

# 1 Einleitung

## 1.1 Problemstellung

„Persönlichkeitsmerkmale, Arbeitshaltungen oder Einstellungen zum gewählten Beruf spielen eine Rolle bei der Professionalisierung von Lehrkräften“ konstatieren RAHM & THONHAUSER (2007, S. 7) und fahren fort, dass es eine zentrale Fragestellung sei, wie und wann diese Merkmale zuverlässig auszumachen seien. In der derzeitigen Diskussion um Standards für die Lehrerbildung (OSER, 2001; TERHART, 2000; MERTENS, 2003; 2005) wird deutlich, dass die fachliche Komponente der Lehrerprofessionalität nicht mehr ausreicht, um den beruflichen Alltag zu bewältigen. Grundlage des in den Standards geforderten professionellen Lehrerhandelns sind vielmehr komplexe Verhaltensdispositionen und soziale, personale, didaktische und politische Kompetenzen (RAHM & THONHAUSER, 2007, S. 7). Hier stellt sich die grundlegende Frage, ob diese Kompetenzen bereits zu Studienbeginn in einer gewissen Ausprägung vorhanden sein sollten oder ob sie im Laufe des Studiums gelernt und trainiert werden können. Antworten auf diese Frage geben die in dieser Arbeit (vor allem in Kapitel 5) vorgestellten Studien, die belegen, dass sich nicht nur in Deutschland, sondern auch in Österreich und der Schweiz ein größerer Anteil von Lehramtsstudierenden an den Hochschulen auf den Beruf vorbereitet, deren Berufswahlmotive bereits auf eine sehr idealistische Arbeitseinstellung hinweisen, die in direktem Zusammenhang mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen und Unzufriedenheit mit den (zu hoch gesteckten) beruflichen Erfolgen steht. Hinzu kommen ungünstige personale Merkmale wie gering ausgeprägte Kommunikationsbereitschaft, Neurotizismus und geringe psychische Stabilität (URBAN, 2000; MAYR & NEUWEG, 2006; SCHAARSCHMIDT, 2001; 2004). Längsschnittstudien (z.B. MAYR, 2006; 2007) belegen, dass sich diese personalen Kompetenzen über die Berufslaufbahn kaum signifikant verändern, es erscheint deshalb sinnvoll, das Vorhandensein dieser Kompetenzen bereits vor Studienbeginn zu überprüfen. Denn es wäre schon viel gewonnen, wenn

„... wenigstens die erkennbaren pathologischen Fälle von der Lehrerinnen- und Lehrerbildung ferngehalten bzw. vor der definitiven Anstellung mit Verantwortung für Schulklassen entfernt werden können. Es geht hier vor allem um stark neurotische Persönlichkeiten, chronische Beziehungsstörungen und sehr schwache Belastbarkeit in Zwickmühlen- und Feedbacksituationen“,

wie STRITTMATTER (2007, S. 17f.) sehr deutlich aus der Perspektive der Schweizer Lehrerberufsverbände einfordert. Nicht ganz so „drastisch“, aber nicht weniger kritisch zeigt RAUIN (2007) in einer 12-jährigen Längsschnittstudie zum Studierverhalten und zu Karrieren im Lehrerberuf, dass nur ein gutes Drittel der Lehramtsstudierenden, die das Studium erfolgreich abschlossen und ins Referendariat wechselten, als „Engagierte“ mit positiven Werten in didaktischer, diagnostischer und organisatorischer Kompetenz

sowie im Klassenmanagement bezeichnet werden können. 27 Prozent seien dagegen „Risikotypen“, die in fast allen Bereichen der berufsbezogenen Persönlichkeitsmerkmale, im Studienverlauf und bei den Berufswahlmotiven unterdurchschnittliche Werte erreichen. Das spätere berufliche Belastungserleben stand dabei in engem Zusammenhang zu bereits im Studium erlebten Überforderungen. Eine abschließende Befragung im vierten Dienstjahr belegte den deutlichen Zusammenhang zwischen Studierverhalten und dem Ausmaß berufstypischer Belastungen.

