoren für berufliches Wissen, berufliche Leistung und die Absicht, im jeweiligen Beruf zu verbleiben, darstellen. Zusätzlich weisen die Autoren für berufliche Interessen inkrementelle Validität gegenüber kognitiven Fähigkeiten und Persönlichkeitsvariablen nach. Eine bemerkenswerte Nachfrage erleben Interessentests als Bestandteil von Self-Assessments zur Studien- und Berufswahl. Der von Hell, Schuler und Päßler (2010) entwickelte Orientierungstest *was-studiere-ich.de* wurde in den vergangenen 5 Jahren von über 1 Million Ratsuchenden bearbeitet. Selbsterkundungsverfahren dienen einerseits dazu, Studieninteressierten ein realistisches Bild der Anforderungen von Studiengängen und Berufen zu vermitteln, andererseits geben sie Rückmeldung über die individuellen Neigungen, Interessen und Fähigkeiten. Studien zum Thema Studienabbruch (Heine & Willich, 2006) weisen immer wieder darauf hin, dass Studieninteressierte die eigenen Interessen und Fähigkeiten nicht richtig einschätzen können und nur mangelhaft über die Anforderungen eines Studiengangs informiert sind. Mit dem Portal „Career Counselling for Teachers“ von Mayr und dem interaktiven Selbsttest „Fit für den Lehrerberuf“ von Schaarschmidt werden Self-Assessments speziell für den Lehrerberuf angeboten. Einige Hochschulen und Bundesländer schreiben die Teilnahme an einem solchen Verfahren bereits als verbindliche Voraussetzung für die Aufnahme eines Lehramtsstudiums vor. Ob mit diesen Verfahren tatsächlich die erwünschte Selbstselektion erzielt wird, kann derzeit nicht abschließend beurteilt werden.

2.4 Multiple Verfahren

In der Praxis basieren Auswahlentscheidungen meist auf Ergebnissen aus verschiedenen Verfahren. Idealerweise werden dabei Verfahren aus den drei vorgestellten Ansätzen kombiniert, um die Validität der Diagnose zu erhöhen. Assessment Center und das Multimodale Interview stellen zwei Verfahren dar, die nach ihrem Grundprinzip bereits multimodal konstruiert sind.

Assessment Center kombinieren mehrere eignungsdiagnostische Instrumente, um aktuelle Kompetenzen und/oder die berufliche Entwicklung zu prognostizieren. Die Kombination der Einzelverfahren orientiert sich dabei an der Zielsetzung des Assessment Centers. Neben eignungsdiagnostischen Verfahren (z.B. Fähigkeitstests und Interviews) wird in der Praxis verstärkt auf den Einsatz von Simulationsverfahren (z.B. Gruppendiskussionen, Rollenspiel und Präsentationen) gesetzt. Empirische Studien zur Prognosekraft des Assessment Centers ergeben ein heterogenes Bild. Während Gaugler, Rosenthal, Thornton und Bentson (1987) einen Validitätskoeffizienten von .37 errechnen, weisen Nachfolgeuntersuchungen von Hardison und Sackett (2007) mit neueren Datensätzen nur noch einen durchschnittlichen Validitätskoeffizienten von .26 nach. Anwendung findet das Assessment Center-Konzept bei der Auswahl von Lehramtsstudenten beispielsweise an der Pädagogischen Hochschule Zürich (Bieri-Buschor, Schuler & Stirnemann, 2006). Studienbewerber ohne Maturaabschluss durchlaufen ein Auswahlverfahren, das neben einer fachlichen Prüfung soziale und personale Kompetenzen mittels eines eintägigen Assessment Centers prüft. Dieses recht aufwendige Verfahren findet hohe Akzeptanz seitens der Bewerber und besitzt prognostische Validität für das Kriterium Studienerfolg (Bieri-Buschor et al., 2006). Valli und Johnson (2007) evaluieren ein mehrstufiges Auswahlverfahren an finnischen Universitäten bestehend aus einer Probeunterrichtsstunde, einem Aufsatz, einem Interview und einer Gruppendiskussion. Für die Vorhersage der späteren Leistung im Praktikum erwies sich die Leistung im Probeunterricht als bester Prädiktor, während die Interviewbeurteilung kaum zur Vorhersage beitrug.

In Konsequenz der Defizite herkömmlicher Auswahlgespräche und der Einseitigkeit vieler strukturierter Interviewverfahren wurde das Multimodale Interview (MMI) entwickelt (Schuler, 1992). Das MMI besteht aus mehreren Methodenkomponenten und deckt Anforderungskonstrukte durch konstrukt-, simulations- und biografiebezogene diagnostische Methoden ab. Zielsetzung war die Entwicklung eines sozial validen und mit geringem Aufwand erlernbaren Verfahrens. Die Validität des Instruments konnte in Studien für die Kriterien Ausbildungs- und Berufserfolg nachgewiesen werden (Mussel, 2007; Schuler & Moser, 1995).

