

Carolin Rotter / Christian Reintjes

## **Die Guten ins Töpfchen ... ?!**

### **Einsatz von Auswahlverfahren im Lehramtsstudium**

---

#### **Zusammenfassung**

*In Deutschland wird zunehmend der Einsatz von Auswahlverfahren im Lehramtsstudium diskutiert, verbunden mit der Hoffnung, gute und belastbare Lehrkräfte zu rekrutieren. Neben einem Überblick über den (inter-)nationalen Status quo verweist der Artikel auf grundsätzliche Aspekte, die bei einer Konzeption und Implementierung von Auswahlverfahren vor dem Hintergrund des Zusammenwirkens verschiedener Akteure in der Lehrerbildung berücksichtigt werden müssen.*

*Schlüsselwörter: Auswahlverfahren, Lehrerbildung, Lehrerpersönlichkeit, Lehramtsstudium, Rekrutierung*

#### **The Good into the Pot ... ?!**

### **The Application of Selection Procedures for Teacher Education Programs**

#### **Abstract**

*In Germany, there is an increasing discussion about the application of selection procedures for teacher education programs, hoping to recruit good and resilient teachers. Apart from giving an overview of today's situation in Germany and beyond, the paper refers to fundamental aspects to be considered when designing and implementing selection procedures in the context of co-operation between different players in teacher education.*

*Keywords: selection procedures, teacher education, teacher personality, teacher training, recruiting*

Während im Wirtschaftssektor die Auswahl von Mitarbeiter/inne/n über eignungsdiagnostische Verfahren auf breite Akzeptanz stößt und nicht mehr wegzudenken ist, werden Auswahlverfahren für Lehrer/innen erst seit einiger Zeit in Deutschland sehr kontrovers diskutiert. Auf internationaler Ebene wählen bereits einige Länder ihre Lehramtsstudierenden mit Hilfe eignungsdiagnostischer Instrumente aus. Kritiker/innen verweisen auf die mangelnde Prognosegenauigkeit von Auswahlverfahren, so

dass Aufwand und Ertrag in keiner Relation zueinander stehen würden (vgl. Gogolin 2009). Befürworter einer strikten Studierendenauswahl argumentieren mit der großen gesellschaftlichen Bedeutung des Lehrerberufs, so dass verschiedene Beteiligte am Bildungssystem aus unterschiedlichen Gründen an der Prüfung von Berufseignung Interesse haben: Eltern, Schüler/innen, Kolleg/inn/en, Gewerkschaften etc. Dabei lassen sich drei Hauptargumente identifizieren, die je nach Akteur unterschiedlich akzentuiert werden: erstens die Notwendigkeit, Nachfrage und Bedarf auszubalancieren; zweitens die Rekrutierung und Ausbildung von kompetentem Nachwuchs und drittens die Steigerung des Ansehens eines Lehramtsstudiums (vgl. Strittmatter 2007; Erdsiek-Rave 2009).

Mit den folgenden Ausführungen soll ein Beitrag dazu geleistet werden, die aktuelle Diskussion durch einen exemplarischen Blick auf die Erfahrungen in anderen Ländern und den Status quo in Deutschland zu erhellen (Kapitel 1). Aus den nationalen wie internationalen Erfahrungen wird mit Blick auf Spezifika des Lehramtsstudiums und des Lehrerberufs der Einsatz von Auswahlverfahren grundsätzlich problematisiert (Kapitel 2) und werden anschließend Überlegungen zur Konzeption von Auswahlverfahren abgeleitet (Kapitel 3).

## **1. Status quo: Auswahlverfahren in der Lehrerausbildung**

### **1.1 Internationaler Status quo**

In einigen Ländern erfolgt die Zulassung von Studierenden für Lehramtsstudiengänge erst nach dem erfolgreichen Bestehen eines Auswahlverfahrens, das auf Landes- und Hochschulebene variiert.

Angesichts des guten Abschneidens von *Finnland* bei der PISA-Studie ist sicher der finnische Auswahlprozess der bekannteste, auf den in der öffentlichen Diskussion in Deutschland nicht selten rekurriert wird. In Finnland erfolgt die Auswahl von Studierenden für den tertiären Bildungssektor strikt nach einem Numerus-Clausus-System; die Anzahl der Plätze in einem Studiengang wird jährlich neu festgelegt. Das Abschlusszeugnis der Sekundarstufe II reicht allein jedoch für den Hochschulzugang nicht aus; die Auswahl der Studierenden liegt in den Händen der jeweiligen Hochschule. Die Hochschulen versuchen, die Auswahlverfahren den jeweiligen studiengangspezifischen Bedingungen und dem späteren Berufsfeld entsprechend zu gestalten. Bei der Auswahl von Bewerber/innen für Lehramtsstudiengänge kooperieren die finnischen Universitäten in einer ersten Phase miteinander. Die zweite Phase des Selektionsprozesses wird von jeder Hochschule individuell gestaltet. Zunächst werden im Rahmen des Auswahlverfahrens die schulische Abschlussnote, berufliche Vorerfahrungen sowie die Leistungen innerhalb einer schriftlichen Prüfung, in

der die Bewerber/innen ihr theoretisches Wissen und Erfahrungswissen im Bereich Erziehung und Bildung zeigen sollen, berücksichtigt. Im Anschluss daran wird rund ein Drittel der Bewerber/innen zu Einzelinterviews und Gruppendiskussionen eingeladen, auf deren Basis dann die Universität die Zulassungsentscheidung fällt (vgl. Keller 2006; Kohonen 2007). Dieser Auswahlprozess führt dazu, dass durchschnittlich nur etwa 15 Prozent der Bewerber/innen ein Lehramtsstudium aufnehmen dürfen.

