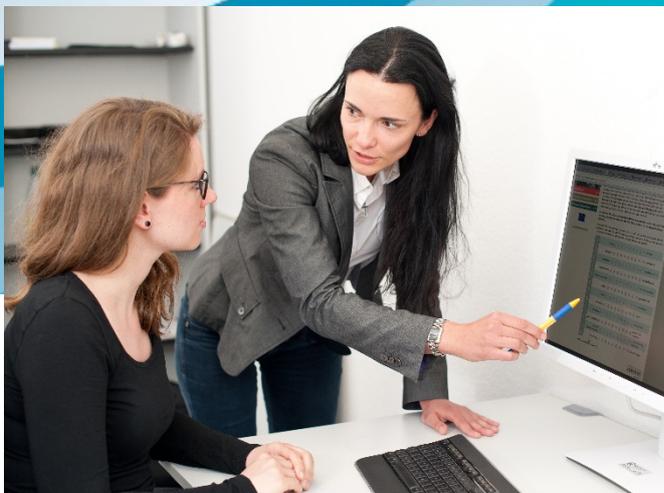


PERSÖNLICHKEIT

Informationen zu den Bereichen des Assessment-Verfahrens
für die Erfurter Lehramtsstudierenden



GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Zitiervorschlag:

Keiner, M. & Hany, E. A. (2016). *Persönlichkeit. Informationen zu den Bereichen des Assessment-Verfahrens für die Erfurter Lehramtsstudierenden*. Erfurt: Universität Erfurt, Erfurt School of Education, Teaching Talent Center im Projekt QUALITEACH.

Aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung erhält die Universität Erfurt in diesen Jahren Ressourcen für die Fortentwicklung der Lehrerbildung. Eines der Teilprojekte des Erfurter Vorhabens QUALITEACH, das am Erfurter Zentrum für Lehrerbildung, der *Erfurt School of Education* angesiedelt ist, ist das „Teaching Talent Center“, das es sich zur Aufgabe gemacht hat, Talente für den Lehrberuf zu identifizieren und zu fördern und den Lehrberuf insgesamt für talentierte junge Menschen attraktiv zu machen.

Eine wichtige Basis für diese Arbeit ist die Verfügbarkeit von Messinstrumenten, mit denen Persönlichkeitsmerkmale von Lehramtsstudierenden oder gegebenenfalls von Bewerberinnen und Bewerbern für das Lehramtsstudium ermittelt werden können. Der Einsatz dieser Instrumente ist nicht im Rahmen eines Zulassungsverfahrens zum Lehramtsstudium mit dem Ziel der Selektion vorgesehen. Vielmehr soll den Studierenden die Möglichkeit eröffnet werden, frühzeitig einen Überblick über die eigenen Stärken und Schwächen in Bezug auf den Lehrberuf zu erhalten und nachfolgend eigenverantwortlich Entscheidungen treffen zu können. Diese Entscheidungen können sich auf die Wahl des Studiums und des Berufs beziehen, sie können aber genauso darauf abzielen, sich selbst noch besser auf die Anforderungen des Lehrberufs vorzubereiten.

Zu diesem Zweck will das Teaching Talent Center Beratungs-, Coaching- und Trainingsmodule besonders in Bezug auf Schlüsselkompetenzen und die Selbststeuerung der eigenen Entwicklung anbieten.

Die vorliegende Schrift stellt die Facetten des Bereichs „Persönlichkeit“ vor, die mit einem Fragebogenverfahren aus bewährten Skalen erhoben werden.

Erfurt School of
Education



PERSÖNLICHKEIT

Informationen zu den Bereichen des Assessment-Verfahrens für die Erfurter Lehramtsstudierenden

Wer ein guter Lehrer oder eine gute Lehrerin werden möchte, braucht in erster Linie – das zeigt die Forschung – solides Fachwissen und fachdidaktisches Wissen zu den eigenen Unterrichtsfächern. Das Universitätsstudium ist darauf angelegt, genau diese Wissensbestände – ergänzt durch pädagogisches und psychologisches Wissen – zu vermitteln. Die praktischen Ausbildungsanteile helfen, beim Unterrichten, Erziehen, Beurteilen und Beraten erste Sicherheiten und Routinen für das konkrete Handeln zu erreichen. Nur wer sich sicher fühlt, wird die Herausforderungen des Schulalltags engagiert meistern und die Schülerinnen und Schüler in ihrer Entwicklung voranbringen.

Der Lehrberuf kann schön sein, anstrengend ist er auf jeden Fall. Oft ist ein besonderer Einsatz gefordert und nicht immer sind Kinder und Eltern so, wie man sich das erträumt. Um in den Ansprüchen des Alltags nicht unterzugehen, braucht man einen robusten und optimistischen Charakter, starkes Interesse am Beruf und die Fähigkeit, sich von stressigen Vorgängen auch einmal distanzieren zu können.

Die genannten Merkmale sind Persönlichkeitsfaktoren. Ihre Grundlagen entwickeln

sich früh, vielfach aus gewissen genetischen Wurzeln heraus; sie stabilisieren sich im frühen Erwachsenenalter und sie begleiten uns unser Leben lang. Unsere Persönlichkeit entscheidet mit, wie wohl wir uns in unserer Umgebung fühlen, wie tatkräftig wir mit Herausforderungen umgehen und wie viel Zufriedenheit wir aus unseren Leistungen ziehen. Für angehende Lehrerinnen und Lehrer kann es hilfreich sein, über die eigene Persönlichkeit Bescheid zu wissen.