3. Anforderungen an Lehrkräfte

Zu den Kernbestandteilen einer Agenda für Lehrerqualität gehört laut OECD (OECD, 2005) eine stärkere Berücksichtigung von Auswahlkriterien sowohl für die Lehrererstausbildung als auch für die Einstellung von Lehrkräften. Voraussetzung für die Feststellung der beruflichen sowie der Studieneignung ist eine Bestimmung der entsprechenden studiengangsbezogenen und beruflichen Anforderungen. In diesem Kontext sind zwei sich in ihrer Zielsetzung unterscheidende Ansätze der Arbeits- und Anforderungsanalyse zu differenzieren. Die arbeitspsychologischen Analysen zielen in der Regel auf die Modifikation der arbeitsplatzbezogenen *Bedingungen* ab, wohingegen die im Kontext der Eignungsdiagnostik eingesetzten Analyseverfahren das Ziel verfolgen, einen möglichst umfassenden und präzisen *Abgleich zwischen tätigkeitsspezifischen An-*

forderungen auf der einen Seite und individuellen Personenprofilen auf der anderen Seite zu ermöglichen.

3.1 Anforderungen abgeleitet aus Studien zum Belastungserleben von Lehrkräften

Eine Vielzahl bedingungsbezogener Anforderungsanalysen untersucht Prädiktoren für Berufserfolg und berufliche Zufriedenheit bei Lehrkräften. Eine besondere Rolle spielen dabei Studien zum Belastungserleben und zur Burnout-Prävalenz bei Lehrkräften, da Lehrkräfte in Hinblick auf die Häufigkeit psychosomatischer Beschwerden und Burnout-Diagnosen (Kupper & Hempel, 2006) sowie krankheitsbedingter Frühpensionierungen (Schaarschmidt, 2005) zu den am stärksten gefährdeten Berufsgruppen gehören. Zahlreiche externe Stressoren, resultierend aus Aspekten der Arbeitsaufgabe, der Arbeitsorganisation, aber auch aus organisatorischen Rahmenbedingungen und sozialen Bedingungen, beeinflussen das Belastungserleben von Lehrkräften (ausführlich: Krause, Schüpbach, Ulich & Wülser, 2008). Nach Schaarschmidt (2004) resultiert das individuelle Beanspruchungserleben zwar zunächst aus schwierigen Arbeitsbedingungen, ist aber auch Folge unzureichender Persönlichkeits- und Verhaltensvoraussetzungen der Lehrkräfte. Das Belastungserleben ist nach Lazarus (1966) ein Produkt des Vergleichs zwischen situationspezifischen Anforderungen und personenspezifischen Handlungsmöglichkeiten. Je nach individuell vorhandenen personalen und situativen Ressourcen werden Anforderungen als mehr oder weniger belastend erlebt. Welche individuellen Voraussetzungen sind Prädiktoren für beruflichen Erfolg und Zufriedenheit und können als Ressourcen gegen Belastung dienen? Mayr (2010) und Urban (1984, 1992) untersuchen im deutschsprachigen Raum den Zusammenhang von zu Studienbeginn erfassten Persönlichkeitsmerkmalen und später erhobenen Kriterien des Studien- und Berufserfolgs sowie Zufriedenheit. Dabei weisen sie auf die Bedeutung der Merkmale Kontaktbereitschaft, Selbstvertrauen, psychische Stabilität, Selbstkontrolle und intrinsische Motivation hin. Sieland und Tacke (2000) betonen, dass Lehramtsstudierende neben fachlicher Qualifikation auch über Schlüsselqualifikationen wie Kontaktfähigkeit, Ausgeglichenheit, Durchsetzungsfähigkeit und Belastbarkeit verfügen müssen. Als Ressource im Umgang mit Belastungen wird auf die Bedeutung hoher Selbstwirksamkeit (Abele & Candova, 2007) sowie der Fähigkeit zum Umgang mit Unsicherheit (König & Dalbert, 2004) verwiesen.

Im deutschsprachigen Raum findet das AVEM (Schaarschmidt & Fischer, 1996) in größeren Studien Anwendung bei der Identifikation von Risikoprofilen. Als Risikomuster identifiziert Schaarschmidt (2004) eine Kombination aus überhöhtem beruflichem Engagement, einem erhöhten Maß an negativen Emotionen sowie verminderter Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen. In verschiedenen Studien konnten Zusammenhänge zwischen diesen Risikomustern und verschiedenen Indikatoren wie körperlichen Beschwerden und Anzahl der Krankentage nachgewiesen werden (Schaarschmidt & Fischer, 2001; Schaarschmidt, Kieschke & Fischer, 1999). Zusätzlich weisen Klusmann,

Kunter, Trautwein und Baumert (2006) einen Zusammenhang zwischen dem Belastungserleben und der Unterrichtsqualität von Lehrkräften nach. Auch bestimmte Einstellungen und Motive scheinen Einfluss auf das Belastungserleben von Lehrkräften zu haben. Unrealistische Ansprüche, wie z.B. der Wunsch, gesellschaftliche Missstände zu verändern oder die Welt zu verbessern, waren in einer Studie von Schmitz und Leidl (1999) Prädiktoren für Burnout.