Befunde aus solchen langjährigen Studien wie die von RAUIN (2007), SCHAARSCHMIDT (2007) und MAYR (2007) haben dazu angeregt, Instrumente und Beratungssysteme zu entwickeln, um möglichst frühzeitig mögliche Risiken prognostizieren zu können und Studienbewerberinnen und -bewerber bei der Berufsorientierung für das Lehramt zu unterstützen. Einige davon werden in der vorliegenden Arbeit vorgestellt und verwendet (vgl. Kap. 2.3). Auch aus Gründen der Qualitätsentwicklung und -steigerung haben Hochschulen und Lehrerverbände ein großes Interesse daran, bereits in der Studienbewerbsphase oder Studieneingangsphase möglichst objektiv erfassen zu können, ob die Bewerberinnen und Bewerber für Studiengänge der Lehrerbildung zu den Anforderungen des Studiums und des zukünftigen Berufs passen. Neben der Erhöhung der Studienerfolgsquote und der damit verbundenen verbesserten Reputation der Hochschulen und Ausbildungsseminare geht es vor allem auch um die Annäherung an das Konstrukt „gute Lehrerin/guter Lehrer“, das erhöhte professionelle Ansprüche formuliert und deshalb passende Lehramtsstudierende benötigt (RAHM & THONHAUSER, 2007). MÄDGEFRAU (2008, S. 18) kritisiert allerdings im Kontext der bisherigen Forschung zur Prognose von Berufserfolg im Lehrerberuf, dass erst einmal operationalisiert werden müsste, was Berufserfolg eigentlich ist. Darüber bestände keine Einigung, der bislang überwiegend eingeschlagene Weg der Erhebung von Lehrer-Selbstaussagen zu Kompetenzen sei durchaus skeptisch zu sehen.

Neben der Optimierung der Bewerbungsphase durch Self Assessments, Auswahlgespräche oder Auswahlverfahren sollte aber auch eine gute Rekrutierungsstrategie im Vordergrund stehen. Der Gedanke der *Rekrutierung*<sup>1</sup> spielt in den letzten Jahren eine zunehmend größere Rolle in der bildungspolitischen Diskussion um den Lehrerberuf. So stellte bereits der OECD-Bericht 2004 fest:

Um die Effizienz und Ausgewogenheit des Schulsystems zu steigern, muss im wesentlichen gewährleistet sein, dass kompetente Kandidaten als Lehrkräfte tätig sein möchten, dass deren Unterricht von hoher Qualität geprägt ist und dass alle Schülerinnen und Schüler zu einem derart hochwertigen Unterricht Zugang haben.

Den Lehrerberuf zu einer attraktiven Berufswahl zu machen, gehört für die OECD zu den obersten Politikzielen.

---

<sup>1</sup> Der Begriff „Rekrutierung“ wird derzeit sowohl in der internationalen Diskussion als auch im deutschsprachigen Raum synonym für die Gewinnung von guten Lehrkräften genutzt. Deshalb soll er hier verwendet werden, obwohl der Begriff mit seiner Affinität zum Militärischen nicht unproblematisch ist.

Noch weiter geht die Bildungsinitiative Teach First Deutschland<sup>2</sup>, die Hochschulabsolventinnen und -absolventen aller Studienrichtungen im Rahmen eines kompetitiven Programms für einen zweijährigen Einsatz als Lehrkraft auf Zeit ("Fellows") an Grund-, Haupt- und Gesamtschulen in sozialen Brennpunkten gewinnen oder rekrutieren möchte. Erfahrungen aus England und den USA zeigen, dass etliche Fellows langfristig in den Schulen verbleiben und somit eine wirkliche Rekrutierung stattfindet. Neu an diesem Programm ist, dass die Rekrutierung nicht nur vor Studienbeginn, sondern auch im weiteren Verlauf des Studiums bis hin zum Studienende stattfindet. Damit scheint das deutsche Schulsystem zunehmend mehr zu beginnen, sich von einem überwiegend laufbahnorientierten zu einem positionsorientierten<sup>3</sup> System zu entwickeln, wie es in manchen Schulformen durch so genannte „Quereinsteigerinnen und –einsteiger“ bereits seit längerem geschieht.