Das Teaching Talent Center bietet den Lehramtsstudierenden ein Assessment-Verfahren für wichtige Persönlichkeitszüge an. Im Mittelpunkt stehen Selbsteinschätzungen der Befragten, aber im Lauf der Zeit sollen auch Verhaltensproben und Leistungsaufgaben hinzukommen. Intelligenztests bleiben ausgeklammert, sie können auf Wunsch aber ergänzend eingesetzt werden.

Auf den folgenden Seiten informieren wir über die Persönlichkeitszüge, die in unseren Verfahren erfasst werden und zu denen ein Persönlichkeitsprofil erstellt wird. Der (anonyme) Vergleich mit anderen Studierenden und Befunden der Forschung hilft, die eigenen Stärken und Schwächen zu erkennen.

Sechs Hauptbereiche der Persönlichkeit

Das Persönlichkeitsprofil, das auf der Grundlage der Fragebögen erstellt wird, umfasst 19 einzelne Facetten. Diese werden zu sechs größeren Bereichen zusammengefasst, die nachstehend beschrieben sind.

Interesse an Lehrtätigkeiten

<i>Allgemeine Bedeutung</i>	Die Skala erfasst das Ausmaß, in dem man sich für typische Tätigkeiten des Lehrberufs interessiert. Dazu gehören die Planung und Organisation des Unterrichts, die Durchführung von Unterrichtseinheiten, der Umgang mit Schülerinnen und Schülern und das „Dranbleiben“ an aktuellen fachlichen Entwicklungen durch lebenslanges Lernen.
<i>Hohe Werte</i>	Wer hier hohe Werte erzielt, zeigt ein besonders ausgeprägtes Interesse an wichtigen Tätigkeiten im Lehrberuf.
<i>Niedrige Werte</i>	Wer hier niedrige Werte erzielt, interessiert sich nur schwach für typische Tätigkeiten des Lehrberufs. Sehr niedrige Werte sind allerdings sehr selten.
<i>Relevanz für den Lehrberuf</i>	Wer für schulische Tätigkeiten motivierter ist, lernt im Studium aktiver, hat am Studienende bessere Studienleistungen und beschreibt sich auch nach dem Einstieg in den Beruf als erfolgreicher (Mayr, 2010)

Zurückstellen äußerer Anreize

<i>Allgemeine Bedeutung</i>	Die Skala erfasst das Ausmaß, in dem man bei der Berufswahl für den Lehrberuf äußere Faktoren zurückstellt. Es geht also darum, wie distanziert man gegenüber Argumenten ist, dass man als Lehrerin oder Lehrer Beruf und Familie gut kombinieren kann, dass der Beruf in der Gesellschaft sehr geschätzt und dass das Studium relativ leicht ist. Es geht auch darum, welches Gewicht man äußeren Einflüssen wie dem Rat der Familie zugemessen hat.
<i>Hohe Werte</i>	Wer hier hohe Werte erzielt, lässt sich nicht oder nur wenig durch äußere Reize bei der Wahl des Lehrberufs leiten und betrachtet diese als eher unwichtig.
<i>Niedrige Werte</i>	Wer hier niedrige Werte erzielt, lässt sich durch äußere Reize bei der Wahl des Lehrberufs leiten und lässt sich dadurch sehr beeinflussen.
<i>Relevanz für den Lehrberuf</i>	Wer von sich aus eine hohe Motivation für die Berufswahl des Lehrers oder der Lehrerin mitbringt, ist zufriedener und weniger belastet (Mayr, 1998). Denn eine ausschließlich von außen motivierte Berufswahl stellt ein Risiko für den Berufs- und Studienerfolg dar, ebenso wie unrealistische Erwartungen, welche später zu Enttäuschungen, reduziertem Engagement und aufgabenvermeidendem Verhalten führen können (Foerster, 2008).

Identifikation mit dem Lehrberuf

<i>Allgemeine Bedeutung</i>	Die Skala erfasst das Ausmaß, in dem man gerne mit Kindern und Jugendlichen zusammen arbeitet, ihre Entwicklung sowie Erziehung mitgestalten möchte und im Hinblick darauf auch von seinen eigenen pädagogischen Kompetenzen einschließlich seines Selbstbilds als Lehrer/in überzeugt ist. Die Skala zeigt auch, ob man sich mit dem Lehrberuf identifizieren kann und für diesen Beruf entsprechend engagiert ist.
<i>Hohe Werte</i>	Wer hier hohe Werte erzielt, kann sich gut mit dem Lehrberuf identifizieren und könnte seine wirkliche „Berufung“ gefunden haben.
<i>Niedrige Werte</i>	Wer hier niedrige Werte erzielt, kann sich nicht so gut mit dem Lehrberuf und einem entsprechenden Selbstbild identifizieren.
<i>Relevanz für den Lehrberuf</i>	Die Identifikation mit dem Lehrberuf ist vor allem an den wahrgenommenen Wert des Berufs gebunden. Dabei sollte der Wunsch nach der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen im Sinne eines pädagogischen Interesses ein wichtiges Anliegen sein, da es sich dabei um eine unverzichtbare Komponente des Tätigkeitsfeldes handelt (Pohlmann & Möller, 2010). Wer den Beruf darüber hinaus als „Leidenschaft“ empfindet, hat gute Aussichten darauf, diesen langfristig und mit Freude auszuführen, auch wenn es einmal belastende Phasen gibt (Moeller, 2013).