3.2 Anforderungen abgeleitet aus Studien zur Qualität und Effektivität von Lehrkräften

Zahlreiche Studien illustrieren den positiven und kumulativen Effekt von qualifizierten Lehrkräften auf die Leistung von Schülern (Hanushek, 1992; Nye, Konstantopoulos & Hedges, 2004; Sanders & Rivers, 1996). Der Frage, welche Merkmale und Kompetenzen eine effektive Lehrkraft auszeichnen, gehen Stronge (2007) sowie Stronge und Hindman (2003) in Form eines umfangreichen Reviews nach und fassen die Merkmale effektiver Lehrkräfte in sechs Dimensionen zusammen: (1) Voraussetzungen (z.B. verbale Fähigkeiten, Fachwissen, Lehrerfahrung, pädagogisches Wissen), (2) Lehrer als Person (z.B. Motivation, Enthusiasmus, Respekt), (3) Organisation und Management im Klassenzimmer, (4) Planung und Organisation des Unterrichts (z.B. Zeiteinteilung, Erwartungen des Lehrers, Unterrichtsplanung), (5) Umsetzung des Unterrichts (Inhalt, Komplexität, Fragen, Engagement der Schüler) und (6) Beobachtung des Fortschritts und Potenzials der Schüler (z.B. Eingehen auf die Bedürfnisse und Fähigkeiten der Schüler).

Zahlreiche empirische Studien weisen einen positiven Zusammenhang zwischen *allgemeinen kognitiven Fähigkeiten* (Greenwald, Hedges & Laine, 1996; Strauss & Sawyer, 1986), *verbalen Fähigkeiten* (Aloe & Becker, 2009), *Fachwissen* (Goldhaber & Brewer, 2000), *Erfahrung* (Greenwald et al., 1996) sowie *pädagogischen Kenntnissen* (Goldhaber & Brewer, 2000) und Schülerleistungen nach. Einflüsse auf die Qualität und Effektivität von Lehrkräften wurden auch für nicht-kognitive Variablen, u.a. für *Selbstvertrauen* (Tschannen-Moran & Woolfolk Hoy, 2001), *Selbstregulationsstil* (Klusmann et al., 2006), *Anpassungsfähigkeit* (Lingard, Martino, Mills & Bahr, 2002), *Selbstmanagement* (Lingard et al., 2002), *Motivation* (Rowan, Chiang & Miller, 1997), *Werte* (Metzger & Wu, 2008) sowie *Engagement* (Stronge, Ward, Tcuker & Hindman, 2008) nachgewiesen. Zu bedenken ist, dass die aufgeführten Studien vorwiegend dem angloamerikanischen Sprachraum entstammen. Eine Übertragbarkeit auf den deutschen Sprachraum ist wahrscheinlich, aber nicht unzweifelhaft.

3.3 Verfahren zur Anforderungsanalyse

Anforderungsanalysen mit eignungsdiagnostischer Zielsetzung (vs. bedingungsverändernder Zielsetzung) lassen sich grundsätzlich verschiedenen Analyseansätzen zuordnen (ausführlich: Schuler, 2000b). Bei der *erfahrungsgeleitet-intuitiven Methode*

„brainstormen“ Experten und erstellen eine Liste von Eigenschaften. Diese Methode verspricht zwar schnelle Ergebnisse mit geringem Aufwand, ob sie aber die Identifikation von trennscharfen und validen Konstrukten erlaubt, ist mehr als fraglich. Einen fundierteren Zugang bietet die *empirisch-korrelative Methode*. Aus theoretischen Überlegungen abgeleitete Prädiktoren werden bei einer Gruppe von Personen erfasst und die Korrelation mit Kriterien wie Berufserfolg und beruflicher Zufriedenheit wird ermittelt. Diese Methode bietet zwar die Möglichkeit, dass Anforderungsdimensionen im Zuge des Analyseprozesses validiert werden; ob es sich bei den Prädiktoren allerdings um eine erschöpfende Liste handelt und ob zur Erfassung dieser Konstrukte geeignete diagnostische Instrumente zur Verfügung stehen, bleibt offen. Zusätzlich handelt es sich bei der empirisch-korrelativen Methode um ein langwieriges Verfahren mit ungünstiger Kosten-Nutzen-Relation.