In der *Schweiz* kommt neben den formalen Minimalanforderungen, die auf interkantonaler Ebene von der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) formuliert und auf kantonaler Ebene umgesetzt werden, der Eignungsabklärung bei der Auswahl der Studierenden eine zentrale Rolle zu. Die Hochschulen integrieren diese Eignungsabklärung auf unterschiedliche Weise in den Auswahlprozess, entweder zur Zulassung zum Studium oder zur Zulassung zum Hauptstudium. Nach Criblez und Lehmann werden unter Berufseignung dabei „weniger langfristige (und damit kaum veränderbare) Persönlichkeitsmerkmale verstanden, als vielmehr der Aufbau und die Entwicklung von personalen-sozialen Kompetenzen, also von Verhaltensweisen, die in berufsrelevanten komplexen Situationen zum Ausdruck kommen“ (Criblez/Lehmann 2007, S. 37). Bei einem ersten Blick auf die unterschiedlichen Realisierungsformen dieser Eignungsabklärung zeigen sich im Detail konzeptionelle Unterschiede bei den einzelnen Hochschulen. Gemeinsam ist jedoch den meisten Hochschulen eine Durchführung der Eignungsabklärung innerhalb des ersten Studienjahres. Die Zusammenfassung der Beurteilung erfolgt schließlich nach dem zweiten Semester. Beispielsweise wird die Eignung der Studierenden an der Pädagogischen Hochschule Aarau, Fachhochschule Nordwestschweiz, oder auch an der Pädagogischen Hochschule St. Gallen in enger Kooperation der jeweiligen Hochschule mit ausgewählten Schulen, an denen die Studierenden Praktika absolvieren, durchgeführt. Die Studierenden werden während des Praktikums anhand bestimmter Kriterien beobachtet; eine Bewertung erfolgt am Ende des ersten Studiensemesters bzw. -jahres, die über die Zulassung zum weiteren Studium entscheidet. An der Pädagogischen Hochschule Aarau müssen die Studierenden sich zudem selbst einschätzen, um eine Gegenüberstellung von Fremd- und Selbsteinschätzung zu ermöglichen, eine Fallpräsentation bearbeiten und ein Kurzessay zu einem vorgegebenen pädagogischen Thema schreiben. Begleitet wird der Auswahlprozess an beiden Hochschulen von Mentor/inn/en, die die Studierenden unterstützen und beraten (vgl. Bächtold/Forlin 2006; Heitzmann/Frey 2006). Bei der schweizerischen Eignungsabklärung geht es also in den meisten Fällen weniger um eine Auswahl geeigneter Lehramtskandidat/inn/en im Vorfeld des Studiums als vielmehr um eine Identifikation nicht geeigneter Studierender im ersten Studienjahr.

Die Ausbildung von Lehrern und Lehrerinnen in *Großbritannien* zeichnet sich durch eine genaue Steuerung der Anzahl der Studienplätze anhand des Bedarfs aus. Ziel ist das Vermeiden einer Arbeitslosigkeit der Absolvent/inn/en sowie eines gravierenden Mangels an Lehrkräften. Daher sind einerseits eine Zulassungsbeschränkung

und eine damit verbundene Auswahl von Studierenden in überlaufenen Fächern notwendig; andererseits müssen Interessent/inn/en für Mangelfächer gewonnen werden. Die Ausbildungsinstitutionen führen angesichts der beschränkten Anzahl verfügbarer Studienplätze mit allen Bewerber/inne/n Aufnahmegespräche durch, in denen das Interesse für den Lehrberuf, Erfahrungen mit einer eigenen Lehrtätigkeit oder ein Engagement im Jugendbereich erfragt werden. Die Interviews werden von einer Kommission durchgeführt, die sich aus den Leiter/inne/n der Studienlehrgänge und Vertreter/inne/n kooperierender Praktikumsschulen zusammensetzt. Weitere Aufgaben zur Erhebung der pädagogischen und sozialen Kompetenzen der Bewerber/innen können von den Hochschulen individuell gestaltet werden. An der University of East Anglia (UEA) in Norwich, einer der besten Institutionen für Lehrerbildung in England, werden alle Bewerber/innen von einem Gremium bestehend aus Tutor/inn/en und Lehrer/inne/n von Praktikumsschulen mit Blick auf Studienwahlmotive, Motivation und interpersonale Fähigkeiten befragt. In einem Gruppeninterview sollen die Bewerber/innen dann ihre Kommunikationsfähigkeit, ihr Gruppenverhalten und ihre Selbstpräsentation unter Beweis stellen. Die schulische Abschlussnote sowie weitere akademische Qualifikationen werden ebenfalls zur Auswahl der Bewerber/innen herangezogen. Verbunden ist dieser Auswahlprozess mit einer fortwährenden Begleitung der Entwicklung während der Ausbildung in Form von Selbstevaluationen, Gesprächen mit Mentor/inn/en und dem Erstellen eines Entwicklungsportfolios (vgl. Kroath/Trafford 2006).

Bei einem Vergleich der Auswahlverfahren zeigen sich zwischen den Ländern einige Gemeinsamkeiten, aber auch konzeptionelle Unterschiede. Angesichts der z.T. individuellen Gestaltungsmöglichkeiten der Auswahlprozesse durch die einzelnen Hochschulen kann zudem nicht von einer charakteristischen länderspezifischen Konzeption gesprochen werden. Der obigen Auflistung, anhand derer die Breite der Realisierungsmöglichkeiten angedeutet werden sollte, kommt daher eher ein exemplarischer Charakter zu. Gleichwohl lassen sich auch Gemeinsamkeiten identifizieren. So setzen alle Länder auf den Einsatz eines mehrstufigen Verfahrens. Dabei werden verschiedene Instrumente, in der Regel schriftliche Verfahren, wie Tests oder einzureichende Essays, und Einzel- bzw. Gruppeninterviews kombiniert. Die schulische Abschlussnote bzw. die Bachelornote sind ebenfalls integraler Bestandteil des Auswahlverfahrens in allen Ländern, ebenso wie pädagogische Vorerfahrungen, die von den Bewerber/inne/n über Bescheinigungen nachgewiesen werden müssen.

Länderspezifische Besonderheiten zeigen sich hingegen mit Blick auf den Grad der zentralen Steuerung bzw. den Grad der hochschulübergreifenden Koordination der Auswahlverfahren. So wird in Finnland und Großbritannien die Anzahl der Studienplätze anhand des zukünftigen Bedarfs an Lehrkräften festgelegt; in Finnland kooperieren die Ausbildungsinstitutionen in der ersten Phase des Auswahlprozesses. In dem skizzenhaften Überblick fällt zudem die schweizerische Umsetzungsvariante auf; in der Schweiz geht es weniger um die Auswahl von Bewerber/inne/n im Vorfeld

des Studiums als vielmehr um die Selektion ungeeigneter Studierender in der ersten Studienphase.

