

## Eignungsabklärung an der Pädagogischen Hochschule Zürich

Kernpunkte des vorgeschlagenen Verfahrens zur Eignungsabklärung sind:

- eine klare Trennung der Funktionen „Beurteilung“ und „Begleitung/Mentorat“,
- die Strukturierung der Eignungsabklärung als Prozess; dieser setzt sich aus verschiedenen Stationen zusammen, in welchen Selbst- wie auch Fremdbeurteilungen aus verschiedenen Perspektiven erfolgen,
- die Zusammenfassung der Beurteiler und Beurteilerinnen zu einem fachlich geleiteten Team, in welchem Aus- und Weiterbildung von Bedeutung sind,
- Kriterien, die sowohl für die Zeit der Grundausbildung wie auch für die Zeit der Berufstätigkeit von Bedeutung sind.

**Leitung:** Manuela Keller-Schneider      SPG

**Mitglieder:** Marianne Frei      PLS BEF  
Jürg Frick      KHS  
Elisabeth Hardegger Rathgeb      PLS  
Armin Tschenett      HLB  
Dorothea Tuggener Lienhard      HLS  
Andrea Widmer Graf      HLM

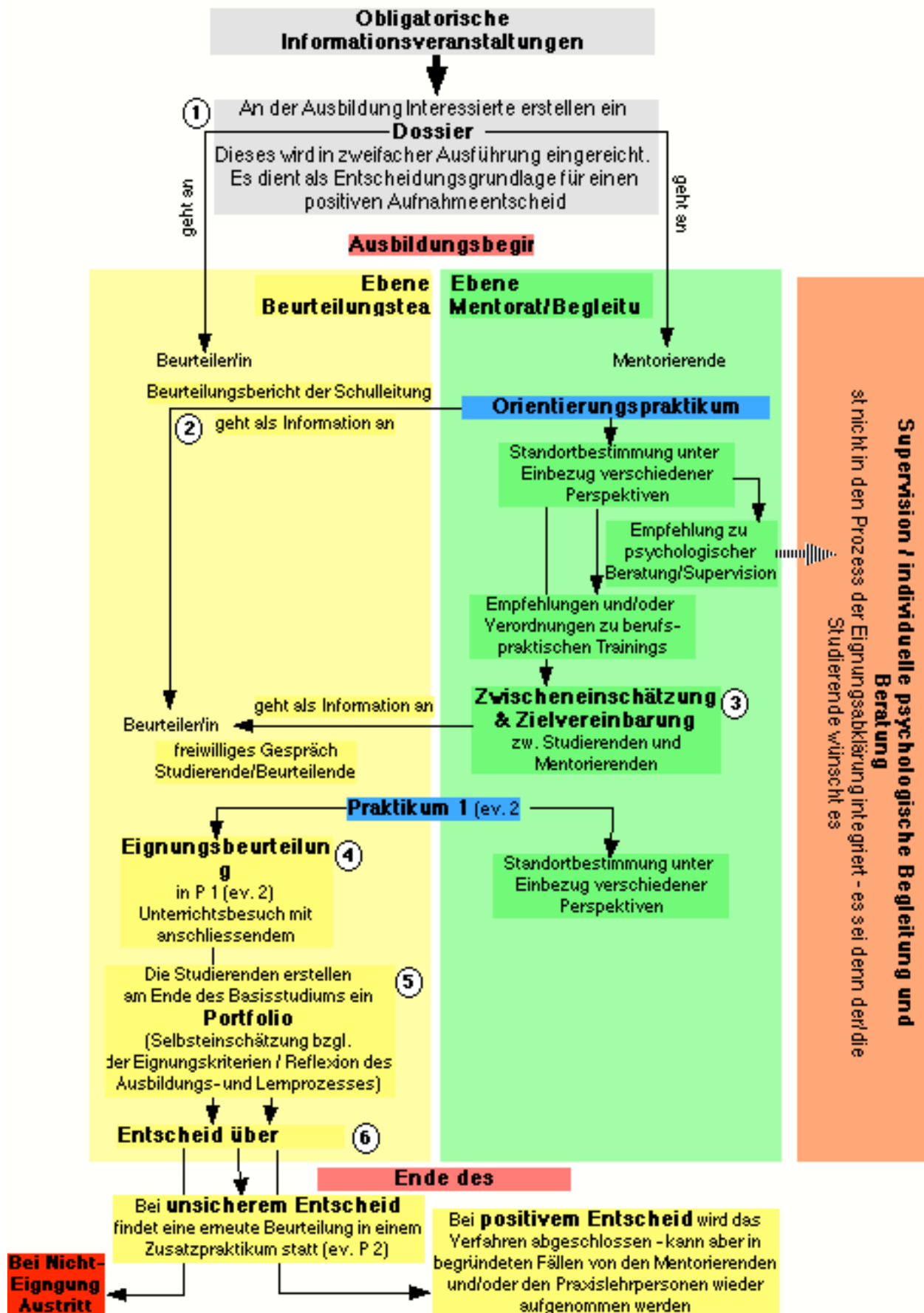
Die Projektgruppe 11 hat in der Zeit zwischen September 2000 und März 2001 das nachfolgende Konzept zur beruflichen Eignungsabklärung erarbeitet.

