



»Auf den Lehrer  
kommt es an«

Geeignete Lehrer/innen  
gewinnen, (aus-)bilden  
und fördern

16. - 17. Februar 2009  
Universität Trier



## Kann man die Eignung für den Lehrberuf prognostizieren?

Prof. Dr. Udo Rauin  
Goethe - Universität Frankfurt



## Überblick

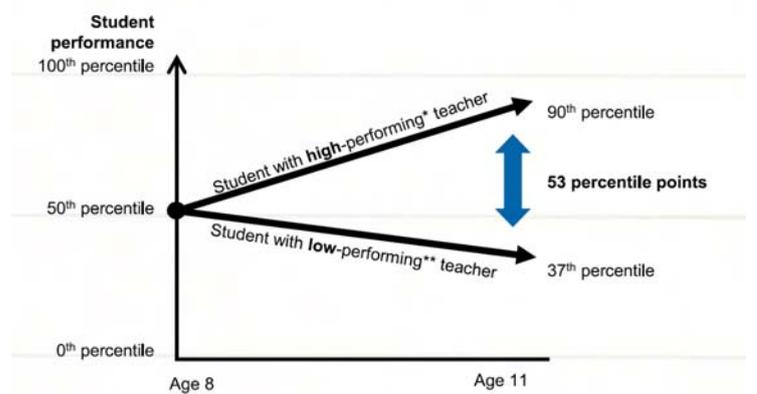
1. Gründe für Beachtung der Studierfähigkeit
2. Welche Indikatoren sind relevant?
3. Modell der Untersuchung
4. Befunde aus Deutschland und Österreich

## Schulpolitische Irrtum

Es war naiv zu glauben, man könne die Qualität des Unterrichts allein durch Strukturreformen oder durch Lehrpläne beeinflussen!  
Implementierung scheitert!

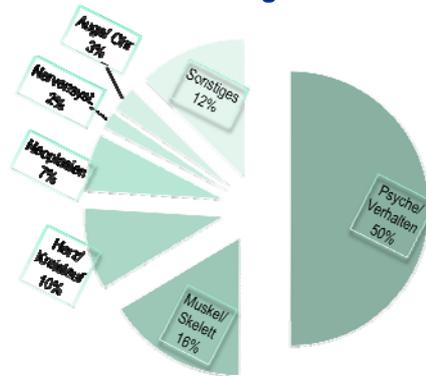


## Die Qualität eines Schulsystems kann nie besser sein als die Qualität seiner Lehrkräfte (Sanders & Rivers 2006)



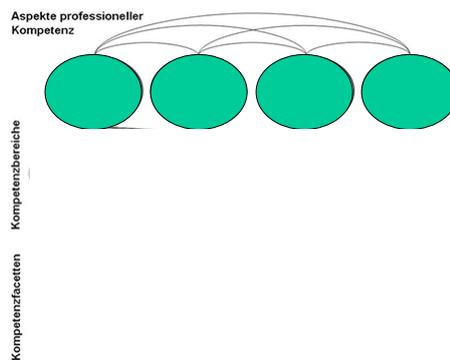
\* die besten 20% (Expertenurteile)  
\*\* die schwächsten 20%

## Krise des Lehrberufs? Morbiditätsspektrum dienstunfähiger Lehrkräfte (Weber u.a. 2004)



Weber A, Weltle D, Lederer P: Frühinvalidität im Lehrerberuf: Sozial- und arbeitsmedizinische Aspekte. Dtsch Arztebl 2004; 101: A-850-859 [Heft 13].

## Modell professioneller Handlungskompetenzen (COACTIV-R)



## Indikatoren für die Qualität von zukünftigen Lehrkräften

- A) Berufswahl- und Studienmotivation/ Interessen
- B) Selbsteinschätzung der eigenen Eignung
- C) Persönlichkeitsmerkmale
- D) Selbsteinschätzung des Studienerfolgs im Studium

## Motive für das Lehrstudium und den Lehrberuf (Beispiele für Items aus unseren Skalen des MLL)

### Pädagogische

- möchte mit Jugendlichen arbeiten
- Freude am Lehren
- Erfahrungen in der Jugendarbeit
- Soziales Engagement

### Pragmatische

- Arbeitsplatzsicherheit
- kurzes Studium (GH)
- Nähe zum Wohnort
- Beruf und Familie lassen sich im Lehrberuf vereinbaren

### Hedonistische

- viel Freizeit
- leichtes Studium
- eigene Neigungen (z.B. Sport) besser realisierbar
- Zeit gewinnen, um später noch andere Ziele zu verwirklichen