## 1.2 Nationaler Status quo

Neben der Durchführung verschiedener Eingangstests an deutschen Universitäten werden auch verschiedene Selbsterkundungsverfahren angeboten, die beispielsweise auf der Plattform des internetgestützten Beratungsprogramms ‚Career Counselling for Teachers‘ (vgl. URL: [www.cct-germany.de](http://www.cct-germany.de); Zugriffsdatum: 18.11.2009) für jedermann zugänglich sind und Schulabgänger/innen mehr Klarheit über die persönlichen Interessen und Voraussetzungen für eine Lehrerlaufbahn verschaffen sollen. Diese Verfahren sollen im Folgenden kurz skizziert werden:

- Die ‚Lehrer-Interessen-Skalen‘ (LIS) sind nach sechs Tätigkeitsbereichen (z.B. Unterricht gestalten; mit Eltern und Kolleg/inn/en zusammenarbeiten etc.) mit insgesamt 33 Tätigkeiten aus dem beruflichen Alltag von Lehrer/innen (z.B. mit Eltern Erziehungsfragen besprechen) unterteilt. Die Nutzer/innen sollen einschätzen, wie gern sie jede der aufgelisteten Tätigkeiten ausführen würden. Die ermittelten Summenwerte können dann mit einer Tabelle abgeglichen werden (vgl. u.a. Mayr 1998).
- Mit den ‚Lehrer-Persönlichkeits-Adjektivskalen‘ (LPA) kann anhand von zwölf bipolaren Adjektivskalen (z.B. kühl vs. warmherzig; unbeherrscht vs. diszipliniert) eine Selbsteinschätzung der Persönlichkeitsfaktoren Kontaktbereitschaft, Stabilität und Selbstkontrolle vorgenommen werden (vgl. Brandstätter/Mayr 1994).
- Das ‚Berufseignungsinventar für das Lehramtsstudium‘ (BEIL) umfasst 21 Aufgaben, bei denen jeweils ein Aspekt des Lehrerberufs näher beschrieben wird, wie z.B. die Bedeutung von Geduld für den Arbeitsalltag einer Lehrkraft. Diese Aufgaben sollen von den Nutzer/innen mit Blick auf die subjektive Belastung auf einer fünfstufigen Skala eingeschätzt werden. Bei niedrigen Punktwerten werden den Nutzer/innen eine unrealistische Vorstellung vom Lehrerberuf sowie eine Überschätzung der eigenen Fähigkeiten zugeordnet, bei mittleren Werten eine realistische Sicht auf die beruflichen Anforderungen, und bei hohen Punktwerten wird die Vermutung geäußert, dass der Lehrerberuf womöglich nicht die richtige Berufswahl darstellt (vgl. Rauin/Kohler/Becker 1994).
- In dem ‚Fragebogen zu berufsbezogenen Fähigkeiten‘ werden verschiedene Kompetenzen (z.B. „Ich komme gut mit unterschiedlichen Menschen zurecht“) aufgelistet, die die Nutzer/innen hinsichtlich der Frage einschätzen sollen, inwiefern sie über eben diese verfügen. Bei dem Unterschreiten eines kritischen Wertes erhalten die Nutzer/innen die Empfehlung, die Entscheidung für den Lehrerberuf nochmals zu überdenken (vgl. Nieskens/Sieland 1999).
- Mit Hilfe des ‚Fachwahl-Fragebogens‘ (FWF) können die Nutzer/innen die Wahl ihrer Unterrichtsfächer im Vorfeld der Studienaufnahme überprüfen. In vier verschiedenen Bereichen (z.B. fachliches Interesse, Attraktivität als Unterrichtsfach),

bestehend aus unterschiedlichen Items, werden die beiden in Frage kommenden Unterrichtsfächer miteinander verglichen (vgl. Mayr 2003).

Eine Analyse der Internetseiten aller Hochschulen in Deutschland, die Lehramtsstudiengänge anbieten, zeigt, dass die Hochschulen derzeit mit Auswahlverfahren noch sehr zaghaft umgehen.<sup>1</sup>

Fachspezifische Tests wie etwa sprachliche Eignungstests, z.B. im Vorfeld eines Anglistikstudiums, die jedoch weniger dem Ausschluss aus dem Studium als vielmehr der Einstufung auf ein Sprachniveau dienen, oder beispielsweise der Test vor einem Mathematikstudium an der RWTH Aachen, der mit dem Ziel der Beratung eingesetzt wird, sind die häufigsten Auswahlverfahren. Traditionell etabliert ist zudem die Zugangsbeschränkung durch den Nachweis des Latinums bzw. Graecums, wie z.B. in Theologie, Geschichte oder Germanistik.

Daneben empfehlen zahlreiche Hochschulen den Studierenden Self-Assessments, um selbstständig die Eignung für den Lehrerberuf reflektieren zu können; die Westfälische Wilhelms-Universität Münster geht über das Aussprechen einer Empfehlung hinaus und verlangt als Zulassungsvoraussetzung beim Übergang in die Masterphase die Teilnahme an einem Self-Assessment. Allerdings folgen keine Konsequenzen bei unterdurchschnittlichen Werten. Gleiches gilt für andere Universitäten, die sich intensiv auf ihrer Homepage mit der Frage der Eignungsfeststellung für Lehramtsstudierende auseinandersetzen, die dazu Projekte initiiert haben und die verschiedene eignungsdiagnostische Instrumente einsetzen (Universität Bielefeld, Universität Hamburg, Universität Kassel, LMU München).

An deutschen Universitäten scheinen Auswahlverfahren bisher nahezu ausschließlich mit dem Ziel der Beratung, des Identifizierens von Schwächen, die durch zusätzliche Trainingsangebote kompensiert werden sollen, und der Initiierung von Selbstreflexionsprozessen eingesetzt zu werden; eine Selektion von Studierenden erfolgt darüber nicht. Lediglich an den Universitäten Göttingen, Osnabrück und Vechta werden die Studierenden für die Masterphase anhand der Bachelornote (mindestens 2,5) ausgewählt; in Göttingen finden für Studierende mit schlechteren Bachelornoten zudem noch zusätzlich Auswahlgespräche statt, in denen sie zu ihren praktischen Erfahrungen in pädagogisch relevanten Handlungsfeldern und zu ihrer Studienmotivation befragt werden.

---

1 Für die umfassende Internetrecherche danken wir Carolin Marx. Die folgenden Ausführungen spiegeln den Stand vom April 2009 wider; seitdem erfolgte Änderungen sind nicht berücksichtigt.