Ausgangspunkte bilden das Gesetz über die Pädagogische Hochschule, der Schlussbericht der Projektphase I sowie Konzepte und Erfahrungen der bestehenden Institutionen für Lehrerinnen- und Lehrerbildung des Kantons Zürich. In die Neuentwicklung flossen Informationen aus verschiedenen Quellen anderer Kantone und Institutionen ein, wie auch Erkenntnisse aus Fachliteratur.

## Inhalt

<b>1.</b>	<b>Stationen und Funktionen in der Eignungsabklärung</b>	<b>4</b>
	1.1. Vor Ausbildungsbeginn	
	1.2. Im Basisstudium	
	1.3. Im Diplomstudium	
<b>2.</b>	<b>Kriterien für die Eignungsabklärung</b>	<b>7</b>
	2.1. Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit	
	2.2. Strukturiertes Denken, Handeln und Darlegen	
	2.3. Flexibilität und Fantasie	
	2.4. Reflexionsfähigkeit	
	2.5. Belastbarkeit	
<b>3.</b>	<b>Struktur des Beurteilungsteams und Arbeitsaufwand</b>	<b>13</b>
	3.1. Modell für die Strukturierung des Beurteilungsteams	
	3.2. Leitung	
	3.3. Arbeitsaufwand	
<b>4.</b>	<b>Ausgangslage</b>	<b>15</b>
	4.1. Gesetzliche Grundlagen	
	4.2. Bisherige Verfahren	
	4.3. Schlussbericht der Projektphase I	
	4.4. Auftrag der Arbeitsgruppe	
<b>5.</b>	<b>Quellen</b>	<b>17</b>

# 1. Stationen und Funktionen in der Eignungsabklärung



## 1.1. Vor Ausbildungsbeginn

Der eigentlichen Eignungsabklärung innerhalb des ersten Ausbildungsjahres gehen eine Veranstaltung und eine Station voraus, die wesentliche Bestandteile des ganzen Prozesses darstellen.

**Obligatorische Informationsveranstaltung**

Alle Studierende nehmen an einer der obligatorischen Informationsveranstaltungen teil. Diese werden 4-6 mal pro Jahr durchgeführt, damit alle zukünftigen Studierenden einen Zeitpunkt wählen können, der in ihre Ausbildungsplanung passt und Abwesenheiten vor Studienbeginn zulassen.

Ziel dieser Anlässe ist es, die zukünftigen Studierenden über den Ausbildungsgang und das Berufsfeld möglichst umfassend und aus verschiedenen Perspektiven zu informieren. Dabei werden sowohl amtierende Lehrkräfte und ehemalige Studierende das Berufsfeld und seine Anforderungen präsentieren, wie auch Dozierende und Studierende über die Ausbildungsgänge und ihre Anforderungen informieren. Die zukünftigen Studierenden werden über die Aufnahmebedingungen, wie z. B. das Erstellen eines Dossiers, informiert. Dabei wird auch der Ablauf der Eignungsabklärung an der pädagogischen Hochschule vorgestellt.

### **1. Station: Dossier**

Die Interessierten verfassen ein Dossier, in welchem sie, gemäss noch auszuarbeitenden Aspekten ihre Lern- und Schulbiografie reflektieren, ihre Berufsmotivation darlegen und eine erste Selbsteinschätzung mittels der Eignungskriterien vornehmen.

Dieses Dossier wird in zweifacher Ausführung eingereicht. Es dient sowohl als Grundlage für den Aufnahmeentscheid, wie auch als Ausgangspunkt der Arbeit im Rahmen der Mentoratsgruppe.

## 1.2. Während des Basisstudiums

### **2. Station: Beurteilungsbericht der Praktikumsleitung im Orientierungspraktikum**

Im ersten Semester arbeiten die Studierenden an einer Kooperationsschule und übernehmen Aufgaben in den verschiedenen Stufen der Vor- und Volksschule. Dabei werden sie von mehreren Lehrkräften der Kooperationsschule begleitet und von deren Schulleiter/in beurteilt. Dieser Beurteilungsbericht richtet sich an den Studenten oder an die Studentin. Je eine Kopie davon geht an die Mentorin oder den Mentor und an den Beurteilenden/die Beurteilende in der Eignungsabklärung.

### **3. Station: Zwischeneinschätzung und Zielvereinbarung**

Nach dem Orientierungspraktikum im ersten Semester erfolgt eine Standortbestimmung durch die Mentorin oder den Mentor und durch die Studentin oder den Studenten, die sich aus folgenden Teilen zusammensetzt:

- Selbsteinschätzung der/des Studierenden mittels Eignungskriterien,
- Fremdeinschätzung der/des Studierenden mittels Eignungskriterien durch die Mentorin oder den Mentor,
- Fremdeinschätzungen der/des Studierenden mittels Eignungskriterien durch Mitstudierende in Lernpartnerschaften oder Intervisionsgruppen.