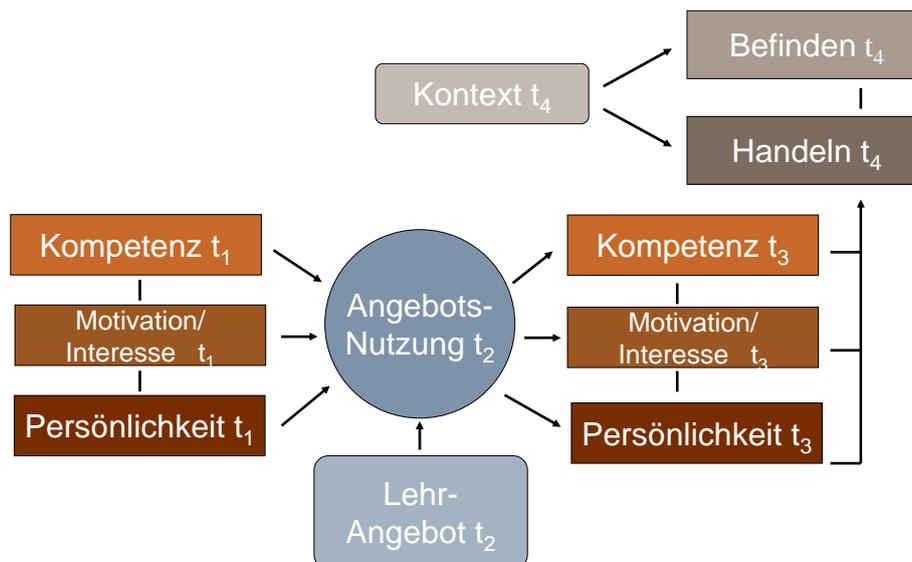
**Persönlichkeit:**  
**Das Fünf - Faktoren Modell der Persönlichkeit (Big Five).**  
(nach Costa und McCrae)



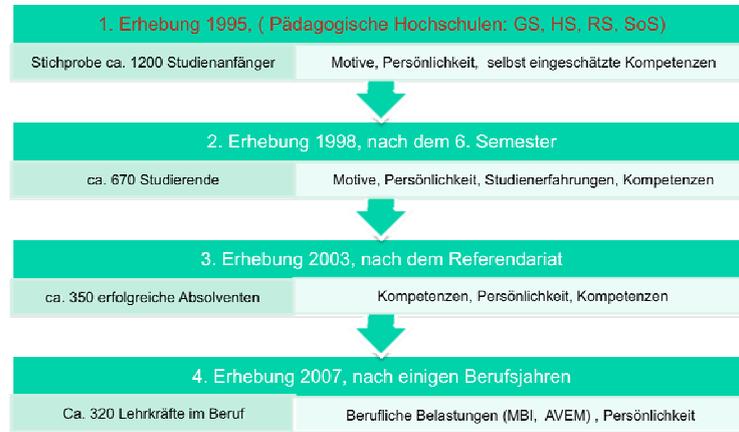
z.B. NEO-FFI (Borkenau & Ostendorf); K-BFI (Lang & Lüdtker)

- N Neurotizismus (d.h. z.B. nervös, ängstlich, traurig, unsicher)
- E Extraversion (d.h. z.B. gesellig, aktiv, gesprächig, heiter)
- O Offenheit für Erfahrungen (d.h. z.B. wissbegierig, kreativ)
- A Verträglichkeit (d.h. z.B. altruistisch, mitfühlend, verständnisvoll)
- C Gewissenhaftigkeit (d.h. z.B. zuverlässig, pünktlich, ehrgeizig)