## 2. Auswahl von Lehramtsstudierenden: eine Problematisierung

Ausgangspunkt jeder Konzeption von Zulassungsverfahren ist in einem ersten Schritt die Definition der Ziele, die mit diesem Verfahren verbunden werden sollen: Soll der Eignungstest Grundlage für die weitere Studienberatung sein oder soll er der Auswahl von Studierenden dienen? Soll der Studienerfolg oder die Berufseignung prognostiziert werden? Im zweiten Schritt hat eine Anforderungsanalyse zu erfolgen: Wie sieht das Anforderungsprofil des betreffenden Studiengangs respektive der späteren beruflichen Tätigkeit aus? Welche spezifischen Kompetenzen werden verlangt? Während die Anforderungen an ein Lehramtsstudium einfacher bestimmbar zu sein scheinen, bereitet eine Konkretisierung der Anforderungen und Aufgaben, die mit dem Lehrerberuf verbunden sind, hingegen größere Schwierigkeiten. Terhart (2007) listet u.a. folgende Argumente auf, die für die Schwierigkeiten bei der Beurteilung der beruflichen Fähigkeiten von Lehrer/inne/n angeführt werden:

- Die *Zielvielfalt und Zielunklarheit*: Unter dieses Argument werden die Schwierigkeiten beim Finden eines Konsenses mit Blick auf die Beantwortung der Frage, was ‚guten‘ Unterricht ausmacht, subsumiert. Diese Schwierigkeiten resultieren aus der Existenz normativ und emotional aufgeladener und vor allem konkurrierender Idealbilder von Schule und Unterricht.
- Eine *komplexe Anforderungsstruktur*: Angesichts der Vielfalt und der Komplexität der Aufgabenstruktur eines Lehrers bzw. einer Lehrerin (siehe dazu den von der KMK im Dezember 2004 verabschiedeten Aufgabenkatalog: Unterrichten, Erziehen, Beurteilen, Beraten, Weiterentwicklung der eigenen Kompetenzen, Weiterentwicklung der eigenen Schule) bestehen Zweifel, die erforderlichen Kompetenzen angemessen beurteilen, messen und bewerten zu können – zumal eine Gewichtung der Kompetenzbereiche vorgenommen werden müsste.
- *Multiple Ursachen für Differenzen*: Offen ist auch die Frage, was die eigentlichen Ursachen für eine ‚gute‘ oder eine ‚schlechte‘ Lehrkraft sind: Liegen sie im (Fach-) Wissen, in der Persönlichkeit oder vielleicht in ihren Einstellungen zu ihrer beruflichen Tätigkeit? Ausgehend vom Angebot-Nutzungs-Modell von Helmke (2005) hat die Lehrkraft allerdings einen begrenzten und nur indirekten Einfluss auf die Schülerleistungen, so dass bei einer Ursachenanalyse auch immer noch institutionelle Rahmenbedingungen (Klassen- und Schulkontext) mit berücksichtigt werden müssen.

Vor dem Hintergrund der hier angedeuteten Probleme und angesichts der empirischen Befunde zum Lehrerhandeln und zur Unterrichtsqualität besteht jedoch hinsichtlich eines Ergebnisses sowohl auf schulpraktischer als auch auf wissenschaftlicher Seite Einigkeit: Es gibt nicht den einen guten Lehrer oder die eine gute Lehrerin, die sich durch eine genau identifizierbare Merkmalskombination auszeichnen. Lehrer/innen können vielmehr auf verschiedene Art und Weise erfolgreich sein und einen guten Unterricht anbieten. Dennoch lassen sich verschiedene Kriterien ausmachen, die

eine ‚gute Lehrkraft‘ von einer ‚schlechten‘ unterscheiden, auch wenn diese nur hinreichende, aber nicht notwendige Bedingungen darstellen. Je nach Anlage der empirischen Untersuchung (Längsschnitt- oder Querschnittuntersuchung), der Definition der Zielgröße (fachliche Schülerleistungen, Zufriedenheit der Schüler o.Ä.) und des fokussierten Paradigmas werden verschiedene Lehrermerkmale in den Mittelpunkt der Betrachtung gestellt.

Ausgehend vom Expertenparadigma in der Unterrichtsforschung wird unter Rückgriff auf das Modell professionellen Lehrerwissens von Bromme (1997) auf die große Bedeutung von fachlichem und fachdidaktischem Wissen für die professionelle Handlungskompetenz von erfolgreichen Lehrer/innen hingewiesen (vgl. die Zusammenfassung verschiedener empirischer Befunde z.B. bei Baumert/Kunter 2006; Lipowsky 2006). Das Thema Lehrerpersönlichkeit fand hingegen lange Zeit in der wissenschaftlichen Diskussion und Forschung keine Berücksichtigung. Mitte der 1980er-Jahre erlebte das Persönlichkeitsparadigma der 1950/60er-Jahre mit der Erhebung von Persönlichkeitsmerkmalen angehender Hauptschullehrer/innen in Österreich durch Urban (1984) eine Renaissance. Nach dem Eintritt in den Beruf befragte Urban (1992) diese Lehrer/innen erneut nach ihrem beruflichen Befinden und konnte Zusammenhänge zwischen dem Befinden und Persönlichkeitsmerkmalen ermitteln. In Deutschland erlangte der Ansatz der Lehrerpersönlichkeit mit der Potsdamer Lehrerstudie von Schaarschmidt (2005), die im Auftrag des Deutschen Beamtenbundes und seiner Lehrerverbände durchgeführt wurde, große Aufmerksamkeit. In dieser Studie wurden bei einem Viertel der Lehramtsstudierenden sog. Risikomuster mit Burnout ähnlichen Symptomen bezüglich beruflicher Erlebens- und Bewältigungsmuster identifiziert. Die Forscher/innen führen diese Muster weniger auf belastende Berufsanforderungen zurück als vielmehr auf relativ stabile, bereits vor der Berufswahl ausgeprägte Persönlichkeitsdispositionen in Gestalt von Defiziten in der emotionalen Stabilität, im Selbstvertrauen, in der sozialen Aktivität und der Durchsetzungsfähigkeit. Nach Schaarschmidt (2005) handelt es sich hierbei um Defizite bei basalen Voraussetzungen für den Lehrerberuf, die kaum noch durch die Ausbildung beeinflusst werden können (vgl. für die z.T. divergierenden empirischen Befunde zur Wirksamkeit der Lehrerausbildung Blömeke 2004 und Cochran-Smith/ Zeichner 2005). In ihrem Überblick über diverse empirische Untersuchungen weisen auch Nieskens und Hanfstingl darauf hin, dass „Persönlichkeitsfaktoren eine nicht zu unterschätzende prädiktorische Bedeutsamkeit“ (2008, S. 12) besitzen: Extraversion, Gewissenhaftigkeit und Neurotizismus hätten sich in den Untersuchungen als „valide Prädiktoren für spätere berufsrelevante Variablen“ (ebd.) gezeigt. Die beiden erstgenannten würden sich positiv auf das Kompetenzerleben, das Fortbildungsverhalten, die Berufszufriedenheit und gesundheitliche Faktoren auswirken, wohingegen Neurotizismus diese Variablen eher negativ beeinflussen würde. Kognitive Merkmale eigneten sich hingegen als Prädiktoren für kognitive Leistungen (z.B. Lernstrategien, Prüfungsleistungen) im Studium.