Einen weiteren sehr verbreiteten Zugang zur Bestimmung von Anforderungen stellt die Critical Incident Technique dar (CIT; Flanagan, 1954). Diese qualitative Methode wurde von Schuler (2000b) und Hell, Ptok und Schuler (2007) zu einem mehrstufigen, aus einer Kombination von qualitativ-quantitativen Phasen bestehenden Verfahren verfeinert und wird in dem nachfolgenden Praxisbeispiel ausführlicher vorgestellt.

4. Konzeption und Erprobung eines mehrstufigen Auswahlverfahrens für Lehramtsstudierende im Fach Biologie

Ausgangspunkt für die Neugestaltung der Auswahl der Lehramtsstudierenden im Fach Biologie an der Universität Hohenheim waren Rückmeldungen von Hochschullehrern, dass eine beträchtliche Anzahl an Lehramtsstudierenden zwar ein hohes fachliches Interesse zeigt, aber nur bedingt über die für den Lehrerberuf einschlägigen Interessen und Fähigkeiten verfügt.

4.1 Anforderungsanalyse

Die Anforderungsanalyse erfolgte in zwei separaten Schritten. Die Anforderungsanalyse zum *Studium* wurde unter Verwendung der Methodik zur Ermittlung und Validierung von Anforderungen an Studierende (MEVAS, Hell, Ptok & Schuler, 2007) durchgeführt. Mittels CIT wurden Anforderungen erarbeitet. Diese Einzelanforderungen wurden von Hochschullehrern und Studierenden hinsichtlich ihrer Bedeutsamkeit und des Erfüllungsgrads durch die Studierenden beurteilt. Die Erfolgskriterien *erlebte Passung im Studium*, *Studienzufriedenheit*, *Studienverlaufsdaten* und *Studiennoten* wurden herangezogen, um die ermittelten Anforderungen zu validieren (Korrelation zwischen Erfüllungsgrad und den Erfolgskriterien, jeweils Selbsteinschätzungen durch Studierende).

Die Anforderungen des *Lehrerberufs* wurden mithilfe erfahrener Lehrkräfte verschiedener Gymnasien bestimmt und hinsichtlich ihrer Bedeutsamkeit bewertet. Zusätzlich beurteilte eine weitere Gruppe von Lehrkräften diese Anforderungen hinsichtlich

ihres Erfüllungsgrads. Die Validität der Anforderungsdimensionen wurde an den Kriterien *Zufriedenheit*, *Erschöpfung* und *Belastung* überprüft (Korrelation zwischen Erfüllungsgrad und den Erfolgskriterien, jeweils Selbsteinschätzungen durch Lehrkräfte).

Die Auswertung der Anforderungsanalysen ergab teilweise überlappende, teilweise unterschiedliche Anforderungsdimensionen für Studium und Beruf. Anforderungen, die sowohl für das Fachstudium als auch für den Lehrerberuf als bedeutsam eingeschätzt wurden und zugleich valide Prädiktoren der Kriterien darstellten, waren neben dem *Fachinteresse* Persönlichkeitseigenschaften wie *Gewissenhaftigkeit*, *Belastbarkeit*, *Selbstbeherrschung* und *Ausdauer*.

4.2 Konzeption und Einsatz des mehrstufigen Auswahlverfahrens

Um die definierten Anforderungen hinreichend abzubilden und valide Prädiktoren für die Vorhersage verschiedener Erfolgskriterien zur Verfügung zu stellen, wurde ein mehrstufiges Auswahlverfahren konzipiert. In einem ersten Schritt wurde allen Studieninteressierten ermöglicht, ihre Studienwahl mithilfe eines Self-Assessments (was-studiere-ich.de; Hell et al., 2010) zu überprüfen. Der Test basiert auf dem Modell beruflicher Interessen von Holland (1997) und bietet Studieninteressierten Unterstützung bei der Suche nach Studienfächern und Berufen, die ihren persönlichen Interessen und Neigungen entsprechen.

Im Rahmen des Auswahlprozesses wurden zunächst die Schulnoten der Bewerber erfasst und ausgewertet. Die Schulnoten dienen zur Vorauswahl der Kandidaten für das Einzelinterview. Das Auswahlgespräch wurde anhand eines Leitfadens von zwei Hochschullehrern geführt, die im Vorfeld an einem Interviewertraining teilnahmen. Innerhalb des vierstündigen Trainings wurden den Teilnehmern die Interviewkomponenten dargelegt, der Umgang mit dem Leitfaden geschult und Beobachterfehler sowie Strategien zu deren Vermeidung besprochen. Bestandteil des Interviewertrainings waren auch Probeinterviews mit Schülerinnen und Schülern, die supervidiert und besprochen wurden.