Selbstsichere Problembewältigung

<i>Allgemeine Bedeutung</i>	Die Skala erfasst das Ausmaß, zu dem man auch unter ungünstigen Voraussetzungen das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten behält, auftretenden Problemen offensiv zu begegnen sucht und den eigenen bisherigen Lebens- und Berufsweg als erfolgreich beurteilt.
<i>Hohe Werte</i>	Wer hier hohe Werte erzielt, glaubt an die Beeinflussbarkeit seiner Umwelt durch die eigenen Fähigkeiten, erlebt Probleme als lösbare Herausforderungen und klassifiziert seinen Lebensweg als erfolgreich.
<i>Niedrige Werte</i>	Wer hier niedrige Werte erzielt, empfindet wenig Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und erlebt die eigene Umwelt als weniger beeinflussbar, ist mit seinem bisherigen Lebensweg eher unzufrieden und sieht Probleme als schwierige Belastung.
<i>Relevanz für den Lehrberuf</i>	Selbstsichere Problembewältigung ist eine wichtige Voraussetzung, um berufliche Anforderungen, Probleme oder Stress zu bewältigen (Schmitz, 2000). Optimistische Selbstwirksamkeitserwartungen sind zudem eine Grundbedingung für überdurchschnittliches Engagement im Schulalltag sowie das Setzen höherer Ziele, die Entwicklung kreativer Ideen und deren ausdauernde Umsetzung (Warner & Schwarzer, 2009). Ein positives Erfolgserleben im Beruf bietet den sicheren Boden dafür, dass Auseinandersetzungen mit Arbeitsanforderungen bewältigt werden (Arold, Schaarschmidt & Kieschke, 2000).

Emotionale Stabilität

<i>Allgemeine Bedeutung</i>	Die Skala erfasst das Ausmaß, in dem man ruhig und entspannt in Stresssituationen bleibt, wie gut man Misserfolge verkraften und wie gut man mit Konflikten und hektischen Situationen umgehen kann.
<i>Hohe Werte</i>	Wer hier hohe Werte erzielt, kann sich bei Misserfolgen erneut motivieren, ist emotional gefestigt und bleibt auch in Belastungssituationen handlungsfähig.
<i>Niedrige Werte</i>	Wer hier niedrige Werte erzielt, lässt sich bei Misserfolg schwer von Neuem motivieren, verliert in Belastungssituationen schnell den Kopf und ist emotional labil.
<i>Relevanz für den Lehrberuf</i>	Die Ansprüche im Lehrberuf sind hoch. Deshalb ist eine emotionale Festigkeit sehr wichtig, um später nicht stressbedingt zu erkranken und beispielsweise einen Burnout zu erleiden (Arold et al., 2000). Unter Stress ruhig und geordnet zu handeln und auch bei Misserfolgen nicht aufzugeben, ist wichtig, wenn man im Lehrberuf bestehen will. Wer wenig belastbar ist, verhält sich als Lehrperson oft unangemessen und schadet damit auch den Schülerinnen und Schülern (Klusmann & Richter, 2014).

Ressourcenbewusstes Selbstmanagement

<i>Allgemeine Bedeutung</i>	Die Skala erfasst das Ausmaß, in dem man seinen Perfektionismus zügeln kann, sich in der Freizeit von beruflichen Problemen lösen und erholen kann und damit das Studium nicht als frustrierend oder erschöpfend erlebt.
<i>Hohe Werte</i>	Wer hier hohe Werte erzielt, versteht es, die eigenen Kräfte zu schonen, kann sich gut von der täglichen Arbeit distanzieren, findet in der Freizeit einen guten Ausgleich und erlebt sein Studium als wenig belastend.
<i>Niedrige Werte</i>	Wer hier niedrige Werte erzielt, übernimmt sich leicht, kann sich schlecht von der eigenen Arbeit distanzieren, strebt nach der Perfektionierung und ist durch das eigene Studium ausgelaugt und erschöpft.
<i>Relevanz für den Lehrberuf</i>	Ein hohes Arbeitsengagement ist immer wünschenswert, aber die eigenen Kräfte müssen dosiert und zielgerichtet eingesetzt werden, damit sie lange erhalten bleiben (Arold et al., 2000). Gerade im beruflichen Alltag einer Lehrkraft können zu hohe Ansprüche und Perfektionsstreben in Verbindung mit anhaltender emotionaler Erschöpfung ungünstig wirken. Besonders die Fähigkeit zur Distanzierung von beruflichen Problemen ist notwendig, um entsprechende Belastungen adäquat bewältigen zu können (Arold et al., 2000).

Teilskalen zur Erfassung der Persönlichkeit

Zur Bestimmung der sechs Hauptbereiche der Persönlichkeit werden insgesamt 19 Einzelskalen eingesetzt, die wiederum aus mehreren Aussagen bestehen. Um die sechs ermittelten Hauptbereiche noch besser zu verstehen, sind hier die zugehörigen Einzelskalen aufgelistet. Auf Wunsch kann man hierzu eine detaillierte Auswertung erhalten.