Neben diesen Persönlichkeitsfaktoren, den sog. ‚Big Five‘, werden in verschiedenen empirischen Studien motivationale und interessenbezogene Prädiktoren erfasst. So zeigen sich beispielsweise in der Studie von Lipowsky bei Lehrkräften, die retrospektiv von intrinsischen Studienwahlmotiven berichten, eine höhere Berufszufriedenheit, eine höhere Motivation und ein geringeres Belastungserleben, wohingegen Lehrkräfte, die extrinsische Studienwahlmotive nennen, von einem höheren Belastungserleben und einer geringeren Zufriedenheit im Beruf berichten (vgl. Lipowsky 2003).

Betrachtet man die Befunde zur Lehrerpersönlichkeit, so geht es in diesen empirischen Untersuchungen jedoch weniger um die Frage nach der Unterrichtsqualität und positiven Wirkungen bei Schüler/inne/n, z.B. in Form von kognitiven Leistungen, sondern vielmehr um Berufszufriedenheit und eine subjektiv wahrgenommene Belastung auf Seiten der Lehrperson. Damit unterscheiden sich die Forschungszweige zur Lehrerpersönlichkeit und zum Expertenansatz allerdings grundsätzlich in ihrer Stoßrichtung des Erkenntnisinteresses, so dass eine Überlegenheit von Persönlichkeitsmerkmalen gegenüber kognitiven Merkmalen, wie sie von Mayr in diversen Publikationen (u.a. Mayr 2007) vertreten wird, nicht haltbar ist. An dieser Stelle kann dieser Divergenz des Erkenntnisinteresses und den daraus folgenden forschungsmethodischen Zugängen nicht weiter nachgegangen werden; für die Konzeption von Auswahlverfahren folgt daraus jedoch die Frage: Sollen nun kompetente oder psychisch belastbare und zufriedene Lehrer/innen ausgewählt werden – oder geht es um beides, wobei das eine nicht zwangsläufig das andere bedingt?

Zusammenfassend bleibt festzuhalten: Im Rahmen der Schulentwicklung der letzten Jahre, einer zunehmenden kulturellen Heterogenität innerhalb der Klassen und angesichts verschiedener sozialer Problemlagen sind die Anforderungen an organisationale, personale und unterrichtliche Kompetenzen von Lehrpersonen gestiegen. Bei allem pädagogischen Optimismus hinsichtlich der Beeinflussbarkeit der Studierenden im Rahmen der universitären Ausbildung kann nicht verleugnet werden, dass die Lehrerausbildung nicht aus jedem Studierenden eine gute Lehrperson machen kann. Aus diesem Grund sind Auswahlverfahren für das Lehramtsstudium bzw. für den Lehrerberuf mit Blick auf die Qualitätssicherung im Bildungssystem notwendig (vgl. Nieskens/Hanfstingl 2008). Dahinter steckt die Annahme, dass die Qualität der Lehrerbildung durch die Beeinflussung eines Input-Faktors, der Lehramtsstudierenden, verbessert werden kann (vgl. Mayr 2002).

### 3. Implikationen für die hochschulische und bildungspolitische Praxis

Welche Schlussfolgerungen sind nun aus den Erfahrungen in anderen Ländern sowie aus den Untersuchungen zum Einsatz von eignungsdiagnostischen Instrumenten in anderen Bereichen als dem Lehramtsstudium für die konkrete Gestaltung von Auswahlverfahren für Lehramtsstudierende zu ziehen? Bei der Diskussion sind verschiedene Aspekte zu beachten:

- der Zeitpunkt des Auswahlverfahrens,
- die Reichweite des Auswahlverfahrens (Einzeluniversität vs. Landesebene),
- die institutionelle Zuständigkeit für das Auswahlverfahren,
- das Ziel der Auswahl sowie
- die unterschiedlichen Interessen verschiedener Akteure.

Diese Punkte sind allerdings nur analytisch voneinander zu trennen. Angesichts der bundesländerspezifischen Ausgestaltung der Lehrerausbildung werden die möglichen Konsequenzen im Folgenden am Beispiel des Bundeslandes Nordrhein-Westfalen diskutiert. Im Zuge des neuen Lehrerausbildungsgesetzes (LABG), das im Jahr 2011/12 in Kraft treten soll, erfolgt in NRW eine grundsätzliche Umgestaltung der Lehrerausbildung, was bei der Diskussion über eignungsdiagnostische Verfahren mitberücksichtigt werden muss.

Eine zentrale Frage, die sich bei der Konzeption von Auswahlverfahren zunächst stellt, ist die nach dem *Zeitpunkt*: Wann soll die Auswahl von Lehramtsstudierenden erfolgen? Mit der Einführung der gestuften Bachelor- und Masterstudiengänge nach angelsächsischem Vorbild stellt sich die Frage nach der Auswahl von Studierenden an zwei Stellen: vor der Aufnahme des Bachelorstudiums und vor dem Masterstudium. Befürworter/innen von Auswahlverfahren vor dem Bachelorstudium werden durch die Vorgabe des neuen LABG, in das Bachelorstudium lehramtsspezifische Inhalte zu integrieren, in ihrer Position bestärkt. Denn durch die Integration lehramtsspezifischer Inhalte in das Bachelorstudium erfolgt bereits im grundständigen Studium eine studiengangsspezifische Orientierung, die es sinnvoll erscheinen lassen kann, bereits vor Studienbeginn eine Auswahl geeigneter Lehramtskandidat/inn/en vorzunehmen. Für die Konzeption eines Auswahlverfahrens zu diesem Zeitpunkt bedeutet dies jedoch, dass die Bewerber/innen nicht nach fachdidaktischen oder allgemein-pädagogischen Kompetenzen ausgewählt werden können, da sie diese im Verlauf ihrer Bildungsbiografie bis dahin noch nicht erworben haben können. Vielmehr müssten in einem Auswahlverfahren kognitive und fachliche Aspekte getestet werden, die zunächst einmal nur den Studienerfolg sicher stellen können. Durch die Reform des LABG und die Einführung eines Praxissemesters, das im Anschluss an das Bachelorstudium, spätestens aber bis zum dritten Mastersemester zu absolvieren ist, bietet sich vielmehr der Einsatz eines Auswahlverfahrens nach dem Bachelor- und vor