Um auf die Fragestellung dieser Arbeit zurück zu kommen: Es geht also nicht nur darum, wie Personen mit ungünstigen Eingangsvoraussetzungen vom Lehrstudium abgehalten werden können, sondern auch darum, wie man geeignete Personen für den Lehrerberuf interessieren kann und zwar auch solche, die den Qualitätskriterien an passenden Lehrernachwuchs entsprechen, das Lehramt aber (noch) nicht als mögliche Berufsoption ansehen. Diese Frage wirft zwei Themenkomplexe auf. Der erste Themenkomplex beschäftigt sich mit dem zukünftigen Lehrernachwuchs: *Welche* Qualitätskriterien sollte ein *passender* Lehrernachwuchs erfüllen? Wie und mit welchen Instrumenten misst man diese Qualitätskriterien? Es geht hier demnach um die Thematik einer „objektiv messbaren Passung“. Dieser Themenkomplex steht auch im Mittelpunkt der vorliegenden Arbeit, die Instrumente zur Beurteilung geeigneter Personen erproben will.

Der zweite Themenkomplex beschäftigt sich mit dem Lehrerberuf selber. Hier geht es um die Frage, ob der Lehrerberuf in der Perspektive von Schülerinnen und Schülern, die vor der Berufswahl stehen, überhaupt als attraktiver Beruf wahrgenommen wird. Verschiedene Befunde weisen darauf hin, dass der Lehrerberuf häufig eben nicht als attraktiv wahrgenommen wird. Gerade die Ausbildung zum Grundschullehramt wird von Abiturientinnen und Abiturienten als einfach, kurz und unwissenschaftlich wahrgenommen, wie GOLD (2007, S. 84) konstatiert. Das heißt, „ambitionierte“ Schülerinnen und Schüler entscheiden sich häufiger für einen anderen Beruf. Sollte die Unwissenschaftlichkeit und Anspruchslosigkeit tatsächlich zu den von Schülerinnen und Schülern wahrgenommenen Merkmalen des Lehrerberufs gehören und sich deshalb eher Personen für den Lehrerberuf interessieren, die in den Studierfähigkeiten,

<sup>2</sup> <http://www.teachfirst.de/> [Zugriff: 15.02.2008]

<sup>3</sup> Laufbahnorientierte Systeme: Lehrkräfte verbleiben während ihrer gesamten Berufslaufbahn im öffentlichen Sektor. Berufslaufbahn basiert auf Zeugnissen, Prüfungen, Beförderungen nach internen Regeln (klarer Karrierepfad).  
Positionsorientierte Systeme: im Auswahlverfahren werden die geeignetsten Kandidatinnen und Kandidaten gesucht durch interne Beförderung oder externe Einstellung. System bietet offeneren Zugang in einem breiteren Altersspektrum, mit Zugang zu anderen Berufslaufbahnen, Wechsel zwischen Lehramt und anderen Berufsfeldern ist üblich. (OECD, 2004)

der Intelligenz und Leistungsmotivation geringe Werte mitbringen, sollten daraus mit sofortiger Wirkung Konsequenzen für die Lehrerausbildung und für die Imagebildung des Berufs gezogen werden. Denn es wäre fatal im Sinne der Qualitätsentwicklung und –steigerung von Schulen, wenn vorzugsweise solche Personen dort arbeiten, die Wissenschaftlichkeit, Erkenntnisgewinn und einen hohen Anspruch nicht für wichtig halten bzw. in diesen Bereichen geringe Fähigkeiten besitzen. Ob es solchen Lehrkräften gelingen kann, Schülerinnen und Schüler zu bilden und zum Lernen zu motivieren, bleibt fraglich.

Die Befundlage dazu ist widersprüchlich. GIESEN & GOLD (1994) haben etwa in einer älteren Untersuchung festgestellt, dass für Lehramtskandidatinnen und -kandidaten unterschiedlicher Schultypen im Vergleich zu Diplom- und Magisterstudierenden unabhängig von Fächern und Geschlecht ein „global verankertes Gefälle des intellektuellen Leistungsniveaus“ besteht (ebenda, S. 75). BERGMANN & EDER (1994) finden dagegen bei einer längsschnittlichen Untersuchung an Schülerinnen und Schülern keinerlei Hinweise auf eine „Negativauslese“. Zur Problemgruppe gehören nur diejenigen, die sich sehr spät für das Lehramt entscheiden (Lehramt als „Notlösung“, vgl. auch EBERLE, 2007). Auch in einer neueren Studie von SPINATH, OPHUYSEN & HEISE (2005) fanden sich keine Hinweise darauf, dass sich Lehramtsstudierende in Merkmalen wie Intelligenz, Lesekompetenz sowie Leistungsmotivation in negativer Weise von Studierenden in Diplomstudiengängen unterscheiden.