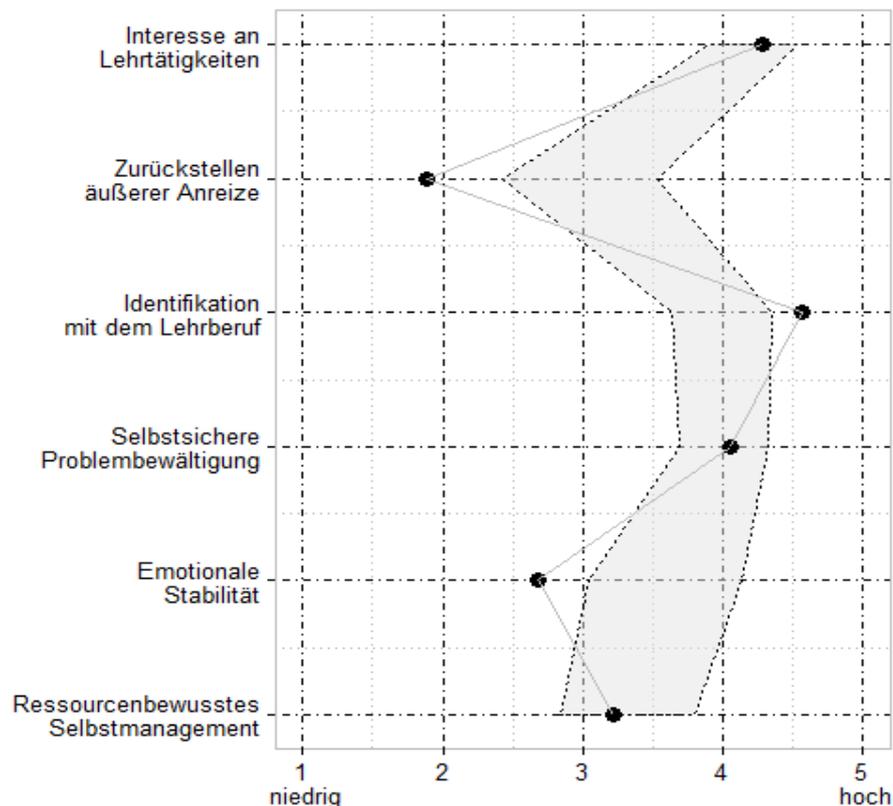
Interesse an Lehrtätigkeiten	
Interesse am Planen und Vorbereiten von Unterricht	Die Subskala erfasst das Ausmaß, in dem man sich für die Planung und Organisation des Unterrichts interessiert.
Interesse am Unterrichten	Die Subskala erfasst das Ausmaß, in dem man sich für Unterrichtsdurchführung und die Verständlichkeit des eigenen Unterrichts interessiert.
Interesse, mit Kindern und Jugendlichen umzugehen	Die Subskala erfasst das Ausmaß, in dem man sich für den Umgang mit Schüler/innen sowie deren Probleme interessiert.
Interesse an lebenslanger Bildung	Die Subskala erfasst das Ausmaß, in dem man sich für das Fach betreffende Weiterentwicklungen, kulturelle sowie gesellschaftliche Aktivitäten und damit in Verbindung stehende Fortbildungen interessiert.
Zurückstellen äußerer Anreize	
Nützlichkeit (-)*	Die Subskala erfasst das Ausmaß, in dem der Lehrberuf aus Gründen der finanziellen Absicherung und Vereinbarkeit in Hinblick auf die eigene Freizeit-, Familien- sowie Alltagsgestaltung angestrebt wird.
Soziale Einflüsse (-)*	Die Subskala erfasst das Ausmaß, in dem der Lehrberuf aus Gründen der gesellschaftlichen Akzeptanz und Befürwortung der Familie und Freunde angestrebt wird.
Geringe Schwierigkeit des Lehramtsstudiums (-)*	Die Subskala erfasst das Ausmaß, in dem der Lehrberuf auf Grund vermuteter geringer Schwierigkeit des Studiums angestrebt wird.
Identifikation mit dem Lehrberuf	
Leidenschaft für den Lehrberuf	Die Subskala erfasst das Ausmaß, in dem man sich mit dem Lehrberuf identifiziert, ihn zu einem wesentlichen Bestandteil seines Denkens und Handelns gemacht hat und bestrebt ist, wie eine Lehrerin oder ein Lehrer tätig zu sein.
Pädagogisches Interesse	Die Subskala erfasst das Ausmaß, in dem der Lehrberuf angestrebt wird, weil man gerne mit Kindern und Jugendlichen zusammen arbeitet und deren Erziehung und Entwicklung mitgestalten möchte.
Lehrerbezogenes Selbstkonzept	Die Subskala erfasst das Ausmaß, in dem der Lehrberuf angestrebt wird, weil man an seine eigenen pädagogischen Fähigkeiten glaubt und man davon überzeugt ist, ein guter Lehrer bzw. eine gute Lehrerin zu werden.