dem Masterstudium an. Zwar sind Schulnoten als Prädiktor für den Studienerfolg im Masterstudiengang ebenso valide wie für das grundständige Studium (vgl. Trapmann u.a. 2007), doch macht ein Rückgriff auf diese Variable mit Blick auf die Akzeptanz bei den Bewerber/inne/n angesichts des zeitlichen Abstands nur wenig Sinn. Eine ausschließliche Berücksichtigung der Note des Bachelorabschlusses ist ebenso kritisch zu sehen, da ihre Validität aufgrund der Heterogenität der Bachelorstudiengänge mit Blick auf Standards und Kriterien für die Abschlussvergabe erheblich eingeschränkt ist.

Es bietet sich daher an, neben der Bachelornote weitere Prädiktoren heranzuziehen, durch die die heterogenen Eingangsvoraussetzungen der Bachelorabsolvent/inn/en nivelliert werden. Angesichts der nachgewiesenen prognostischen Validität der Abiturnote (vgl. Hell/Trapmann/Schuler 2008) bietet sich eine Kombination aus Abitur- und Bachelornote an, die jedoch wiederum nur fachlich-kognitive Kompetenzen abbildet und damit eine Vorhersage für den Studienerfolg erlaubt. Wie der Blick auf die Auswahlverfahren in Finnland, Großbritannien und der Schweiz gezeigt hat, verzichtet keines dieser Länder auf eine Auswahl der Studierenden anhand der schulischen Abschlussnote und/oder der Note des Bachelorabschlusses. Denkbar wäre auch eine ‚Nutzung‘ des Praxissemesters in Anlehnung an die Gestaltung der Auswahlverfahren in der Schweiz zur Eignungsdiagnostik. Im Rahmen dieses Praxissemesters könnten schulische Mentor/inn/en die Studierenden während ihrer Lehrtätigkeit anhand vorgegebener Kriterien beobachten und somit fachdidaktische und allgemein-pädagogische Kompetenzen der Lehramtsstudierenden ermitteln, die eine wichtige Ergänzung zu den kognitiv-fachlichen Kompetenzen mit Blick auf die spätere Berufsausübung darstellen. Diese Konzeption des Auswahlverfahrens hätte eine größere Verzahnung der ersten und zweiten Phase zur Folge, setzt jedoch eine stärkere Qualifizierung der schulischen Mentor/inn/en voraus, damit diese ihrer verantwortungsvollen Aufgabe gerecht werden können.<sup>2</sup> Für die Studierenden würde eine derartige Konzeption eines Auswahlverfahrens bedeuten, dass sie im Falle eines Nichtbestehens berufliche Alternativen verfolgen müssten.

Mit Blick auf eine Qualitätssicherung durch den Einsatz von Auswahlverfahren und eine Steuerung der Rekrutierung von Lehramtsstudierenden genügt jedoch weder eine Institutionalisierung von Auswahlverfahren an einer Hochschule noch ist eine individuelle Konzeption auf Hochschulebene zielführend. Folgendes Szenario hinsichtlich der *Reichweite* eines Auswahlverfahrens wäre in diesem Fall vorstellbar: Hochschule x führt keine Auswahlverfahren durch, Hochschule y wählt ihre Studierenden bereits vor der Aufnahme des Bachelorstudiums aus und Hochschule z ist unter den Studienbewerber/inne/n für ihre strengen Auswahlkriterien und die geringe Aufnahmequote für das lehramtsspezifische Masterstudium bekannt. Eine indi-

2 Der Status quo der Qualifizierung schulischer Mentor/inn/en sowie die (internationale) Gestaltung der Berufseingangsphase werden im Journal für LehrerInnenbildung 3/2009 fokussiert und problematisiert.

viduelle, hochschulspezifische Gestaltung der Auswahlverfahren hätte eine Vielzahl an Realisierungsformen zur Folge, und ein Standort mit einem rigiden Auswahlssystem würde seine Studierenden durch den Ausschluss von der Studienmöglichkeit benachteiligen. In unserem Szenario würde dies für die Hochschule z eine Abwanderung der Studierenden an andere Hochschulstandorte bedeuten. Um ihre Studierendenzahlen halten und damit auch den Studienbetrieb weiterführen zu können, wird diese Hochschule nicht über eine lange Zeit an dieser Form des Auswahlsystems festhalten. Konsequenz aus diesem Szenario ist: Solange die Verantwortung für die Studierendenauswahl bei dem abgebenden System liegt und jede Hochschule ihre Auswahl selbstständig regelt, wird das Ziel einer Standardisierung und Qualitätssicherung nicht erreicht. Vielmehr wäre – ähnlich wie in Finnland – eine einheitliche Einführung von gleichen Auswahlverfahren an allen Hochschulen in NRW und eine landesweite Auswahl von Studierenden anhand gleicher Kriterien notwendig, um eine Standardisierung gewährleisten und eine Benachteiligung der Studierenden vermeiden zu können.

An diesen Punkt schließt sich eine weitere Frage an – die Frage nach der *Zuständigkeit für das Auswahlverfahren*. Neben einer Verankerung an den einzelnen Hochschulen wäre auch eine Auswahl der Studierenden nach dem Masterstudium durch das aufnehmende System in Form der Studienseminare denkbar. In dieser Weise erfolgt die Auswahl von Absolvent/inn/en in der Wirtschaft. Wirtschaftsunternehmen überlassen die Auswahl ihrer zukünftigen Mitarbeiter/innen nicht den Hochschulen, sondern sehen die Zertifikate des abgebenden Systems – der Hochschulen – nur als notwendige, nicht aber als hinreichende Voraussetzung für eine berufliche Tätigkeit. Die Eignung für bzw. Passung in das Unternehmen ermitteln Unternehmen hingegen selbst über verschiedene Auswahlverfahren bzw. lassen sie durch professionelle Anbieter ermitteln, die im Interesse des Unternehmens agieren. Für die Lehrerausbildung hätte eine Übergabe der Verantwortung für die Auswahl der zukünftigen Lehrer/innen deutliche Konsequenzen zur Folge, nämlich den Wegfall eines verbindlichen Referendariatsplatzes.