Aus der Standortbestimmung resultiert einerseits eine Zwischeneinschätzung und andererseits werden daraus Zielvereinbarungen abgeleitet. Beides wird an die Beurteilungsebene weitergegeben.

### ***Freiwilliges Gespräch mit der Beurteilerin oder dem Beurteiler***

Die Studierenden haben die Möglichkeit, die Person, die für die Eignungsbeurteilung zuständig ist, kennenzulernen und erste Eindrücke, die diese Person aus den ersten drei Stationen gewonnen hat, zu erfahren.

### ***4. Station: Unterrichtsbesuch und Auswertung***

Im Rahmen des ersten oder zweiten Praktikums findet eine Eignungsbeurteilung im Berufsfeld statt. Den Zeitpunkt vereinbart der/die Studierende nach Absprache mit dem Mentor/der Mentorin und der/dem Beurteilenden

Die Beurteilung besteht aus einem Unterrichtsbesuch, einem anschließenden Gespräch über den Unterricht sowie über den gesamten bisherigen Ausbildungs- und Entwicklungsprozess. Dieses Gespräch orientiert sich an der Zwischeneinschätzung sowie an den Zielvereinbarungen und wird nach Möglichkeit durch die Einschätzungen weiterer Personen ergänzt (Lehrer/innenteam, Schüler/innen aus dem Praktikum).

### ***5. Station: Portfolio***

Am Ende des Basisstudiums erstellen die Studierenden ein Portfolio, das den Beurteilenden einzureichen ist. Darin wird der bisherige Lernprozess reflektiert und eine Selbsteinschätzung bezüglich der Eignungskriterien gemacht (Genauere Angaben dazu sind noch auszuarbeiten).

### ***6. Station: Entscheid über die Eignung***

Auf Grund dieses Portfolios und der weiteren im ersten Ausbildungsjahr gesammelten Informationen und Beobachtungen erfolgt die definitive Entscheidung über die Eignung bzw. Nicht-Eignung durch die Beurteilenden. Dieser Entscheid wird dem Studenten oder der Studentin in einem Gespräch mitgeteilt und erläutert.

Ein erfolgreich abgeschlossenes Verfahren ist Voraussetzung für die BPA im Diplomstudium. Bei einem Nicht-Eignungsentscheid muss das Studium abgebrochen werden. Kann der Entscheid noch nicht definitiv gefällt werden, so findet in einem Zusatzpraktikum (oder im P2) ein weiterer Unterrichtsbesuch statt und ein zweites Portfolio muss erstellt werden.

## **1.3. Während des Diplomstudiums**

Sollte sich zu einem späteren Zeitpunkt, im Rahmen des Diplomstudiums, erneut die Frage der Berufseignung stellen, kann durch die Mentorierenden oder die Praktikumslehrkräfte eine Wiederaufnahme des Verfahrens beantragt werden.

Die hier dargestellten Stationen der Eignungsabklärung richten sich nach der Zeitstruktur der Studiengänge für die Vorschule, die Primarschule und die Sekundarstufe I.

Für die Sekundarstufe II muss das Verfahren auf entsprechende Zeitgefäße adaptiert werden. Die Anforderungen und die Beurteilungskriterien sollen aber für alle Stufen gültig sein.

## 2. Kriterien für die Eignungsabklärung

Die Kriterien zur Eignungsabklärung werden in fünf Bereiche gruppiert.

<b>Reflexionsfähigkeit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterricht und Lernprozesse</li> <li>• Selbstwahrnehmung und Selbsteinschätzung</li> <li>• Konsequenzen ableiten</li> <li>• Anforderungen des Berufsfeldes</li> </ul>		
<b>Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontaktbereitschaft</li> <li>• Einfühlungsvermögen</li> <li>• Interaktionsfähigkeit</li> <li>• Führung und Rollenbewusstsein</li> </ul>	<b>Strukturiertes Denken, Handeln und Darlegen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Strukturierungsfähigkeit</li> <li>• Finales Denken und Zielorientierung</li> <li>• Vernetzung und Wechselwirkung</li> <li>• Ausdruck</li> </ul>	<b>Flexibilität und Fantasie</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ideenreichtum</li> <li>• Flexibilität</li> <li>• Offenheit und Eigenständigkeit</li> </ul>
<b>Belastbarkeit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wahrnehmungsfähigkeit</li> <li>• Konfliktfähigkeit</li> <li>• Entscheidungsfähigkeit</li> </ul>		

Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit, strukturiertes Denken, Handeln und Darlegen wie auch Fantasie und Flexibilität bilden die Kernbereiche, diese müssen reflektiert werden können und auch unter Belastung bestehen bleiben.

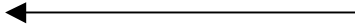
Damit das Eignungsverfahren erfolgreich abgeschlossen werden kann, müssen die Bewertungen bei allen Kriterien im mittleren Bereich liegen. Jede optimale Ausprägung steht in einem Spannungsfeld zwischen Untertreibung und Übertreibung - es gilt, dazwischen eine sinnvolle Balance zu halten. Für jedes Kriterium ist eine optimale mittlere Ausprägung formuliert, die eine sinnvolle Bandbreite darstellt innerhalb derer individuelle Ausprägungen möglich sind. Die dazugehörigen Gegenpole bilden die entsprechenden Unter- bzw. Übertreibungen.