Selbstsichere Problembewältigung	
Lehrerspezifische Selbstwirksamkeit	Die Subskala erfasst das Ausmaß, in dem man Vertrauen in die eigenen lehrerspezifischen Fähigkeiten hat, auch wenn man es mit schwierigen Menschen, der eigenen Befindlichkeit oder widrigen Verhältnissen zu tun hat.
Offensive Problembewältigung	Die Subskala erfasst das Ausmaß, in dem man offensiv versucht, Probleme zu lösen, diese als lösbare Aufgabe und damit aktiv als Herausforderung ansieht.
Erfolgserleben im Beruf	Die Subskala erfasst das Ausmaß, in dem man den eigenen Karriere- und Lebensweg bislang als erfolgreich beurteilt.
Emotionale Stabilität	
Belastbarkeit	Die Subskala erfasst das Ausmaß, in dem man unter konkreter Erledigung von Aufgaben, damit verbundenem Druck und eventuell zusätzlich unvorhersehbaren Ereignissen belastbar ist.
Irritierbarkeit (-)*	Die Subskala erfasst das Ausmaß, in dem man sein Verhalten in negativ erlebten oder unerwarteten Situationen nur schwer kontrollieren kann und sich gefühlsmäßig irritieren lässt.
Resignationstendenz (-)*	Die Subskala erfasst das Ausmaß, in dem man sich bei Rück- und Fehlschlägen zurückzieht und entmutigen lässt oder resigniert.
Ressourcenbewusstes Selbstmanagement	
Perfektionsstreben (-)*	Die Subskala erfasst das Ausmaß, in dem man nach der Perfektionierung der eigenen Arbeit strebt und dementsprechend ehrgeizig agiert, ferner auch Kontrollmechanismen zur Überprüfung einbaut. Damit verbunden ist auch eine gewisse Verausgabungsbereitschaft.
Distanzierungsfähigkeit	Die Subskala erfasst das Ausmaß, in dem man sich in der Freizeit von Gedanken und Problemen des Arbeitsalltags lösen kann.
Emotionale Erschöpfung (-)*	Die Subskala erfasst das Ausmaß, in dem man sich durch sein Studium bzw. sein Leben erschöpft und frustriert fühlt.

**Anmerkung:* Das Symbol (-) besagt, dass die entsprechende Skala in umgekehrter Richtung in den Gesamtfaktor einbezogen wird.

Auswertung der Skalen

Zum Zweck der Auswertung wird für die Aussagen jeder Skala der Mittelwert berechnet. Die Skalen werden unter Berücksichtigung des Vorzeichens weiter zusammengefasst und ergeben dann Werte für die sechs Hauptbereiche der Persönlichkeit. Diese Werte ergeben zusammen ein Persönlichkeitsprofil. Nachstehend erläutern wir an einem Beispiel, wie das Persönlichkeitsprofil graphisch dargestellt wird.



Erläuterung eines Beispielprofils

Die schwarzen Punkte geben die durchschnittlich erzielten Werte wieder. Wenn Sie an dem Assessment teilgenommen haben, so finden Sie in der Graphik auf Ihrer persönlichen Rückmeldung Ihre Werte. Beachten Sie, dass die oben gezeigten Werte aber fiktiv sind und nur der Erläuterung dienen.

Der grau schattierte Bereich gibt für jedes Merkmal denjenigen Wertebereich an, in den 70 % aller befragten Personen fallen. Er ist als Orientierungshilfe gedacht und ermöglicht die Einordnung der eigenen Werte im Hinblick auf die erhobene Bezugsgruppe. Liegt ein Wert innerhalb des grauen Bereichs, so kann man von einer unauffälligen Ausprägung ausgehen. Liegt ein Wert jedoch außerhalb, sollte man sich mit ihm auseinandersetzen.

Nachstehend werden die einzelnen Werte aus der abgebildeten Graphik näher erläutert.

Interesse an Lehrtätigkeiten

Das dargestellte fiktive Profil zeigt mit dem obersten schwarzen Punktwert ein überdurchschnittliches Interesse an typischen Lehrertätigkeiten: Der Wert liegt zwischen 4 und 5. Im Vergleich mit den anderen untersuchten Personen ist dieser Wert jedoch unauffällig. Insgesamt ist eine hohe Ausprägung dieses Wertes günstig für die Wahl des Lehrberufs.

Zurückstellen äußerer Anreize

Das Profil zeigt im zweiten schwarzen Punkt einen unterdurchschnittlichen Wert. Er zeigt damit, dass die Person Probleme beim Zurückstellen äußerer Anreize hat. Die Person hat sich bei der Wahl des Lehrberufs also vermutlich stark durch den Rat ihres Umfeldes leiten lassen und möglicherweise auch eine zu optimistische Vorstellung vom Lehrberuf entwickelt. Wie man sieht, liegt der Wert unterhalb des grauen Bereichs. Die Person unterscheidet sich damit deutlich von der Mehrheit der Befragten und weist damit eine ungünstige Voraussetzung für den Lehrberuf auf.

Identifikation mit dem Lehrberuf

Das Profil zeigt mit dem dritten schwarzen Punkt einen weit überdurchschnittlichen Wert im erfassten Bereich. Die Person befasst sich sehr gerne mit Jugendlichen und Kindern, ist an deren Entwicklung stark interessiert und von den eigenen pädagogischen Kompetenzen fest überzeugt. Die Person verfügt über ein gefestigtes Selbstbild im Hinblick auf den Lehrberuf und kann sich dementsprechend mit dem Berufsbild identifizieren. Mit dieser positiven Haltung ragt die Person auch unter der Vergleichsgruppe heraus, da sie oberhalb des grauen Bereichs liegt.

Selbstsichere Problembewältigung

Das Profil zeigt im Bereich der selbstsicheren Problembewältigung einen überdurchschnittlichen Wert von etwa 4,1. Die Person verfügt also über eine angemessene Problembewältigungsfähigkeit, strebt nach einer Optimierung von Arbeitsaufgaben und kann sich in der Freizeit von Problemen des Berufsalltages bzw. des Studiums distanzieren. Damit befindet sich die Person in „guter Gesellschaft“: Die meisten anderen Befragten zeigen ähnliche Haltungen und Kompetenzen, wie man aus dem grauen Bereich ablesen kann, der zwischen 3,7 und 4,3 liegt.