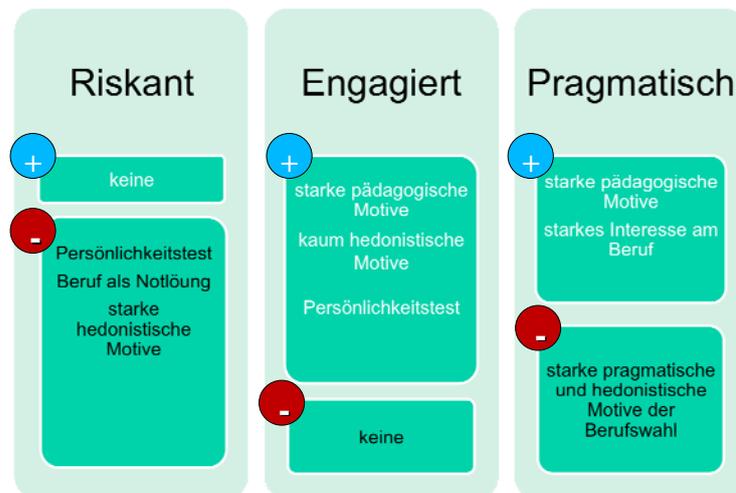
**Untersuchungsmodell**



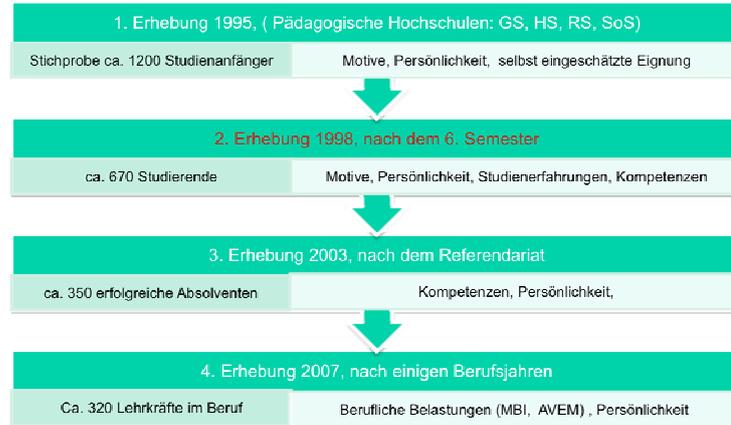
## Design der Untersuchung in Baden - Württemberg 1995-2007



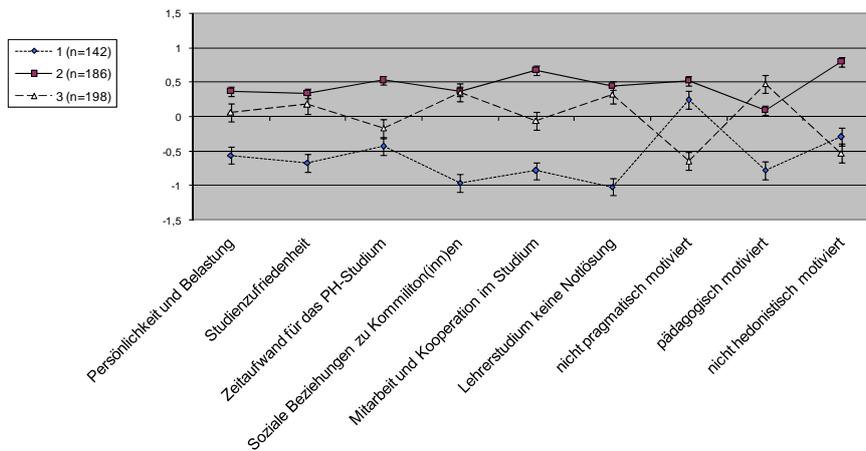
## Typisierung der Studierenden nach der 1. Erhebung (Persönlichkeit und Motive)



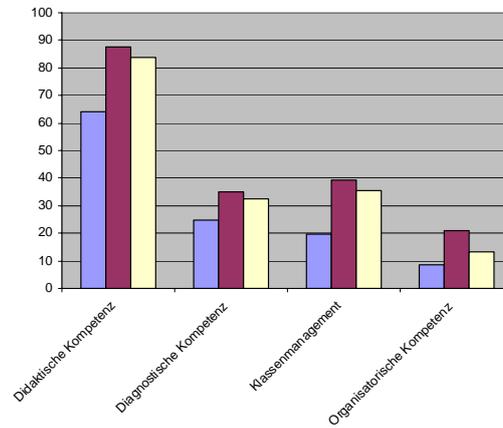
## Zweite Erhebung (1998)



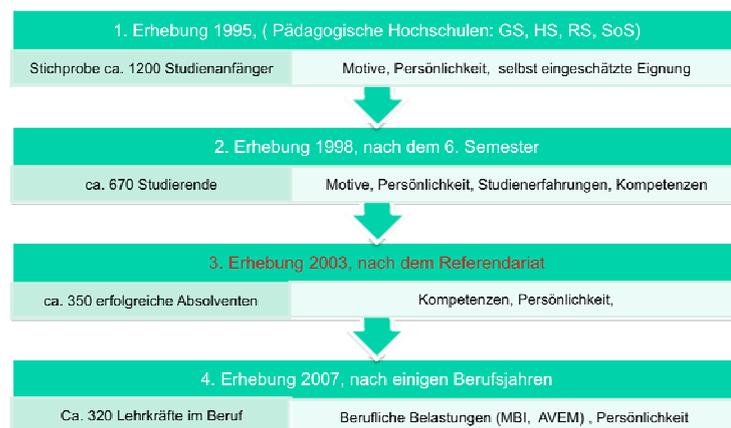
## Kann man im Studium schon Problemfälle identifizieren? Risikofälle (1) Engagierte (2) oder Pragmatiker (3)