Bei der Konzeption von eignungsdiagnostischen Verfahren ist zudem zu entscheiden, mit welchem *Ziel ein solches Auswahlverfahren* eingesetzt werden soll. Soll es bei Studieninteressierten und/oder Studierenden einen Prozess der Selbstreflexion anregen? Soll es als Grundlage für eine Studienberatung dienen? Oder soll dadurch eine Selektion von geeigneten Studierenden erreicht werden? Daran schließt sich die Frage nach der konkreten Ausgestaltung des Auswahlverfahrens an. Soll beispielsweise eine Selbstreflexion bei den Studierenden initiiert werden, dann bieten sich verschiedene Formen des Self-Assessments an. Eine Annäherung an die Beantwortung dieser Fragen wird durch die Identifikation der *Interessen der beteiligten Akteure* ermöglicht. Das vorrangige Interesse der Hochschulen besteht in der Sicherstellung des Studienerfolgs der Studierenden, da die einzelnen Fachbereiche für die Studienabschlüsse Gelder erhalten, wobei sich die Höhe der finanziellen Zuwendungen nochmals danach unter-

scheidet, ob der Studienabschluss innerhalb der Regelstudienzeit erworben wurde oder nicht. Wie die Forschung zeigt, ist mit Blick auf die Vorhersage des Studienerfolgs die Abiturnote der Prädiktor mit der höchsten prognostischen Validität, so dass sich für Hochschulen eine Auswahl ihrer Studierenden nach der Abiturnote anbieten würde. Das Interesse des Staates hingegen liegt darin, gute und vor allem belastbare Lehrer/innen auszuwählen, die nicht vorzeitig aus dem Schuldienst ausscheiden und damit der Allgemeinheit hohe Kosten verursachen. Zur Identifikation der entsprechenden Persönlichkeitsmerkmale würden sich Persönlichkeitstests anbieten, ergänzt durch andere Testformate zur Ermittlung der fachlichen und fachdidaktischen Kompetenzen. Diese divergierenden Interessen müssten bei der Konzeption und Implementierung von Auswahlverfahren in Kooperation der an der Lehrerbildung beteiligten Akteure zusammengeführt werden. Zudem müsste die Implementierung evaluierend begleitet werden, um die Effektivität der Verfahren überprüfen zu können.<sup>3</sup>

Die Auswahl von Lehramtsstudierenden stößt angesichts des aktuell großen Bedarfs an Lehrkräften jedoch an ihre Grenzen. In Zeiten, in denen bereits Lehramtsstudierende parallel zu ihrem Studium als vollwertige Lehrkräfte an Schulen unterrichten, pensionierte Lehrer/innen wieder zurückkehren und Seiteneinsteiger/innen über diverse Einstiegsmöglichkeiten rekrutiert werden, stellt sich nicht zuallererst die Frage, wie Lehramtsstudierende selektiert werden können, sondern vielmehr, wie dieser immense Bedarf gedeckt und gleichzeitig die Qualität des Unterrichts gehalten werden kann. Damit können alle beteiligten Akteure der Lehrerbildung derzeit (fast) keine Reduktion der Lehramtsanwärter/innen vornehmen. Sie sind eher gefordert, auf Schulsystemebene die unterrichtliche Versorgung sicherzustellen sowie mit Blick auf die Einzelschulebene ihre Klientel auf eine Lehrertätigkeit umfassend vorzubereiten, durch Fremd- und Selbstevaluationen Schwächen zu identifizieren und diese durch entsprechende Fort- und Weiterbildungsangebote zu kompensieren. In einigen Jahren wird sich hingegen angesichts einer zunehmenden Deckung des Bedarfs in einer Vielzahl von Fächern die Frage nach der Auswahl von Lehramtsstudierenden deutlicher stellen.

## Literatur

- Bächtold, W./Forlin, R. (2006): Berufseignungsabklärung an der Pädagogischen Hochschule St. Gallen. In: Beiträge zur Lehrerbildung 24, H. 1, S. 98-101.
- Baumert, J./Kunter, M. (2006): Stichwort: Professionelle Kompetenz von Lehrkräften. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 9, H. 4, S. 478-485.

---

3 Derzeit werden von den Autoren im Projekt BASL (Bedeutung von Auswahlverfahren für die Zusammensetzung der Studierendenpopulation im Lehramtsstudium) die Auswirkungen von verschiedenen Auswahlverfahren an drei Universitätsstandorten querschnittlich analysiert.