Unter jeder Konkretisierung eines Eignungskriteriums steht ein Balken als analoge Ratingskala. Der graue Teil steht für den Bereich, in dem individuelle Ausprägungen toleriert werden. Liegen Einschätzungen ausserhalb des grauen Teils, so zeigen diese Defizite auf.

## 2.1. Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit

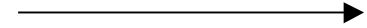
### Kontaktbereitschaft

in sich gekehrt, zurückgezogen, wirkt abwesend

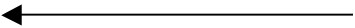


präsenz und interessierte Ausstrahlung

zu stark auf das Gegenüber bezogen

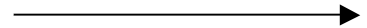


verhalten, wenig anregend



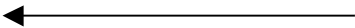
wirkt anregend, inspirierend

auf Effekt bedacht, lässt wenig Raum



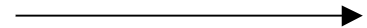
### Einfühlungsvermögen

hört wenig zu, nimmt Anliegen zu wenig auf

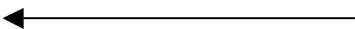


hört zu, ist offen für Anliegen

lässt sich von Anliegen lenken

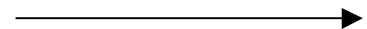


bleibt in der eigenen Optik verhaftet



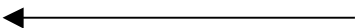
fühlt sich ein, kann Perspektive wechseln

verliert sich im Gegenüber, zu wenig abgegrenzt



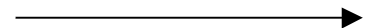
### Interaktionsfähigkeit

bringt eigene Gedanken wenig ein

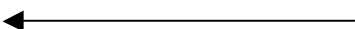


bringt eigene Gedanken ein, ist teamfähig und kooperiert

dominiert mit eigenen Gedanken, selbstbezogen

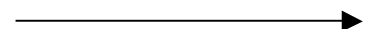


unterwirft sich dem Feedback

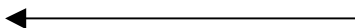


nimmt Feedback an und baut darauf auf

weist Feedback zu wenig bedacht zurück, verteidigt sich, argumentiert

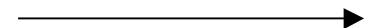


gibt andern zu wenig Rückmeldung



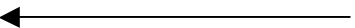
gibt andern konstruktiv und verbindlich Feedback

zwingt eigene Sichtweise andern auf



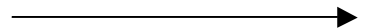
### Führung und Rollenbewusstsein

vermeidet Einflussnahme, greift zu schwach ein

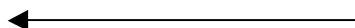


führt situationsbezogen, klar und verbindlich

führt zu einschränkend, dominant

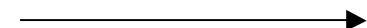


übernimmt zu wenig Verantwortung, unzuverlässig, unverbindlich

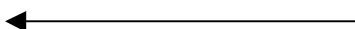


handelt verantwortungsbewusst

setzt sich zu stark unter Druck, übernimmt zuviel Verantwortung

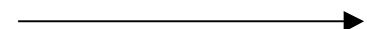


gibt zu wenig Halt, lässt unverbindlich gewähren



lässt angemessen Raum, traut Selbstverantwortung zu, zeigt angemessen Geduld

kontrolliert einschränkend, ungeduldig, schnell erregbar



## 2.2. Strukturiertes Denken – Handeln – Darlegen

### Strukturierungsfähigkeit

diffus und unklar in der Abfolge	strukturiert in logischer Abfolge	ist in starrer, linearer Abfolge verhaftet
←		→
diffus oder eindimensional, linear	gruppiert und hierarchisiert sinnvoll, setzt Schwerpunkte	vernetzt zu komplex und zu wenig nachvollziehbar
←		→

### Finales Denken und Zielorientierung

ungenau, vage und ungeklärte Zielsetzungen	setzt und verfolgt klare, sinnvolle und präzise Ziele	neigt zu engen, einseitigen und eindimensionalen Zielsetzungen
←		→
ist sich der Absichten nicht bewusst, vage, diffus	formuliert und verfolgt Absichten angemessen	auf enge Absichten fixiert
←		→
wirkt unentschieden, weicht Entscheidungssituationen aus	trifft Entscheide und kommuniziert sie zielorientiert	entscheidet vorschnell und zu wenig transparent
←		→

### Vernetzung und Wechselwirkung

erkennt Zusammenhänge und Auswirkungen zu wenig	erkennt Zusammenhänge und Auswirkungen angemessen	zu enge Vorstellungen von Zusammenhängen und Auswirkungen
←		→
lässt sich zu wenig auf Auseinandersetzung ein, formuliert unverbindlich oder oberflächlich	zeigt Bereitschaft zu vertiefter Auseinandersetzung	bleibt in der Auseinandersetzung verhaftet und verliert sich
←		→