In der vorliegenden Untersuchung soll die Frage nach der Attraktivität oder Unattraktivität des Lehrerberufs mit Hilfe der Berufswahlmotive untersucht werden. Welche Motive nennen Schülerinnen und Schüler auf die Frage, warum sie nicht Lehrerin oder Lehrer werden möchten? Die Gründe für die Nichtwahl des Lehrerstudiums sollen Hinweise auf das Image und die Wahrnehmung des Lehrerberufs liefern und damit Rückschlüsse auf Überlegungen und nachhaltige Maßnahmen zur Image-Veränderung und Gewinnung „ambitionierten“ und passenden Lehrernachwuchses erlauben. Denn Rekrutierungsstrategien dürfen nicht an den so genannten „Schweinezyklus“ von Angebot und Nachfrage gekoppelt sein. Solche kurzfristig angelegten Werbeaktionen zum Lehrerberuf, wie sie in Deutschland Anfang des 21. Jahrhunderts in mehreren Bundesländern durchgeführt wurden (z.B. die Kampagne „Gute Leute machen Schule“, 2001, aus Niedersachsen), erreichen nicht den qualitätsvollen Lehrernachwuchs, wenn nicht gleichzeitig das Berufsimago und die Arbeitsbedingungen verbessert werden. Zu letzterem gehört neben einer öffentlichen Wertschätzung des Berufsstandes, einer Verbesserung der Ausbildung bezüglich der Gelingensbedingungen des Berufs und des Ausbaus professioneller Unterstützungsstrukturen vor allem auch eine Veränderung in der traditionellen Lehrerlaufbahn „von der Schule in die Schule“ mit einer vorhersehbaren und planbaren Folge von Dienstjahren und einem Belohnungssystem, das sich in der Verleihung von Titeln wie z.B. Studienrat erschöpft:

Leistungswillige, neugierige, an Lernen zutiefst interessierte Menschen brauchen eine dynamische Berufsperspektive. Funktionswechsel im System bzw. vorgesehene Möglichkeiten des Job-Enrichment und Job-Enlargement müssen zu Attraktivitätsmerkmalen auch des Lehrerberufs führen. (STRITTMATTER, 2007, S. 15)

Zur Entwicklung solcher Rekrutierungs- und Auswahlstrategien ist es unabdingbar, nutzbares Steuerungswissen über die Personen zu erhalten, die sich in der Lehrerausbildung befinden und über Personen, die passende Kandidatinnen und Kandidaten wären, sich aber nicht für den Lehrerberuf interessieren.

## 1.2 Konzeptioneller Rahmen der Arbeit

Die vorliegende Arbeit möchte einen Beitrag zu diesem Steuerungswissen leisten, indem sie (1) im theoretischen Teil Studien auswertet, die Befunde über den Berufswunsch Lehramt liefern, und (2) im empirischen Teil den Berufswunsch Lehramt bezüglich seiner Entstehungsbedingungen und unter dem Aspekt der Spannung zwischen artikulierter (subjektiver) und gemessener (objektiver) Passung<sup>4</sup> untersucht.