Das verwendete Interviewkonzept orientiert sich am MMI. Diese Interviewform wurde von Schuler (1992) konzipiert und zielt darauf ab, die durch die Interviewforschung aufgezeigten Möglichkeiten der methodischen Verbesserung umzusetzen. Die Verfahrensvariante zur Auswahl von Lehramtsstudierenden besteht aus einer Abfolge von Gesprächskomponenten, die in Tabelle 1 aufgeführt sind.

Ablauf des strukturierten Mehrkomponenten-Interviews
I. Gesprächsbeginn
II. Selbstvorstellung
III. Studienfach- und Berufswahl
IV. Biografische Fragen
V. Tätigkeitssimulation: Kurzreferat
VI. Situative Fragen
VII. Gesprächsabschluss

Tab. 1: Aufbau des Auswahlgesprächs für Lehramtsstudierende

Gegenüber der klassischen MMI-Konzeption erhält der simulationsorientierte Anteil des Interviews ein noch etwas stärkeres Gewicht, da die Bewerber in Teil V ein Kurzreferat halten müssen, dessen Bewertung in das Gesamturteil des Gesprächs eingeht. Die Beurteilung der Bewerber erfolgte anhand folgender Anforderungsdimensionen *Fachinteresse, pädagogisches Interesse, kommunikative und soziale Fertigkeiten, Belastbarkeit, Selbstbeherrschung/Ausdauer* sowie *Durchsetzungsfähigkeit*. Dabei wurde jede Anforderungsdimension einerseits durch mehrere Interviewfragen, andererseits durch verschiedene Ansätze (biografie- und simulationsorientiert) abgedeckt. Die Bewertung erfolgte zur Erhöhung der Messgenauigkeit mittels einer Skala mit Verhaltensankern.

4.3 Verfahrensevaluation

Im Anschluss an den Einsatz des Verfahrens wurden die Veränderung der Bewerberauswahl bei Berücksichtigung der Interviewergebnisse, die Fairness des Verfahrens sowie die Beobachterübereinstimmung analysiert.

Voraussetzung für den praktischen Nutzen des Auswahlgesprächs ist, dass tatsächlich andere Bewerber aufgrund der kombinierten Resultate aus Interview und Abiturnote zugelassen werden als aufgrund einer Rangreihenbildung nach Abiturnoten. Für die Zulassung von 18 Personen aus 64 Bewerbern beträgt der Austauschereffekt 29,4%, d.h. für knapp 30% der angenommenen Bewerber ist die Entscheidung durch das neue Auswahlverfahren anders ausgefallen, als sie bei einer alleinigen Verwendung der Abiturnote ausgefallen wäre.

Die Prüfung der Fairness des Verfahrens soll garantieren, dass keine bestimmte Gruppe bevorzugt oder benachteiligt wird. Dies wurde überprüft, indem die Mittelwerte verschiedener Gruppen (Alter, Geschlecht) miteinander verglichen wurden. Es ergaben sich keine signifikanten Unterschiede.

Beobachterübereinstimmungen wurden anhand der Einzelbewertungen (Bewertung einzelner Fragen) und anhand der Gesamtwerte (Summe der Einzelbewertungen eines Beobachters für einen Bewerber) berechnet. Die Interkorrelationen der Einzelbewertungen ergaben zufriedenstellende Übereinstimmungen zwischen den Beobachtern (Interkorrelation zwischen .43 und .76). Auf Ebene des additiven Gesamtwertes ergibt sich eine Intraklassenkorrelation (ICC 1,2) von .87. Die günstigen Kennwerte in der Beobachterübereinstimmung führen wir auf die sorgfältige Verfahrenskonstruktion, die Beobachterschulungen und auf die vergleichsweise hohe Anzahl der Messungen (Bewertung jeder Antwort der sich Bewerbenden) zurück. Insgesamt sprechen die Analysen für eine sehr gute psychometrische Qualität des Verfahrens für den Studiengang Lehramt Biologie. Die prädiktive Validität zur Vorhersage des Studien- und Berufserfolgs des Verfahrens muss in einem nächsten Schritt überprüft werden.

5. Fazit

Unsere Ausführungen zeigen, dass es sich bei der Berufseignungsdiagnostik um ein sehr vitales und zugleich auch sehr anwendungsnahes Forschungsfeld handelt. Die berufliche Eignungsdiagnostik bietet Lösungen sowohl für die Auswahl als auch für die Orientierung und Beratung zukünftiger Lehrkräfte. Unsere Ausführungen zeigen aber auch, dass vielfältige Perspektiven eingenommen werden müssen, um ein angemessenes Problemverständnis entwickeln zu können. Am Beispiel des anspruchsvollen und belastungsintensiven Lehrerberufs lässt sich bestens verdeutlichen, dass erst eine synthetische Berücksichtigung von bedingungsbezogenen Analysen und individuumsbezogenen Anforderungsansätzen zu einem vollständigen Bild und einer umfassenden Beschreibung des „Lehrerberufs“ führen. Zur Operationalisierung des sich ergebenden komplexen Gefüges an Anforderungen empfiehlt sich die Verwendung eines differenzierten Instrumentariums. Sowohl für Auswahl als auch für Orientierungs- und Beratungszwecke sollte ein multimodaler eignungsdiagnostischer Ansatz angewandt werden.