Emotionale Stabilität

Das Profil zeigt im Bereich der emotionalen Stabilität (vorletzter schwarzer Punkt) einen leicht unterdurchschnittlichen Wert. Probleme bei der Verarbeitung von Misserfolgen können also nicht ausgeschlossen werden. Die Person fühlt sich in unvorhergesehenen Situationen wohl etwas belastet, ist durch diese immer wieder irritiert, kann sie mitunter schwer kontrollieren und lässt sich dadurch eventuell zu leicht demotivieren. Auffällig ist, dass der individuelle Messwert von etwa 2,7 außerhalb des grau markierten „Normalbereichs“ liegt, der von 3,0 bis 4,2 reicht. Dieses Ergebnis sollte die Person dazu ermutigen, das Teaching Talent Center aufzusuchen. In einer Beratung können Strategien und Möglichkeiten zum Umgang mit emotional anspruchsvollen Situationen aufgezeigt werden.

Ressourcenbewusstes Selbstmanagement

Das Profil zeigt in diesem Bereich einen durchschnittlichen Wert von etwa 3,2 an (letzter schwarzer Punkt). Die Person zeigt also ein durchschnittliches Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten bei vorhandenen Schwierigkeiten, versucht mal mit mehr, mal mit weniger Erfolg, Problemen adäquat zu begegnen, und ist mit dem eigenen Lebens- sowie Berufsweg einigermaßen zufrieden. Auch wenn dieses Ergebnis nicht extrem positiv ausfällt, besteht kein Grund zur Aufregung, da der Messwert im grauen „Normalbereich“ liegt: Die meisten anderen Befragten äußern sich ähnlich. Dennoch könnte man sich beraten lassen, wie man diesen Zustand weiter verbessern kann.

Die Persönlichkeit ist entwicklungsfähig!

Die Profilergebnisse sind zwar nur das Ergebnis einer Momentaufnahme, aber es wäre sehr ungewöhnlich, wenn sich das ermittelte Profil in den nächsten Monaten und Jahren sehr stark ändern würde. Der Mensch ist zwar entwicklungsfähig, aber die genetische Ausstattung, die persönlichen Verhältnisse und lang geübte Gewohnheiten können dieser Entwicklung Schranken setzen. Und nicht immer entwickelt sich alles von selbst zum Besseren, oft muss man aktiv etwas dafür tun.

Wenn man emotional nicht besonders stabil ist, kann man durch Meditation und Entspannungstechniken für ein besseres Gleichgewicht sorgen. Wenn man dazu neigt, sich bei jeder Aufgabe zu überfordern, kann man lernen, mit seiner Zeit und seinen weiteren Ressourcen achtsam umzugehen. Wenn man den Lehrberuf an sich nicht besonders positiv sieht, sondern äußerliche Faktoren wie die vermeintlich langen Ferien schätzt, kann man seine Berufswahl überdenken.

So wie man an sich selbst arbeiten kann, sollte man auch klug überlegen, in welcher Art von Umgebung man später arbeiten möchte. Der Beruf, der Arbeitsplatz und die Umgebung, in der man sich künftig regelmäßig aufhalten wird, sollten möglichst so gewählt werden, dass sie zu den eigenen Bedürfnissen und Persönlichkeitszügen passen.

Menschen sind ganz unterschiedlich und auch Lehrerinnen und Lehrer können und dürfen ganz unterschiedlich sein, weil auch Schülerinnen und Schüler sowie unsere Schulen ganz unterschiedlich und oft einzigartig sind. Aber man sollte sich das Leben nicht schwerer machen, als es unbedingt nötig ist. Kluge Entscheidungen hinsichtlich des eigenen Berufs, der eigenen Lebensbewältigung und der persönlichen Entwicklung können das subjektive Wohlbefinden enorm unterstützen.

Beratungsangebot

Das Teaching Talent Center bietet Beratung und Coaching zur persönlichen Eignung für den Lehrberuf an. (Beratung zu allgemeinen Studienfragen erhalten Sie zentral von der Universität bei der Einrichtung „Studium und Lehre“. Beratung zu den Studiengängen für die Lehrämter erhalten Sie von der Erfurt School of Education.) Informieren Sie sich unverbindlich über die laufenden Angebote und vereinbaren Sie bei Bedarf einen Termin für ein orientierendes Gespräch. Die Kontaktadressen finden Sie am Ende dieses Textes.

Unsere Angebote basieren auf psychologischen Konzepten. Auf Basis einer umfassenden psychologischen Diagnostik stellt das Teaching Talent Center Unterstützungsangebote bereit, die der Studien- und Berufswahl (für Studieninteressierte und -anfänger im Bachelorstudium), der Entwicklung der eigenen (Lehrer-)Persönlichkeit (für Studierende in den Bachelor- und Masterstudiengängen) sowie der Erschließung persönlicher Potenziale für z. B. künftige Führungsaufgaben in Schulen (für Masterstudierende und Berufsanfänger) dienen sollen. Dabei werden unterschiedliche Beratungs- und Austauschformate wie Workshops, Gruppen- oder Einzelberatungen sowie Coachings angeboten.

Den Standards der psychologischen Personalentwicklung folgend zielen unsere Angebote primär auf die Förderung der berufsrelevanten Erfolgs- und Zufriedenheitsmerkmale ab, um eine bestmögliche Vorbereitung auf die Anforderungen des Berufsalltags sicherzustellen. Die Auswahl unserer Angebote richtet sich zudem danach, welche Methoden der Begleitung sich in der wissenschaftlichen Überprüfung bislang als am wirksamsten hinsichtlich der Entwicklung anforderungsrelevanter Erfolgs- und Zufriedenheitsmerkmale erwiesen haben. Ebenso werden unsere eigenen Angebote einer fortlaufenden Überprüfung unterzogen.