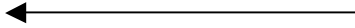
### Ausdruck

drückt sich verbal diffus, unklar, wenig präzise aus	drückt sich verbal klar, prägnant und differenziert aus	drückt sich verbal zu differenziert und zu kompliziert aus
←		→
zeigt geringen, wenig präzisen nonverbalen Ausdruck	drückt sich nonverbal klar und prägnant aus	zu stark wirkender und übertriebener nonverbaler Ausdruck
←		→

### 2.3. Flexibilität und Fantasie

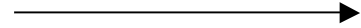
#### Ideenreichtum

wenig eigene Ideen, bleibt in gleichbleibenden und bekannten Abläufen haften

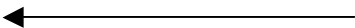


ideenreich und kreativ in Unterrichtsgestaltung und Problemlösung

verliert sich in Ideen

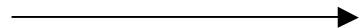


nimmt wenig Impulse und Ideen auf



nimmt Ideen und Impulse auf und entwickelt sie weiter

kopiert Ideen und Impulse und entwickelt sie nicht weiter



#### Flexibilität

verhaftet in starren Mustern



vielseitig, mehrdimensional, beweglich

sprunghaft, konzeptlos



ist von Unvorhergesehenem überfordert, bleibt in eigenen Vorstellungen haften



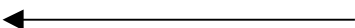
nimmt die Situation wahr, erkennt Diskrepanz zu eigenen Vorstellungen und leitet neue Handlungen ab

passt sich zu stark an, verliert den eigenen Faden



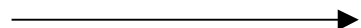
#### Offenheit und Eigenständigkeit

von Freiräumen und Unklarheiten überfordert

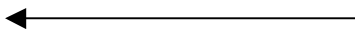


gestaltet Freiräume, kann mit Unsicherheiten umgehen und diese nutzen

reagiert auf Freiräume und Unsicherheit durch Überstrukturierung, überspielt Unsicherheit

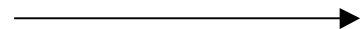


zeigt wenig Eigenständigkeit

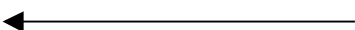


eigenständig, übernimmt angemessen Selbstverantwortung

auf sich bezogen, nimmt fremde Erwartungen nicht auf

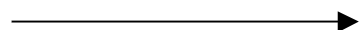


lässt sich zu wenig auf Unbekanntes ein



ist offen zur Auseinandersetzung mit Neuem und Fremdem

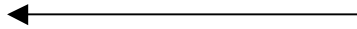
lässt sich von Neuem überschwemmen, übernimmt zu unkritisch und zu rasch



## 2.4. Reflexionsfähigkeit

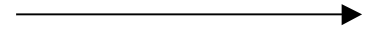
### Unterricht und Lernprozess

reflektiert das Unterrichtsgeschehen und Lernprozesse zu wenig

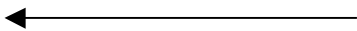


überdenkt Unterrichtsgeschehen und Lernprozesse nach beabsichtigten und nicht beabsichtigten Wirkungen

verliert sich im Analysieren und Reflektieren

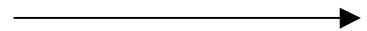


lässt sich zu wenig auf Auseinandersetzung mit eigenen Anteilen ein

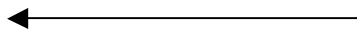


erkennt eigene Anteile und setzt sich damit auseinander

verliert sich in der Auseinandersetzung mit den eigenen Anteilen

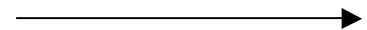


nimmt eigene und fremde Lernprozesse zu wenig differenziert wahr



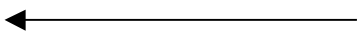
nimmt eigene und fremde Lernprozesse wahr, formuliert sie und entwickelt sie weiter

beurteilt eigene und fremde Lernprozesse zu kritisch



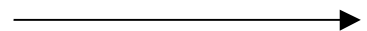
### Selbstwahrnehmung und Selbsteinschätzung

kann Selbstwahrnehmung nicht kommunizieren, defensiv

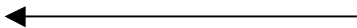


kommuniziert Selbstwahrnehmung angemessen

kommuniziert Selbstwahrnehmung unangemessen, offensiv

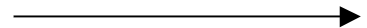


unterschätzt eigene Fähigkeiten, stellt zu hohe Ansprüche

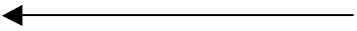


schätzt sich realistisch ein

überschätzt sich, stellt an sich zu geringe Ansprüche

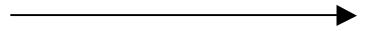


verschliesst sich, ermöglicht wenig Einblick



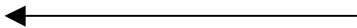
zeigt angemessen Bereitschaft zur vertieften Auseinandersetzung

exponiert sich unangemessen, stellt sich zur Schau



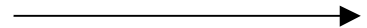
### Konsequenzen ableiten

entzieht sich der Kritik und weist Fremdwahrnehmungen zurück

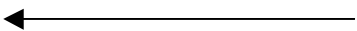


setzt eigene Handlungen, Haltungen und Reflexionen der Kritik aus und akzeptiert Fremdwahrnehmungen