Grundlage des empirischen Teils ist eine Befragung von 310 Schülerinnen und Schülern der gymnasialen Oberstufe. In der Auswahl der Stichprobe zeigt sich auch die Besonderheit der vorliegenden Arbeit: Im Gegensatz zu den meisten Studien zur Berufswahl Lehramt, die an Lehramtsstudierenden oder (in retrospektiver) Perspektive an Lehrkräften durchgeführt werden, untersucht diese Arbeit Schülerinnen und Schüler, die sich meist noch *nicht* für ein klares Berufsfeld entschieden haben und daher auch noch viele Berufsalternativen wahrnehmen. Zudem wurden für diese Arbeit nicht nur die Schülerinnen und Schüler befragt, die sich für den Beruf Lehramt interessieren, sondern auch diejenigen, die sich nicht dafür interessieren: Es wurden immer ganze Kurse oder sogar Jahrgangsstufen erfasst, wie in Kapitel 6.3 ausgeführt wird, es handelt sich also um eine unausgelesene Stichprobe. Auf diese Weise gelingt es, unter der Perspektive der Rekrutierung passenden Lehrernachwuchses auch diejenigen bezüglich ihrer objektiv messbaren Passung zum Lehrerberuf zu untersuchen, die in den meisten Studien eben nicht erfasst werden: Wer interessiert sich nicht für den Lehrerberuf und würde dennoch für diesen passen? Warum besteht bei diesen Personen kein Interesse, Lehrerin oder Lehrer zu werden?

Die vorliegende Arbeit bedient sich dabei einer Berufswahltheorie, dem Person-Umwelt-Modell von HOLLAND (1997), die die Berufswahl, den Laufbahnverlauf, die Berufsleistung und die Kompetenzentwicklung als Resultat des „pairing of persons and environments“ versteht (HOLLAND, 1997, S. 2). Hier zeigt sich eine weitere Besonderheit der vorliegenden Arbeit: die Verbindung verschiedener Theorien und Forschungsdisziplinen. Neben den Berufswahltheorien mit Schwerpunkt auf der HOLLAND-Forschung wird in dieser Arbeit

---

<sup>4</sup> Der Begriff „objektive Passung“ bezieht sich auf Testergebnisse, meint also zuverlässige (reliable, mit standardisierten Instrumenten messbare) Vorhersagemöglichkeiten der Ausbildungs- und Berufswahl auf der Basis von Interessensmerkmalen oder Personmerkmalen. Der Begriff „subjektive Passung“ meint die „artikulierte Passung“, die durch direkte Fragen nach einem Berufswunsch und den Gründen dafür Hinweise auf den relativen Stellenwert der Interessen gibt (BERGMANN, 1994, S. 142; ROST, 2007, S. 153f.)

auch der pädagogisch-psychologische Forschungsstand zur Berufswahl Lehramt aufgearbeitet. In der Herleitung des theoretischen Rahmenmodells werden diese beiden Themenkomplexe, die Berufswahlforschung und die Lehrerberufsforschung, zusammengeführt und daraus Belege für Prädiktoren des Berufswunsches Lehramt gewonnen. Damit knüpft diese Arbeit an die Studien von BERGMANN & EDER (1993; 1994; 1998) und MAYR (1994; 2007) an, die im Kontext der Berufswahl Lehramt und der Lehrerberufslaufbahn die in der HOLLAND-Theorie postulierte Person-Umwelt-Kongruenz als *Wirkvariable* untersuchen (vgl. Kap. 4.4).

Wie in den folgenden Kapiteln dargestellt, geht es dabei vor allem um die „Wirkungen“ oder „Outcomes“ Studienerfolg, Berufserfolg, Berufszufriedenheit und Laufbahntwicklung. Deutlich seltener untersucht wurde die Kongruenz als *Ergebnisvariable*. Dabei weisen verschiedene Berufswahltheorien darauf hin, dass es bestimmte Bedingungen gibt, die zu einer Person-Umwelt-Kongruenz führen können. SUPER (1957) nimmt an, dass Berufswählerinnen und Berufswähler mit differenziertem beruflichem Selbstbild und guter beruflicher Informiertheit eher imstande sind, persongemäße bzw. kongruente berufliche Präferenzen zu entwickeln und auch häufiger in eine kongruente Laufbahn einmünden. BERGMANN (1998, S. 32) bemängelt das Fehlen von Modellvorstellungen und Untersuchungsergebnissen zu den Bedingungen der Person-Umwelt-Kongruenz und verweist dabei auf die Theorien von CRITES (Berufswahlreifemodell, 1978) und GUTHRIE & HERMAN (1982). Auch eine von BERGMANN (1993) selbst durchgeführte Untersuchung bestätigt, dass Jugendliche mit günstigeren berufswahlbezogenen Einstellungen (engagiert, entschieden) und konsistenteren Ausbildungs- und Berufswünschen häufiger in interessenentsprechende Studiengänge einmünden.