Literatur

- Abele, A., & Candova, A. (2007). Prädiktoren des Belastungserlebens im Lehrerberuf: Befunde einer 4-jährigen Längsschnittstudie. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, *21*, 107-118.
- Aloe, A. M., & Becker, B. J. (2009). Teacher verbal ability and school outcome: Where is the evidence? *Educational Researcher*, *38*, 612-624.
- Barrick, M., Mount, M., & Judge, T. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and Assessment*, *9*, 9-30.
- Bieri-Buschor, C., Schuler, P., & Stirnemann, B. (2009). Assessment Center für angehende Studierende des Lehrberufs – ein faires Auswahlverfahren? *Unterrichtswissenschaft*, *37*(2), 105-117.
- Bieri-Buschor, C., Schuler, P., & Stirnemann, B. (2006). Assessment-Centers als Aufnahmeverfahren für pädagogische Hochschulen? *Beiträge zur Lehrerbildung*, *24*, 55-62.
- Campion, M. A., Campion, J. E., & Hudson, J. P. (1994). Structured interviewing: A note on incremental validity and alternative question types. *Journal of Applied Psychology*, *79*, 998-1002.
- Costa, P., & McCrae, R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment*, *4*, 5-13.
- Flanagan, J. C. (1954). The Critical Incident Technique. *Psychological Bulletin*, *51*, 327-358.
- Furnham, A., & Mosen, J. (2009). Personality traits and intelligence predict academic school grades. *Learning and Individual Differences*, *19*, 28-33.
- Gaugler, B., Rosenthal, D., Thornton, G., & Bentson, C. (1987). Meta-analysis of assessment center validity. *Journal of Applied Psychology*, *72*, 493-511.
- Görlich, Y. (2007). Arbeitsproben. In H. Schuler & K. Sonntag (Hrsg.), *Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 468-474). Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Goldhaber, D., & Brewer, D. J. (2000). Does teacher certification matter? High school teacher certification status and student achievement. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, *22*, 129-145.

- Greenwald, R., Hedges, L. V., & Laine, R. D. (1996). The effect of school resources on student achievement. *Review of Educational Research*, 66, 361-396.
- Hanushek, E. A. (1992). The trade-off between child quantity and quality. *The Journal of Political Economy*, 100, 84-117.
- Hardison, C. M., & Sackett, P. R. (2007). Kriterienbezogene Validität des Assessment Centers: Lebendig und wohlauf? In H. Schuler (Hrsg.), *Assessment Center zur Potenzialanalyse* (S. 192-202). Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Heine, C., & Willich, J. (2006). *Informationsverhalten und Entscheidungsfindung bei der Studien- und Ausbildungswahl*. Hannover: Hochschul-Informations-System.
- Hell, B. (2009). Selbsttests zur Studienorientierung: nützliche Vielfalt oder unnützer Wildwuchs? In R. Rudinger & K. Hörsch (Hrsg.), *Self-Assessment an Hochschulen: Von der Studienfachwahl zur Profilbildung* (S. 9-20). Bonn: Bonn University Press.
- Hell, B., Ptok, C., & Schuler, H. (2007). Methodik zur Ermittlung und Validierung von Anforderungen an Studierende (MEVAS): Anforderungsanalyse für das Fach Wirtschaftswissenschaften. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 51, 88-95.
- Hell, B., & Schuler, H. (2005). Verfahren der Studierendenauswahl aus Sicht der Bewerber. *Empirische Pädagogik*, 19, 361-376.
- Hell, B., Schuler, H., & Päßler, K. (2010). *was-studiere-ich.de*. <http://www.was-studiere-ich.de> [09. 12. 2010].
- Hell, B., Trapmann, S., & Schuler, H. (2007). Eine Metaanalyse der Validität von fachspezifischen Studierfähigkeitstests im deutschsprachigen Raum. *Empirische Pädagogik*, 21, 251-270.
- Hell, B., Trapmann, S., Weigand, S., & Schuler, H. (2007). Die Validität von Auswahlgesprächen im Rahmen der Hochschulzulassung – eine Metaanalyse. *Psychologische Rundschau*, 58, 93-102.
- Holland, J. (1997). *Making vocational choices*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Klusmann, U., Kunter, M., Trautwein, U., & Baumert, J. (2006). Lehrerbelastung und Unterrichtsqualität aus der Perspektive von Lehrenden und Lernenden. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie/German Journal of Educational Psychology*, 20(3), 161-173.
- König, S., & Dalbert, C. (2004). Ungewissheitstoleranz, Belastung und Befinden bei BerufsschullehrerInnen. *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie*, 36, 190-199.
- Krause, A., Schüpbach, H., Ulich, E., & Wülser, M. (Hrsg.) (2008). *Arbeitsort Schule. Organisations- und arbeitspsychologische Perspektiven*. Wiesbaden: Gabler Verlag.
- Kupper, S., & Hempel, C. (2006). Burnout bei Lehrern. Folgeerkrankungen und ihre Behandlung. *Report Psychologie*, 31, 57-60.
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. New York: McGraw-Hill.
- Lingard, B., Martino, W., Mills, M., & Bahr, M. (2002). *Addressing the educational needs of Boys: Strategies for schools and teachers*. Canberra, Australien: Commonwealth Department of Education, Science and Training.
- Mayr, J. (2010). Selektieren und/oder qualifizieren? Empirische Befunde zu guten Lehrpersonen. In J. Abel & G. Faust (Hrsg.), *Wirkt Lehrerbildung? Antworten aus der empirischen Forschung* (S. 73-89). Münster: Waxmann.
- McDaniel, M., Morgeson, F., Finnegan, E., Campion, M., & Braverman, E. (2001). Use of situational judgment tests to predict job performance: A clarification of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 86, 730-740.
- McDaniel, M. A., Whetzel, D. L., Schmidt, F. L., & Maurer, S. D. (1994). The validity of employment interviews: A comprehensive review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 79, 599-616.