- Blömeke, S. (2004): Empirische Befunde zur Wirksamkeit der Lehrerbildung. In: Blömeke, S./Reinhold, P./Tulodziecki, G./Wildt, J. (Hrsg.): Handbuch Lehrerbildung. Bad Heilbrunn: Klinkhardt, S. 59-91.
- Brandstätter, H./Mayr, J. (1994): Die „Lehrer-Persönlichkeits-Adjektivskalen“ (LPA). Ein Instrument zur Selbsteinschätzung berufsrelevanter Persönlichkeitsmerkmale. In: Mayr, J. (Hrsg.): Lehrer/in werden. Innsbruck: Österreichischer Studienverlag, S. 231-247.
- Bromme, R. (1997): Kompetenzen, Funktionen und unterrichtliches Handeln des Lehrers. In: Weinert, F.E. (Hrsg.): Enzyklopädie der Psychologie. Psychologie des Unterrichts und der Schule. Göttingen: Hogrefe, S. 177-212.
- Cochran-Smith, M./Zeichner, K.M. (Hrsg.) (2005): Studying Teacher Education. The Report of the AERA Panel on Research and Teacher Education. Mahawah, N.J.: Erlbaum.
- Criblez, L./Lehmann, L. (2007): Verfahren zur Auswahl von Lehrerinnen und Lehrern in der Schweiz. In: journal für lehrerinnen- und lehrerausbildung 7, H. 2, S. 33-40.
- Erdsiek-Rave, U. (2009): Eignungstest für Lehramtsstudenten. In: Pädagogik 61, H. 3, S. 48.
- Gogolin, I. (2009): Eignungstest für Lehramtsstudenten. In: Pädagogik 61, H. 3, S. 49.
- Heitzmann, A./Frey, K. (2006): Berufseignungsabklärung: Erfahrungen an der Pädagogischen Hochschule der Fachhochschule Nordwestschweiz, Institut Sek I – Aarau. In: Beiträge zur Lehrerbildung 24, H. 1, S. 75-81.
- Hell, B./Trapmann, S./Schuler, H. (2008): Synopse der Hohenheimer Metaanalysen zur Prognostizierbarkeit des Studienerfolgs und Implikationen für die Auswahl- und Beratungspraxis. In: Schuler, B./Hell, B. (Hrsg.): Studierendenauswahl und Studienentscheidung. Göttingen: Hogrefe, S. 43-54.
- Helmke, A. (2005): Unterrichtsqualität – erfassen, bewerten, verbessern. Seelze: Kallmeyer.
- Keller, H.-J. (2006): Finnland: Starke Selektion vor Aufnahme des Studiums. In: Beiträge zur Lehrerbildung 24, H. 1, S. 117-119.
- Kohonen, V. (2007): Auswahlverfahren für Lehramtsstudierende in Finnland: Aufbau einer „transformativen“ Professionalität. Kontextualisierung von Lehramtsausbildung in Europa. In: journal für lehrerinnen- und lehrerbildung 7, H. 2, S. 26-32.
- Kroath, F./Trafford, V. (2006): Auswahlverfahren im englischen Lehrerbildungssystem. In: journal für lehrerinnen- und lehrerbildung 7, H. 2, S. 41-47.
- Lipowsky, F. (2003): Wege von der Hochschule in den Beruf. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Lipowsky, F. (2006): Auf den Lehrer kommt es an. Empirische Evidenzen für Zusammenhänge zwischen Lehrerkompetenzen, Lehrerhandeln und dem Lernen der Schüler. In: Allemann-Ghionda, C./Terhart, E. (Hrsg.): Kompetenzen und Kompetenzentwicklung im Lehrerberuf. 51. Beiheft der Zeitschrift für Pädagogik. Weinheim: Beltz, S. 47-55.
- Mayr, J. (1998): Die „Lehrer-Interessen-Skalen“ (LIS). Ein Instrument für Forschung und Laufbahnberatung. In: Abel, J. (Hrsg.): Pädagogisch-psychologische Interessenforschung in Studium und Beruf. Münster: Waxmann, S. 111-125.
- Mayr, J. (2002): Qualitätssicherung durch Laufbahnberatung. Zur Rolle von Selbsterkundungs-Verfahren. In: Brunner, H. u.a. (Hrsg.): Lehrerinnen- und Lehrerbildung braucht Qualität. Und wie!? Innsbruck: Österreichischer Studien-Verlag, S. 413-434.
- Mayr, J. (2003): Der „Fachwahl-Fragebogen“ (FWF). Ein Selbsterkundungs-Verfahren für Personen, die ein Lehrstudium anstreben. Pädagogische Akademie der Diözese Linz.
- Mayr, J. (2007): Wie Lehrer/innen lernen. Befunde zur Beziehung von Lernvoraussetzungen, Lernprozessen und Kompetenz. In: Lüders, M./Wissinger, D. (Hrsg.): Forschung zur Lehrerbildung. Kompetenzentwicklung und Programmevaluation. Münster: Waxmann, S. 151-168.
- Nieskens, B./Hanfstingl, B. (2008): Diagnosegeleitete Laufbahnberatung und Selbsterkundung beim Einstieg in den Lehrerberuf. In: Seminar – Lehrerbildung und Schule 14, H. 2, S. 10-22.

- Nieskens, B./Sieland, B. (1999): Qualitätssicherung in der Lehrerbildung. In: Enders, C./ Hanckel, C./Möley, S. (Hrsg.): Lebensraum – Lebenstraum – Lebenstrauma Schule. Berichte aus der Schulpsychologie. Kongreßbericht der 13. Bundeskonferenz 1998 in Halle an der Saale. Bonn: Deutscher Psychologen Verlag, S. 132-141.
- Rauin, U./Kohler, B./Becker, G.E. (1994): Drum prüfe, wer sich ewig bindet. Ein Berufseignungstest für das Lehramtsstudium. In: Pädagogik 46, H. 11, S. 34-39.
- Schaarschmidt, U. (Hrsg.) (2005): Halbtagsjobber? Psychische Gesundheit im Lehrerberuf – Analyse eines veränderungsbedürftigen Zustandes. Weinheim: Beltz.
- Strittmatter, A. (2007): Gute Lehrkräfte gewinnen ist mehr als eine Selektionsaufgabe. In: journal für lehrerinnen- und lehrerbildung 7, H. 2, S. 9-19.
- Terhart, E. (2007): Erfassung und Beurteilung der beruflichen Kompetenz von Lehrkräften. In: Lüders, M./Wissinger, J. (Hrsg.): Forschung zur Lehrerbildung. Kompetenzentwicklung und Programmevaluation. Münster: Waxmann, S. 37-62.
- Trapmann, S./Hell, B./Weigand, S./Schuler, H. (2007): Die Validität von Schulnoten zur Vorhersage des Studienerfolgs – eine Metaanalyse. In: Zeitschrift für Pädagogische Psychologie 22, H. 1, S. 11-27.
- Urban, W. (1984): Persönlichkeitsstruktur und Unterrichtskompetenz. Wien: Österreichischer Bundesverlag.
- Urban, W. (1992): Untersuchungen zur Prognostizierbarkeit der Berufszufriedenheit und Berufsbelastung bei österreichischen Hauptschullehrern. In: Empirische Pädagogik 6, H. 2, S. 131-148.

*Carolin Rotter*, Dr., Jg. 1978, Wissenschaftliche Mitarbeiterin in der AG Schulforschung und Schulpädagogik der Ruhr-Universität Bochum.  
E-Mail: carolin.rotter@rub.de

*Christian Reintjes*, Dr., Jg. 1976, Studienrat im Hochschuldienst in der AG Schulforschung und Schulpädagogik der Ruhr-Universität Bochum.  
E-Mail: Christian.Reintjes@rub.de

Anschrift: Institut für Erziehungswissenschaft, Ruhr-Universität Bochum, Universitätsstraße 150, 44780 Bochum