setzt sich zu stark der Kritik aus und unterwirft sich Fremdwahrnehmungen

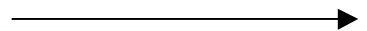


macht Reflexionen zu wenig nutzbar, bleibt vage



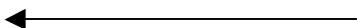
leitet realistische Konsequenzen ab und setzt diese um

leitet einseitige Konsequenzen ab, zu mechanistische Umsetzungsansätze



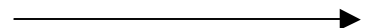
### Anforderungen des Berufsfeldes

bleibt auf ein enges Bild von Vorschule/Schule fixiert

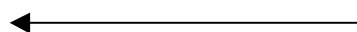


setzt sich mit den vielschichtigen Anforderungen des Berufsfeldes auseinander

verliert sich in den Anforderungen

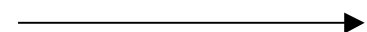


zeigt geringes Interesse



zeigt berufsfeldbezogenes Interesse, informiert sich

hat Mühe, sich im Berufsfeld zu orientieren, wirkt überfordert



## 2.5. Belastbarkeit



### 3. Struktur des Beurteilungsteams und Arbeitsaufwand

#### 3.1. Modell für die Strukturierung des Beurteilungsteams

Etwa 15 Dozierende übernehmen für alle Studierenden die Beurteilungsfunktion in der Eignungsabklärung. Dieses Team bleibt während einer Erprobungsphase bestehen.

Diese Arbeit ist Bestandteil ihres Pensums, schliesst aber eine gleichzeitige Übernahme eines Mentorats aus. In der Eignungsabklärung sind Begleitung/Mentorat und Beurteilung komplementäre Rollen, d.h. sie müssen sich gegenseitig ergänzen, können aber nicht gleichzeitig von der gleichen Person ausgeübt werden.

Um eine möglichst hohe Kontinuität gewährleisten zu können, wird darauf geachtet, dass personelle Wechsel auch nach der Erprobungsphase sukzessive erfolgen.

An der Eignungsabklärung beteiligte Personen müssen für diese Aufgabe ausgebildet werden und sich kontinuierlich weiterbilden.

Es bedarf einer Person, die den ganzen Prozess sowohl in inhaltlicher wie auch organisatorischer Hinsicht leitet.

#### Das Modell unterstützt die folgenden Aspekte:

- Ein Team arbeitet sich in die neue Aufgabe ein, sammelt Erfahrungen und entwickelt das Verfahren laufend weiter.
- Die Beurteilungskompetenz und das Rollenbewusstsein werden so intensiv entwickelt und geschult.
- Eine Spezialisierung und Professionalisierung wird ermöglicht, dies wird zu einer Qualitätssteigerung des Beurteilungsprozesses führen. Andererseits ergeben sich daraus für die berufliche Weiterentwicklung der Beteiligten wesentliche Impulse.
- Die Schulung der Praxislehrkräfte, welche die Rolle der Beurteilung in der Eignungsabklärung übernehmen, ist gezielt und kontinuierlich möglich.

#### 3.2. Leitung

Das Beurteilungsteam in der Eignungsabklärung muss geleitet werden. Nur so kann die Qualitätssicherung und eine kontinuierliche Weiterentwicklung gewährleistet werden. Die Funktion umfasst folgende Tätigkeiten:

- Koordination
- Fachliche Leitung: Schulung und Beratung der Beurteiler und Beurteilerinnen, Fallbesprechung und Intervention
- Evaluation und Weiterentwicklung des Verfahrens
- Schulung der Praxislehrkräfte mit Beurteilerfunktion
- Entscheidungsinstanz bei kritischen Fällen

### 3.3. Arbeitsaufwand

Aufgrund unserer Erfahrung rechnen wir mit dem nachfolgend aufgeführten Arbeitsaufwand. Die Gesamtbudgetierung ist jedoch eher knapp angesetzt.

Aufwand pro Studierender/pro Studierende

• Dossier lesen	1h
• Beurteilungsbericht und Zielvereinbarungen lesen	2h
• Gespräch mit Stud. (inkl. Vor- und Nachbereitung)	2h
• Beurteilungsbesuch und Gespräch	4h
• Portfolio lesen	2h
• Auswertung der Stationen 1-4, Eignungseinschätzung	3h
• Gespräch mit Stud. (inkl. Vor- und Nachbereitung)	2h
<b>Total pro Stud. für die Beurteilung der Eignung</b>	<b>16h</b>

Tätigkeiten pro Beurteiler/in:

Anzahl mögliche Studierende pro Beurteiler/in	
während Praktikum 1: 2W à max. 7 Besuche= 14 Besuche, d.h.	14 Studierende
während Praktikum 2: 3W à max. 7 Besuche= 21 Besuche, d.h.	21 Studierende
<b>Total Anzahl Studierende pro Beurteiler/in</b>	<b>35 Studierende</b>
<b>Aufwand: 35 Studierende à 16h</b>	<b>560 h</b>

Teamsitzungen

4h pro Woche für Weiterentwicklung, Schulung, Intervision und Fallbesprechung  
40 Wochen à 4h = 160h bzw. 48 Wochen à 4h = 190h

