

## **Diskussionspapier zum Diagnoseverständnis im Zusammenhang mit der Eignung zum Lehr(er)beruf**

In einer Wissensgesellschaft kommt dem Bildungswesen eine zentrale Bedeutung zu, und innerhalb diesem nehmen Lehrerinnen und Lehrer eine Schlüsselstellung ein. Es ist deshalb bedeutsam, für diesen Beruf Personen zu gewinnen, die günstige Voraussetzungen dafür mitbringen, dass sie sich im Zuge ihrer Aus- und Fortbildung zu kompetenten Lehrenden entwickeln können. **Grundsätzlich** begreifen wir **Lehrerbildung** als einen Prozess, der Unterrichts-, Personal- und Schulentwicklung integriert und verbindet. Entsprechend günstige Rahmenbedingungen dafür sind unabdingbar.

Dabei kommen einem **Diagnoseverständnis** und entsprechenden **Diagnoseverfahren** eine zentrale Rolle zu. Einerseits besteht die Möglichkeit, dass sie als „Messfühler“ in allen drei Bereichen „neuralgische Punkte“ unseres Bildungssystems, die entwicklungs- und verbesserungswürdig erscheinen, markieren. Andererseits scheinen sie die Auswahl und Förderung geeigneter Lehrerinnen und Lehrer zu ermöglichen. Die Begriffe Auswahl und Förderung kennzeichnen das ambivalente Verständnis von Diagnostik zur Steuerung der bedarfsgerechten Einwerbung und Ausbildung von Lehrkräften.

Fokussiert man es auf den Bereich der **Förderung geeigneten Lehrpersonals** so ist es uns ein besonderes Anliegen, Perspektiven zu verdeutlichen, die mit der Problematik im Hinblick auf die Auswahlkriterien und -verfahren verbunden sind, welche eine Person für den Lehrberuf geeignet erscheinen lassen.

### **Allgemeine Anforderungen zukunftsfähiger Auswahlmodelle im berufsbiographischen Prozess**

Die Anforderungen an den Lehrerberuf in all seinen unterrichtlichen Zusammenhängen, seinen personalen und organisationalen Bezügen verweisen auf komplexe Verhaltensdispositionen als Grundlage professionellen Handelns, wie sie z.B. die entsprechenden nationalen und internationalen Standards abbilden.

Diese sind Ausdruck einer Entwicklung, die sich nicht mehr nur damit zufrieden gibt, vielfältige **Zielvorgaben** zu postulieren und sie zukünftigen Lehrerinnen und Lehrern als normative Leitlinien mit auf den Berufsweg zu geben. Vielmehr steht im Zentrum gegenwärtiger bildungspolitischer Bemühungen, die Umsetzung der Zielvorgaben zu erfassen, indem zukünftiges Lehrpersonal (möglichst frühzeitig) auf **berufsrelevante Kompetenzen und Dispositionen** überprüft wird.

Standards und Kompetenzüberprüfung bilden die Eckpfeiler, zwischen denen sich - durch alle Phasen der Lehrerausbildung hindurch - ein tragfähigeres, da konsistenteres und an Kriterien gebundenes Netz beruflicher Kompetenzen aufspannen lässt als bisher.

## Auswahl-, Förderkriterien und -verfahren

Eine ganzheitliche, an der Persönlichkeit ausgerichtete **Eignungs- und Leistungsüberprüfung** geht von der Eigenverantwortlichkeit und dem Selbstentwicklungspotenzial zukünftiger Lehrerinnen und Lehrer aus.

**Selbstreflexion** bezogen auf die eigene Bildungsbiographie sowie auf den jeweiligen Praxis-kontext sollte sowohl als zentrales didaktisches Prinzip in allen Phasen der Lehrerbildung als auch in einem fortlaufenden Prozess professioneller Identitätsbildung verankert werden. Je nach Ausbildungsabschnitt können dabei verschiedene Formen **diagnostischer Eignungs-feststellung** eingesetzt werden, ergänzt und begleitet zum Beispiel von einer **prozess- und kontextorientierten Dokumentation berufsrelevanter Kompetenzen und Haltungen** und ihrer Veränderung während der Ausbildung.

Von Beginn des Studiums an - und auch schon davor - sind daher zunächst alle Maßnahmen zu unterstützen, die unterschiedliche Reflexions- und Handlungsmöglichkeiten im und für das Berufsfeld im Sinne der „**Selbsterfahrung und –beurteilung**“ eröffnen. Die Angebote dazu sind breit gefächert und in zunehmenden Praxisanteilen bereits in der ersten Phase eingelagert. Sie reichen von individuellen Reflexionsmöglichkeiten im Hinblick auf die Lernerbiographie über „Stärken-Schwäche-Analysen“ (Nieskens 2005) bis hin zu Berufsinteressens- und Belastungstests (Sieland 2007).