Wir führen keine therapeutischen Maßnahmen durch, sondern bieten ausschließlich Unterstützung für ein förderliches Wachstum und eine günstige Entwicklung an. Viele unserer Maßnahmen dienen in erster Linie der Information und dem Austausch. Die Studierenden, die zu uns zu kommen wollen, bestimmen selbst, wie sehr sie über die eigene Situation sprechen wollen.

Konkret bieten wir folgende Leistungen an:

- individuelle Gespräche zur Rückmeldung der Ergebnisse der Persönlichkeitsdiagnostik;
- Kleingruppenworkshops zur Überprüfung der Berufswahl, zum Selbst- und Energiemanagement, zu Konfliktlösungsstrategien u.a.;
- weiterführende Gruppen- und Einzelgespräche zur Klärung persönlicher Anliegen und zur Entwicklung der eigenen Person sowie
- Coachings zur Begleitung und Unterstützung persönlicher Entwicklungen.

Die Teilnahme ist freiwillig und kostenfrei und erfolgt auf Wunsch anonym.

Aktuelle Angebote sind unter <http://www.teachingtalentcenter.de/> zu finden. Über das gesamte Projekt informiert die Seite

<https://www.uni-erfurt.de/qualiteach/teilprojekte/teaching-talent-center/>.

Quellenangaben

Bei den eingesetzten Fragebogenskalen greifen wir überwiegend auf bewährte Instrumente aus der Lehrerbildungsforschung zurück.

Interesse an Lehrtätigkeiten	
Interesse am Planen und Vorbereiten von Unterricht 5 Items	Diese Subskala besteht aus drei ausgewählten Items der Subskala „Unterricht gestalten“ aus der „Lehrer-Interessen-Skala“ von Mayr (1998) und zwei selbst entwickelten Items.
Interesse am Unterrichten 5 Items	Diese Subskala besteht aus einem ausgewählten Item der Subskala „Unterricht gestalten“ aus der „Lehrer-Interessen-Skala“ von Mayr (1998) und drei selbst entwickelten Items.
Interesse, mit Kindern und Jugendlichen umzugehen 6 Items	Diese Subskala besteht aus drei ausgewählten Items der Subskala „Soziale Beziehungen fördern“ und drei selbstentwickelten Items, welche inhaltlich auf der Subskala „Auf spezifische Bedürfnisse eingehen“ aus der „Lehrer-Interessen-Skala“ von Mayr (1998) aufbauen.
Interesse an lebenslanger Bildung 5 Items	Diese Subskala entspricht der Subskala „Sich fortbilden“ aus der „Lehrer-Interessen-Skala“ von Mayr (1998).
Zurückstellen äußerer Anreize	
Nützlichkeit (-)* 9 Items	Diese Subskala entspricht der Subskala „Nützlichkeit“ aus dem Fragebogen zur Erfassung der Motivation für die Wahl des Lehramtsstudiums von Pohlmann und Möller (2010).
Soziale Einflüsse (-)* 6 Items	Diese Subskala entspricht der Subskala „Sozial Einflüsse“ aus dem Fragebogen zur Erfassung der Motivation für die Wahl des Lehramtsstudiums von Pohlmann und Möller (2010).
Geringe Schwierigkeit des Lehramtsstudiums (-)* 3 Items	Diese Subskala entspricht zwei ausgewählten Items der Subskala „Geringe Schwierigkeit des Lehramtsstudiums“ aus dem Fragebogen zur Erfassung der Motivation für die Wahl des Lehramtsstudiums von Pohlmann und Möller (2010) und einem selbstentwickelten Item.
Identifikation mit dem Lehrberuf	
Leidenschaft für den Lehrberuf 10 Items	Diese Subskala entspricht der Leidenschaftsskala von Moeller (2013).
Pädagogisches Interesse 7 Items	Diese Subskala entspricht der Subskala „Pädagogisches Interesse“ aus dem Fragebogen zur Erfassung der Motivation für die Wahl des Lehramtsstudiums von Pohlmann und Möller (2010).
Lehrerbezogenes Selbstkonzept 6 Items	Diese Subskala entspricht der Subskala „Fähigkeitsüberzeugung“ aus dem Fragebogen zur Erfassung der Motivation für die Wahl des Lehramtsstudiums von Pohlmann und Möller (2010).