**Total Teamsitzungen pro Beurteiler/in** **160 – 200 h**

**Maximales Pensum pro Beurteiler/in für max. 35 Stud.** **720h-760h**

d.h. 18 Wochen pro Jahr

d.h. 9 Semesterstunden pro Semester (oder 9 Jahresstunden) für 35 Studierende

Aufwand SPG/PLS bei bisherigem Verfahren

SPG: 2 Semester à 7 Semesterstunden	14 S'h
PLS: 4 Semester à 3,5 Semesterstunden	14 S'h
Total für 16-18 Stud. für Begleitung und Beurteilung in 3 Jahren	28 S'h
Umrechnung für 35 Studierende	54 S'h

#### Fazit

Der von uns berechnete Aufwand für die Beurteilung in der Eignungsabklärung umfasst ca. 30% des bisher eingesetzten Aufwandes für Begleitung und Beurteilung in der gesamten Ausbildung an SPG und PLS.

Dieser Anteil ist aus unserer Sicht realistisch.

## 4. Ausgangslage

### 4.1. Gesetzliche Grundlagen

#### Gesetz über die Pädagogische Hochschule, Juli 1998

##### **Persönliche Voraussetzungen**

§8. Die Zulassung zum Studium setzt einen **guten Leumund und Vertrauenswürdigkeit** sowie **persönliche und gesundheitliche Eignung** zum Lehrberuf voraus. Fehlen diese Voraussetzungen, kann der Schulrat die Zulassung zum Studium mit Auflagen verbinden oder ganz verweigern, Studierende einer besonderen Aufsicht unterstellen oder sie vorübergehend oder definitiv vom Studium ausschliessen. Strafverfahren gegen Studierende infolge eines Verbrechens oder Vergehens sowie Verurteilungen zu Freiheitsstrafen sind der für das Bildungswesen zuständigen Direktion zu melden.

##### **Gliederung des Studiums**

§9. Die Ausbildung setzt sich zusammen aus einem Basisstudium und einem anschliessenden Diplomstudium. Das Studium umfasst eine schulpraktische Ausbildung **und gewährleistet die Eignungsbeurteilung. (...) Das Basisstudium dient insbesondere der Eignungsabklärung** sowie der Stufenorientierung und schliesst mit einer Prüfung ab.

### 4.2. Bisherige Verfahren

Die bisherigen Verfahren zur Eignungsabklärung an den Institutionen der Lehrerinnen- und Lehrerbildung des Kantons Zürich sind sehr unterschiedlich. Das Spektrum reicht von der Abklärung der Eignung durch eine Aufnahmeprüfung (KHS) über eine Abklärung im Verlauf des ersten Studienjahres (SPG, implizit also auch PLS, ROS und SFA) bis hin zum Verzicht einer Selektion aufgrund der Eignung (HLM und HLB). Am Seminar für Pädagogische Grundausbildung ist der Interpretationsspielraum der Eignungskriterien recht breit und vom fachlichen Hintergrund der Mentorierenden abhängig. Die Funktionen von Begleiten und Beurteilen sind in der Rolle des Mentors/der Mentorin vereint.

### 4.3. Schlussbericht zur Projektphase I, April 2000

„Die Abklärung der persönlichen Eignung erfolgt über ein mehrteiliges definiertes Assessment-Verfahren zu bestimmten Zeitpunkten. Dieses besteht z.B. aus verschiedenen Praktika, Gespräche über Portfolio, Gruppengespräch zu einer pädagogischen Fragestellung, Assessment-Übungen zu Teilkompetenzen (...). Die Kriterien sind den Studierenden bekannt" (S.71f).

### 4.4. Auftrag der Arbeitsgruppe

Im November 2000 erhielt die Projektgruppe den Auftrag zur Erarbeitung von Grundlagen zur Erfassung der Berufseignung der Studierenden, zur Entwicklung eines Verfahrens über verschiedene Stationen, zur Erstellung eines Kriterienkatalogs und zur Klärung der

Aufgabenteilung zwischen Beratenden und Beurteilenden. Zudem sollte ein Vorschlag über den personellen Einsatz und die einzelnen Zuständigkeiten konzipiert werden. Folgende Produkte waren vorgesehen:

- Stationen des Assessments
- Kriterienkatalog
- Modell für Umsetzung
- Aufgaben- und Zuständigkeitsbereich der Beurteilenden
- Hinweise zur rechtlichen Situation
- 

Das Konzept muss bis Ende März eingereicht werden. Eine Ausarbeitung der Stationen, der Feinstruktur für den Ablauf des Verfahrens und den personellen Einsatz sowie der Pflichtenhefte der in der Eignungsabklärung involvierten Dozierenden inklusive deren Aus- und Weiterbildung wird im Sommer 2001 ausgearbeitet.