Darüber hinaus werden aber auch zunehmend **Potenzialanalysen** und **Kompetenzbewer-tungen** im Rahmen standardisierter Verfahren angestrebt, die einen vorgegebenen, genau definierten und an einem **externen** Referenzsystem bemessenen Kompetenzausschnitt präzise zu erfassen versuchen (vgl. Herlt u. Schaarschmidt, 2007). Allgemein geltende eignungsdiag-nostische Gütekriterien wie Objektivität, Zuverlässigkeit und prognostische Gültigkeit sollen dabei die Basis sichern für Gleichheit der Voraussetzungen und Vergleichbarkeit der Ergebnisse.

Im Sinne demokratisch verfasster und erwachsenenpädagogisch geleiteter Ausbildungsmaxi-men erscheinen uns gerade in unserem Berufsfeld vor allem jene Verfahren zur Eignungsüber-prüfung Erfolg versprechend, die es ermöglichen, die selbst erfahrenen und fremd eingeschätz-ten Eignungsvoraussetzungen in **Selbstbild-Fremdbild-Abgleichen** zu integrieren und zu va-lidieren. Diese Abgleiche müssen in allen Phasen und immer wieder neuen „Settings“ des be-rufsbio-graphischen Werdegangs ermöglicht werden (AudiPrax). Die **Mehrperspektivität** der zugrunde liegenden Beratungsverfahren liefert Studierenden, Referendarinnen und Referenda-ren wertvolle Bezugspunkte zur Selbsteinschätzung. Über die hohe Rückmeldungsfunktion für die unterschiedlichen Lehrerpersönlichkeiten hinaus, erscheint sie vor allem dann als besonders valide, wenn die jeweiligen Einschätzungen

- einerseits auf intersubjektiv verbindlichen Kriterien basieren,
- andererseits in ihren Indikatoren eine hohe Passung in Bezug auf die pädagogische Situation und die darin handelnde einzuschätzende Person aufweisen
- sowie aus konkret beschriebenem beobachtetem Verhalten abgeleitet werden.

Eingebunden in einen kollegialen Kontext vielfältiger Beratungsformen sind sie geeignet, den berufsbio-graphischen Entwicklungsprozess nicht nur kontinuierlich fördernd und ressourcen orientiert zu begleiten. Sie erhöhen darüber hinaus auch die Akzeptanz der Eignungseinschätzungen mit den entsprechenden Konsequenzen.

## Persönlichkeitsmerkmale und Prognostik

Die jüngst wieder auflebende wissenschaftliche Diskussion über die Lehrerpersönlichkeit betont einen Zusammenhang von relativ konstanten, nicht kognitiven **Persönlichkeitsmerkmalen** wie Extraversion, Gewissenhaftigkeit und psychische Stabilität mit dem Berufserfolg. Auf diesen würden sie als direkte und indirekte Wirkfaktoren großen Einfluss nehmen. Es ist hilfreich, auf diese Befunde, nun in empirisch (ab)gesichertem Gewand, etwa in Laufbahnberatungen aufmerksam zu machen. Es erscheint aber durchaus problematisch, sie etwa als konstitutive Eintrittsvoraussetzungen für ein Lehramtsstudium in Erwägung zu ziehen. Wie überhaupt grundsätzliche Zweifel an **prognostischen Aussagen** anzubringen sind, die mit deterministischen Vorstellungen verbunden sind. Wichtig ist, den Veränderbarkeits- und den Stabilitätsaspekt gleichermaßen im Auge zu behalten - auch vor dem Hintergrund der Schwierigkeit, Verfahren mit ausreichend gesicherter diagnostischer und prognostischer Validität und Varianzaufklärung zu entwickeln. Insofern bieten sich Verfahren, die Selbst- und Fremdeinschätzung integrieren, besonders an. Sie ermöglichen in Auseinandersetzung mit den eigenen Voraussetzungen und Entwicklungspotenzialen die notwendigen Schlüsse zu ziehen. (Vgl. Maier u. Rauin, 2004; Schaarschmidt, 2007; Mayr u. Neuweg, 2006; Hanfstingl und Mayr, 2007)

## Perspektive

Die Entwicklungsfähigkeit eines jeden Menschen – auch im Lehrberuf – in Rechnung stellend, werden wir uns von der – zugegeben nicht nur für die Kultusbürokratie reizvollen - Annahme verabschieden müssen, „es gäbe einfach erfassbare und zugleich ausreichend valide Prädikaturen, um eine Auswahl unter den Studienbewerberinnen und –bewerbern zu treffen.“ (Hanfstingl/Mayr, S.55) Gerade deshalb wollen wir uns verstärkt für eine größere Professionalisierung im Umgang mit diagnostischen Maßnahmen im Bereich der Lehrerbildung einsetzen.

Im Auftrag der Arbeitsgruppe Berufseignung/diagnosegeleitete Lehrer/innenbildung:

Wolfgang Krummrich, Landesinstitut für Schule Bremen; E-mail: krummrich@uni-bremen.de

Angelika Wolters, Staatliches Seminar für Didaktik und Lehrerbildung (Gymnasien) Heilbronn  
E-mail: a.wolters@t-online.de