### Selbsteinschätzung der im Studium erworbenen Kompetenzen (Risikofälle (blau), Engagierte (rot), Pragmatiker (gelb))



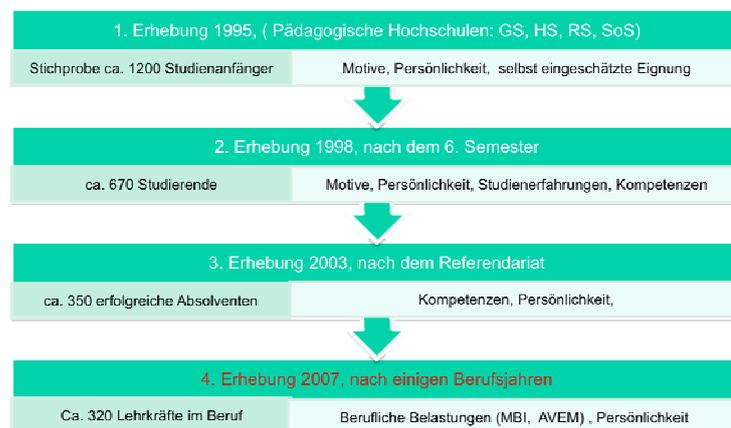
### Dritte Erhebung (2003)



### Anteil von Studierenden (1998) und im Schuldienst eingestellten Lehrkräften (2003) nach Prognose

	Risikant	Engagiert	Pragmatisch
Studium (1998) n=652	27,0%	35,4%	37,6%
Im Beruf (2003) n=342	17,6%	44,8%	37,6%

### Vierte Erhebung (2007)



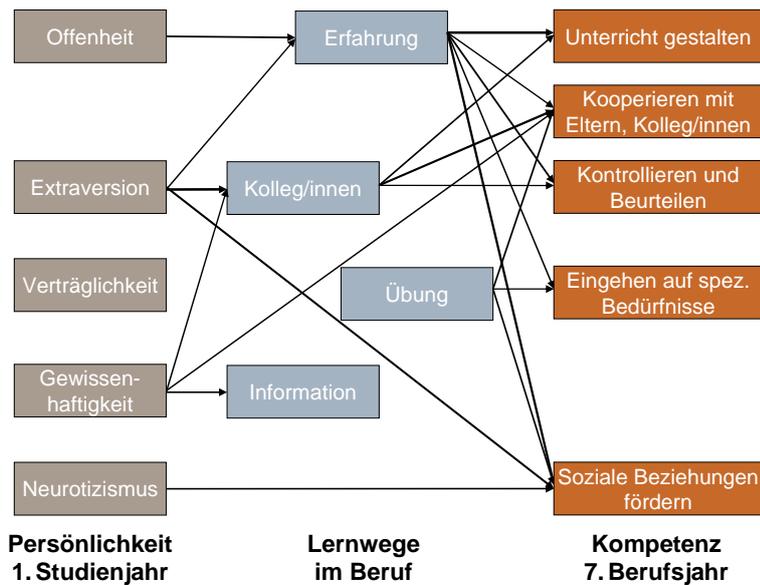
## Burnout oder falsche berufliche Entscheidung?

### Instrumente:

Maslach Burnout Inventory (Maslach & Jackson) und Arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster AVEM (Schaarschmidt)

	Risikant	Engagiert	Pragmatisch
Typ im Studium N = 312	(57) 18,3%	(143) 45,8%	(112) 35,8%
Starke Symptome des Burnout nach 4 J im Beruf N = 32	(20) 62,5%	(7) 21,9%	(5) 15,6%
Typ S (AVEM) N=57	(11) 19,3%	(15) 26,3%	(31) 54,4%

k\*2-Felder-Chi-Quadrat-Test (1%, df=2)/ Rauin 2007



**Danke für Ihre Aufmerksamkeit!**

**Prognose des Erfolgs  
in der Unterrichtsarbeit /Daten aus Österreich**

Persönlichkeit/Interessen zu Studienbeginn	Praxis	3. B-Jahr	7. B-Jahr
P: Kontaktbereitschaft (E)	,26	,17	
P: Stabilität (N)		,18	,26
P: Selbstkontrolle (G)			,19
I: Unterricht gestalten		,25	,36
I: Soziale Beziehungen fördern	,18	,19	,20
I: Eingehen auf spez. Bedürfnisse			
I: Kontrollieren und Beurteilen	,16	,26	,30
I: Kooperieren m. Eltern u. Kolleg/innen	,13		
I: Sich fortbilden		,27	,14
<b>R<sup>2</sup></b>	<b>,31</b>	<b>,42</b>	<b>,44</b>

N= 172, p < .05

Mayr, in Vorb.