Selbstsichere Problembewältigung	
Lehrerspezifische Selbstwirksamkeit 7 Items	Diese Subskala entspricht sieben ausgewählten Items der Skala der Lehrer-Selbstwirksamkeitserwartung von Schwarzer und Jerusalem (1996).
Offensive Problembewältigung 6 Items	Diese Subskala entspricht der Subskala „Offensive Problembewältigung“ aus dem Fragebogen für Arbeitsbezogenes Verhalten- und Erlebensmuster von Schaarschmidt und Fischer (2010).
Erfolgserleben im Beruf 6 Items	Diese Subskala entspricht der Subskala „Erfolgserleben im Beruf“ aus dem Fragebogen für Arbeitsbezogenes Verhalten- und Erlebensmuster von Schaarschmidt und Fischer (2010).
Emotionale Stabilität	
Belastbarkeit 5 Items	Die Subskala entspricht der Subskala „Belastbarkeit“ aus dem Feedback-Inventar zur berufsbezogenen Erstorientierung für Lehramtsstudierende von Kanning, Hermann und Böttcher (2011).
Irritierbarkeit (-)* 5 Items	Diese Subskala besteht aus fünf selbstentwickelten Items.
Resignationstendenz (-)* 6 Items	Diese Subskala entspricht der Subskala „Resignationstendenz“ aus dem Fragebogen für Arbeitsbezogenes Verhalten- und Erlebensmuster von Schaarschmidt und Fischer (2010).
Ressourcenbewusstes Selbstmanagement	
Perfektionsstreben (-)* 6 Items	Diese Subskala entspricht der Subskala „Perfektionsstreben“ aus dem Fragebogen für Arbeitsbezogenes Verhalten- und Erlebensmuster von Schaarschmidt und Fischer (2010).
Distanzierungsfähigkeit 6 Items	Diese Subskala entspricht der Subskala „Distanzierungsfähigkeit“ aus dem Fragebogen für Arbeitsbezogenes Verhalten- und Erlebensmuster von Schaarschmidt und Fischer (2010).
Emotionale Erschöpfung (-)* 6 Items	Diese Subskala wurde in Anlehnung an die Subskala „Emotional exhaustion“ von Maslach und Jackson (1982) aus sechs selbst entwickelten Items gebildet.

Anmerkung: Das Symbol (-) besagt, dass die entsprechende Skala in umgekehrter Richtung in den Gesamtfaktor einbezogen wird.

Literaturangaben

- Arold, H., Schaarschmidt, U. & Kieschke, U. (2000). Die Bewältigung psychischer Anforderungen durch Lehrkräfte. In H. Ackermann (Hrsg.), *Schulleiter-Handbuch*, Bd. 93 (S. 62-72). München: Oldenbourg.
- Foerster, F. (2008). *Personale Voraussetzungen von Grundschullehramtsstudierenden. Eine Untersuchung zur prognostischen Relevanz von Persönlichkeitsmerkmalen für den Studien- und Berufserfolg*. Münster: Waxmann.
- Kanning, U. P., Hermann, C. & Böttcher, W. (2011). *FIBEL Feedback-Inventar zur berufsbezogenen Erstorientierung für Lehramtsstudierende*. Göttingen: Hogrefe.
- Kluger, A. N. & DeNisi, A. S. (1996). The effects of feedback interventions on performance: A historical review, a meta-analysis, and a preliminary feedback intervention theory. *Psychological Bulletin*, 119(2), 254-284.
- Klusmann, U. & Richter, D. (2014). Beanspruchungserleben von Lehrkräften und Schülerleistung: Eine Analyse des IQB-Ländervergleichs in der Primarstufe. *Zeitschrift für Pädagogik*, 60, 202-224.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1982). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Mayr, J. (1998). Die "Lehrer-Interessen-Skalen" (LIS). Ein Instrument für Forschung und Laufbahnberatung. In J. Abel & C. Tarna (Hrsg.), *Pädagogisch-psychologische Interessenforschung in Studium und Beruf* (S. 111-125). Münster: Waxmann.
- Mayr, J. (2010). Selektieren und/oder qualifizieren? Empirische Befunde zu guten Lehrpersonen. In J. Abel & G. Faust (Hrsg.), *Wirkt Lehrerbildung?* (S. 73-89). Münster: Waxmann.
- Moeller, J. (2013). *Passion as concept of the psychology of motivation. Conceptualization, assessment, inter-individual variability and long-term stability*. Dissertation. Erfurt: Universität Erfurt, Erziehungswissenschaftliche Fakultät.
- Pohlmann, B. & Möller, J. (2010). Fragebogen zur Erfassung der Motivation für die Wahl des Lehramtsstudiums (FEMOLA). *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 24, 73-84.
- Schaarschmidt, U. & Fischer, A. (2010). *AVEM - Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster*. Frankfurt am Main: Pearson Assessment & Information.
- Schmitz, G. S. (2000). *Struktur und Dynamik der Selbstwirksamkeitserwartung von Lehrern. Eine protektiver Faktor gegen Belastung und Burnout?* Dissertation. Berlin: Freie Universität Berlin, FB Erziehungswissenschaft und Psychologie.
- Warner, L. M. & Schwarzer, R. (2009). Selbstwirksamkeit bei Lehrkräften. In O. Zlatkin-Troitschanskaja, K. Beck, D. Sembill, R. Nickolaus & R. Mulder (Hrsg.), *Lehrprofessionalität: Bedingungen, Genese, Wirkungen und ihre Messung* (S. 629-640). Weinheim: Beltz.

Das Teaching Talent Center im Projekt QUALITEACH



Univ.-Prof. Dr. phil. habil. Ernst Hany
MG1/ Raum 808
Nordhäuser Straße 63
99089 Erfurt
Tel. 0361/737-2231
Fax. 0361/737-1759
ernst.hany@uni-erfurt.de



Melanie Keiner, M. Sc.
MG2/ Raum 1.14
Nordhäuser Straße 63
99089 Erfurt
Tel. 0361/737-1799
Fax. 0361/737-1759
melanie.keiner@uni-erfurt.de



Tobias Michael, M. A.
MG2/ Raum 1.11
Nordhäuser Straße 63
99089 Erfurt
Tel. 0361/737-1798
Fax. 0361/737-1759
tobias.michael@uni-erfurt.de



Andrea Schmerbauch, MA L
MG2/ Raum 1.14
Nordhäuser Straße 63
99089 Erfurt
Tel. 0361/737-2108
Fax. 0361/737-1759
andrea.schmerbauch@uni-erfurt.de