## 5. Quellen

### Kanton Zürich

Gesetz über die Pädagogische Hochschule des Kantons Zürich, Juli 1998.  
Bildungsdirektion: Mitarbeiterbeurteilung für Lehrkräfte an Zürcher Volksschulen.  
Schlussbericht der Projektphase I PHZH  
Eignungsabklärung/Mentoratssystem: Expertenbericht von H.Krummenacher, Projektphase I.  
Impulse aus der Sitzung des Wissenschaftlichen Beirates vom 16. Januar 2001  
Höheres Lehramt für Berufsschulen: Selbstevaluation.  
Höheres Lehramt für Mittelschulen: Beurteilungskriterien im Überblick.  
KHS: Aufnahmeverfahren.  
KHS: Grundlagen für die Beobachtung, Auswertungsbogen.  
Primarlehrerinnen- und Primarlehrerseminar PLS: Leitbild  
Seminar für Pädagogische Grundausbildung: Assessment für den Lehrberuf am Seminar für  
Pädagogische Grundausbildung des Kantons Zürich, Zürich: SPG 1997/98.  
Seminar Unterstrass: Beobachtungshilfe 1993.

### Lehrerbildungsinstitutionen in der Schweiz:

St. Gallen/Rorschach: Kant. Lehrerinnen- und Lehrerseminar Marienberg, Rorschach: LK 2000,  
Detailkonzept Eignungsabklärung.  
Basel Land/Liestal: Eignungsabklärung Seminar Liestal BL.  
Aargau/Zofingen: HPL Zofingen  
Genf/Genf: Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education.  
Waadt/Lausanne: Projet de haute école pédagogique vaudoise.

### Weitere Ausbildungsinstitutionen

Pflegeberufsschule Seeland  
Berufsschule für Pflege vom Roten Kreuz Zürich-Fluntern  
Hochschule für Angewandte Psychologie, Zürich: Aufnahmeverfahren  
Hochschule für Soziale Arbeit Zürich  
AEB: Assessment Center  
Auswahlverfahren für Berufsoffiziere: Militärwissenschaftliche Abteilung: Anforderungen an  
den angehenden Berufsoffizier und MFS-Assessment  
Auswahlverfahren der Siemens Schweiz für mittleres Kader und für Lehrlinge  
Auswahlverfahren der CS: AC-Dimensionen.

### Gespräche

Gespräch mit den Mentorinnen und Mentoren des Seminars für Pädagogische Grundausbildung  
am 7. Dez. 2000  
Gespräch mit U. H. Mehlin, Mitentwickler des Eignungsverfahrens am SPG und Mitglied der  
Aufnahmekommission, Nov. 2000.  
Gespräch mit M. Sigg, Vertreterin der Sek I, Feb.2001.  
Gespräch mit .Vogel, Zuständiger Psychologe für das Aufnahmeverfahren am IAP/HAP Zürich,  
Nov. 2000.

Gespräch mit W. Bircher, Rektor des ROS und Mitentwickler von Assessments für Pflegeberufe und für Berufsoffiziere, Nov. 2000.

Austausch und Impulse an der PH-Tagung am 24.1.01 mit am Thema Interessierten.

Austausch und Koordination mit andern Projektgruppen: PG4: Aufnahmeverfahren und PG 13: Berufspraktische Ausbildung

## Literatur

Bircher, W.: Selfassessment als Standortbestimmung zu Beginn einer beruflichen Ausbildung. Zürich: IAP 1997.

Bircher, W.: Assessment-Center in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung. BZL Heft 1/1999.

Brandstätter, H. & Mayr, J.: Das Beratungsmaterial "Lehrer/in werden?". [www.padl.ac.at/staff/maj](http://www.padl.ac.at/staff/maj)

EDK (Hrsg.) Dossier 21A: Eignungsabklärung in der Lehrerbildung. Bern 1992.

Karrer, H.-P.: Assessment-Center, ein Beurteilungsinstrument in Bildungsinstitutionen. AEB 1997.

Mayr, J.: Die Entwicklung und Evaluierung des Beratungsmaterials "Lehrer/in werden?". Linz: Pädagogische Akademie, 2000.

Mehlin, U. H.: Probleme von Beratung und Selektion in der Lehrerbildung. In: Buchberger, F. & Seel, H. (Hrsg.): Lehrerbildung für die Schulreform. ATEE: o.J.

Messmer, H. & Reusser, K.: Berufliche Entwicklung von Lehrpersonen als lebenslanger Prozess. BZL Heft 2/2000.

Müller, V. & Rüedi, J.: Aufnahmeprüfungen und Eignungsabklärungen am Seminar des Kantons Basel-Landschaft. BZL Heft 1/1999, S. 32-40.

Oser, F.: Standards in der Lehrerbildung. In: Beiträge zur Lehrerbildung, Heft 1/ 1997.

Reusser, K.: Diskussionsfeld "Assessment" - Neue Wege der Einschätzung und Beurteilung von Fachleistungen, Personen und Bildungsinstitutionen. BZL Heft 1/1999.

Sarges (Hrsg.): Weiterentwicklung der Assessment Center-Methode. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie 1996.

Schärer, H. R.: Lehrerbildung im Wandel: Grundlagen - Ansprüche - Impulse. Aarau: Sauerländer 2000.

Terhart, E.(Hrsg.): Perspektiven der Lehrerbildung in Deutschland. Basel: Beltz 2000.