- Metzger, S. A., & Wu, M. (2008). Commercial teacher selection instruments: The validity of selecting teachers through beliefs, attitudes, and values. *Review of Educational Research*, 78, 921-940.
- Mussel, P. (2007). Die Konstruktvalidität des Multimodalen Interviews. Berlin: dissertation.de.
- Nye, B., Konstantopoulos, S., & Hedges, L. (2004). How large are teacher effects? *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 26, 237-257.
- OECD (2005). *Teachers Matter: Attracting, Developing, and Retaining Effective Teachers*. Paris: OECD.
- Phillips, J. M. (1998). Effects of realistic job previews on multiple organizational outcomes: A meta-analysis. *Academy of Management Journal*, 41, 673-690.
- Rowan, B., Chiang, F. S., & Miller, R. (1997). Using research on employees' performance to study the effects of teachers on students' achievement. *Sociology of Education*, 70, 256-284.
- Salgado, J., Anderson, N., Moscoso, S., Bertua, C., de Fruyt, F., & Rolland, J. (2003). A meta-analytic study of general mental ability validity for different occupations in the European Community. *Journal of Applied Psychology*, 88, 1068-1081.
- Sanders, W. L., & Rivers, J. C. (1996). *Cumulative and residual effects of teachers on future student academic achievement. Research progress report*. Knoxville: University of Tennessee Value-Added Research and Assessment Center.
- Schaarschmidt, U. (2004). Fit für den Lehrerberuf? Psychische Gesundheit von Lehramtsstudierenden und Referendaren. In U. Beckmann, H. Brandt & H. Wagner (Hrsg.), *Ein neues Bild vom Lehrerberuf? Pädagogische Professionalität nach PISA* (S. 100-115). Weinheim/Basel: Beltz Verlag.
- Schaarschmidt, U. (Hrsg.) (2005). *Halbtagsjobber? Psychische Gesundheit im Lehrerberuf – Analyse eines veränderungsbedürftigen Zustandes* (2. Aufl.). Weinheim/Basel: Beltz Verlag.
- Schaarschmidt, U., & Fischer, A. W. (1996). *Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM)*. Frankfurt a.M.: Swets Verlag.
- Schaarschmidt, U., & Fischer, A. W. (2001). *Bewältigungsmuster im Beruf*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht Verlag.
- Schaarschmidt, U., Kieschke, U., & Fischer, A. W. (1999). Beanspruchungsmuster im Lehrerberuf. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, 4, 244-268.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124, 262-274.
- Schmidt, F. L., Shaffer, J., & Oh, I. (2008). Increased accuracy for range restriction corrections: Implications for the role of personality and general mental ability in job and training performance. *Personnel Psychology*, 61, 827-868.
- Schmitz, E., & Leidl, J. (1999). Brennt wirklich aus, wer entflammt war? Studie 2: Eine LISREL-Analyse zum Burnout-Prozess bei Lehrpersonen. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, 46, 302-310.
- Schuler, H. (1992). Das Multimodale Einstellungsinterview. *Diagnostica*, 38, 281-300.
- Schuler, H. (2000a). Das Rätsel der Merkmals-Methoden-Effekte: Was ist „Potenzial“ und wie lässt es sich messen? In L. von Rosenstiel & T. Lang von Wins (Hrsg.), *Perspektiven der Potenzialbeurteilung* (S. 27-71). Göttingen: Verlag für angewandte Psychologie.
- Schuler, H. (2000b). *Psychologie der Personalauswahl. Eine Einführung in die Berufseignungsdiagnostik* (3. Aufl.). Göttingen: Verlag für angewandte Psychologie.
- Schuler, H. (2002). *Das Einstellungsinterview*. Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Schuler, H. (2010a). Personalauswahl: Eine eignungsdiagnostische Perspektive. In R. Stock-Homburg & B. Wolff (Hrsg.), *Handbuch Strategisches Personalmanagement* (S. 29-62). Wiesbaden: Gabler Verlag.
- Schuler, H. (2010b). Noten als Prädiktoren von Studien- und Berufserfolg. In D. H. Rost (Hrsg.), *Handwörterbuch Pädagogische Psychologie* (S. 599-606). Weinheim/Basel: Beltz Verlag.