In der vorliegenden Arbeit sollen die Einflussvariablen untersucht werden, die zum Berufswunsch Lehramt führen. Es geht also um die Kongruenz oder Passung als *Ergebnisvariable*. Die Kongruenz soll dabei vor allem aus der kritischen Perspektive des Berufs-Leitbildes Lehramt betrachtet werden. Im Verlauf dieser Arbeit werden deshalb neben der Theorie des Person-Umwelt-Modells von HOLLAND verschiedene Studien zur *Berufswahl* und zum Beruf Lehrerin oder Lehrer diskutiert unter der Perspektive, daraus Variablen gewinnen zu können, die als Einflussfaktoren auf den Berufswunsch Lehramt in das theoretische Rahmenmodell der vorliegenden Arbeit aufgenommen werden. Ziel ist es, ein möglichst umfassendes Rahmenmodell zu entwickeln und empirisch zu überprüfen, das zum einen die Wirkfaktoren auf den Berufswunsch Lehramt erfasst, zum anderen Hinweise auf kritische, berufungünstige Eingangsmerkmale liefert. Die Bedeutung der Interessen im Kontext beruflicher Wahl- und Entscheidungssituationen soll in dieser Arbeit aus zwei Perspektiven untersucht werden, aus der subjektiven Perspektive (direkt und subjektiv erfragte *Berufsträume*, *Berufswünsche* und *Berufsmotive*) und aus der objektiven Perspektive (gemessene Übereinstimmung von Interessentyp und Umwelttyp/Beruf mittels eines empirischen Verfahrens). Verschiedene Studien weisen darauf hin, dass sich die Chancen auf eine interessengemäße und damit „passende“ Berufswahl deutlich erhöhen, wenn

sich artikulierte und gemessene Interessen entsprechen (BARTLING & HOOD, 1981; BORGES & SELIG, 1978; DOLLIVER & WILL, 1977, zit. nach BERGMANN, 1994, S. 149). Allerdings erwiesen sich die gemessenen Interessen in einer Studie von BERGMANN (1994) als wirksamer bezüglich Befinden und Stabilität als die artikulierte Interessen: „... wird ein mit den gemessenen Interessen kongruentes Studienfach gewählt, dann sind die Studierenden mit ihrer Fachwahl zufriedener, sie fühlen sich in geringerem Maße durch berufliche Identifikationsprobleme beeinträchtigt und tendieren zu einem stabileren Laufbahnverhalten.“ (ebenda, S. 150). Auf dieses Ergebnis beziehen sich auch die Hypothesen der vorliegenden Arbeit. Es sollen verschiedene Personengruppen unter den jugendlichen Berufswählerinnen und -wählern identifiziert und miteinander verglichen werden:

- Schülerinnen und Schüler, deren artikulierte und gemessene Interessen bezüglich des Lehramts als Berufswunsch übereinstimmen.
- Schülerinnen und Schüler, die ein Interesse am Lehrerberuf artikulieren, deren gemessene Interessen aber nicht zum Berufswunsch passen: Diese Gruppe wird als „Risikogruppe“ bezüglich Erfolg, Gesundheit und Zufriedenheit im Berufsleben interpretiert werden. Die Diskrepanz von gemessenen und artikulierte Interessen kann aber auch ein Warnsignal im Hinblick auf das bislang erreichte berufliche Entwicklungsniveau sein, die Kristallisation beruflicher Interessen wäre möglicherweise noch nicht abgeschlossen und diese Personen hätten einen erhöhten Beratungsbedarf (vgl. dazu BERGMANN, 1994, S. 150).
- Schülerinnen und Schüler, deren gemessene Interessen zum Lehrerberuf passen, die aber kein ernsthaftes Interesse am Lehrerberuf artikulieren bzw. den Lehrerberuf noch nie in Betracht gezogen haben. Diese Gruppe soll in dieser Arbeit genauer beschrieben werden unter der Perspektive der Gewinnung passenden Lehrernachwuchses. Es soll vor allem untersucht werden, warum es bei diesen Personen keine artikulierte Interessen-Berufskongruenz gibt, welche Einflussvariablen also den Berufswunsch Lehramt verhindern.