- Schuler, H., & Moser, K. (1995). Die Validität des Multimodalen Interviews. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 39, 2-12.
- Sieland, B., & Tacke, M. (2000). *Abschlussbericht zur Forschungsprojekt „Ansätze zur Förderung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit dienstälterer Lehrkräfte in Niedersachsen“*. Lüneburg: Institut für Psychologie der Universität Lüneburg.
- Strauss, R. P., & Sawyer, E. A. (1986). Some new evidence on teacher and student competencies. *Economics of Education Review*, 5, 41-48.
- Stronge, H. J. (2007). *Qualities of effective teachers* (2. Aufl.). Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Stronge, H. J., & Hindmean, J. L. (2003). Hiring the best teachers. *Educational Leadership*, 60, 48-52.
- Stronge, H. J., Ward, T., Tucker, P., & Hindman, J. L. (2008). What is the relationship between teacher quality and student achievement? An exploratory study. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 20, 165-184.
- Trapmann, S., Hell, B., Hirn, J., & Schuler, H. (2007). Meta-analysis of the relationship between the Big Five and academic success at university. *Zeitschrift für Psychologie/Journal of Psychology*, 215, 132-151.
- Trapmann, S., Hell, B., Weigand, S., & Schuler, H. (2007). Die Validität von Schulnoten zur Vorhersage des Studienerfolgs – eine Metaanalyse. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 21, 11-27.
- Tschannen-Moran, M., & Woolfolk Hoy, A. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17, 783-805.
- Urban, W. (1984). *Persönlichkeitsstruktur und Unterrichtskompetenz*. Wien: Österreichischer Bundesverlag.
- Urban, W. (1992). Untersuchungen zur Prognostizierbarkeit der Berufszufriedenheit und Berufsbelastung bei österreichischen Hauptschullehrern. *Empirische Pädagogik*, 6, 131-148.
- Valli, R., & Johnson, P. (2007). Entrance examinations as gatekeepers. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 51, 493-510.
- van Iddekinge, C. H., Putka, D. J., & Campbell, J. P. (2011). Reconsidering vocational interests for personnel selection: The validity of an interest-based selection test in relation to job knowledge, job performance, and continuance intentions. *Journal of Applied Psychology*, 96, 13-33.

Abstract: The diagnostics of vocational aptitude constitute a thriving field of research and practice with roots in both psychological diagnostics and the psychology of work, organization and personnel. The article gives a survey on the major procedures for the diagnosis of aptitude, examines their diagnostic potential and significance as well as their limits and potentials with regard to their application to the teaching profession. Requirement analysis as an essential component of every aptitude diagnosis constitutes is focused upon, in particular, because its methodological variants, the diversity of which is in part due to different objectives (condition-related vs. person-related), provide complementary perspectives for the analysis of the teaching profession. In addition to a general description of the research findings, the authors present a specific implementation example in the form of a multi-stage selection procedure for students in teacher training.

Anschrift der Autorin/der Autoren

Dipl.-Psych. Katja Päßler, Universität Konstanz, FB Psychologie, Universitätsstraße 10,
78457 Konstanz, Deutschland
E-Mail: katja.paessler@uni-konstanz.de

Dr. Benedikt Hell, Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule für Angewandte Psychologie,
Institut Mensch in komplexen Systemen (MikS), Riggbachstrasse 16, 4600 Olten,
Schweiz
E-Mail: benedikt.hell@fhnw.ch

Prof. Dr. Heinz Schuler, Universität Hohenheim, Lehrstuhl für Psychologie (540 F),
70593 Stuttgart, Deutschland
E-Mail: heinz.schuler@uni-hohenheim.de