

# **Eintritt in die Hochschule – Zulassungsverfahren: Einblick in das Aufnahmeverfahren der Pädagogischen Hochschule Zürich**

Referat anlässlich der Bürgenstock-Konferenz der Schweizer Fachhochschulen  
10. Januar, Luzern

Prof. Dr. Christine Bieri Buschor & lic. oec. publ., MS com Christine Stähli

## Inhalte

Wir werden im Folgenden ...

- den Diskurs um Vor- und Nachteile von Aufnahmeverfahren an (Pädagogischen) Hochschulen aufzeigen,
- Erfahrungen mit der Konzeption, Durchführung und Evaluation des Assessment Centres im Kontext des Aufnahmeverfahrens für Studierende ohne Maturität der PH Zürich beleuchten,
- Erfahrungen zum Aufnahmeverfahren für Studierende des Quereinstiegs an der PH Zürich aus der Sicht der Teilnehmenden und Durchführenden reflektieren.

## Internationaler Kontext – keine «Testkultur» in der Schweiz



- Aufnahmeverfahren an Hochschulen stark kulturell geprägt (Schuler & Hell, 2008)
- Schweiz: keine Testkultur mit Ausnahme der Eidgenössischen Rekrutenprüfungen seit 1875 (Lustenberger, 1996)

Bild: **gaokao**

Einheitliche Hochschul-Aufnahmeprüfung in China (Spence, 2013; Lu, 2011):

- Bewerbung, politische Beurteilung, Arztzeugnis, Wunschliste
- schriftliche Aufnahmeprüfung
- Punktzahl → Zuweisung Studienplatz

## Aufnahmeverfahren – Ziele

### Ziele:

- Überprüfung der **Passung** zwischen Fähigkeiten, Interessen der Kandidaten/-innen und den Anforderungen im Studium bzw. im Berufsfeld (Amelang & Funke, 2005)
  - Wichtig bei heterogenen Voraussetzungen der Studierenden (Trapmann, 2006; Schuler & Hell, 2008)
- Qualitätssicherung (Troost, 2005)



## Diskurs zu Aufnahmeverfahren in der Lehrer/-innenbildung

### Pro:

- hohe Anforderungen und Widersprüche im Lehrberuf (Bromme, 1992; Baumert & Kunter, 2006; Combe & Helsper, 2002)
- «Teachers matter» (Blömeke, 2012; König, 2012; Kunter et al., 2007)
- teilweise fragwürdige Motivation; Bewältigung schwierig für Studierende mit belastetem Selbstkonzept (Lipowsky, 2003; Schaarschmidt, 2004)
- Selbstüberschätzung in Selbstselektionsverfahren (Troost, 2005)

### Contra:

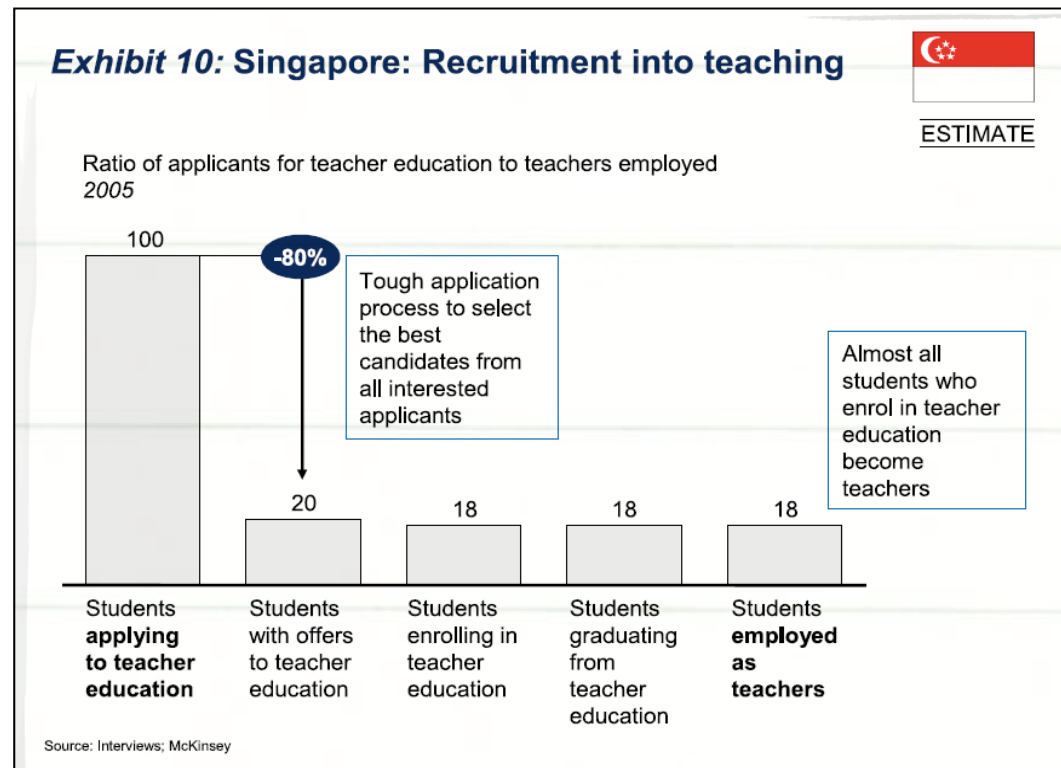
- wenige Verfahren, die den Gütekriterien genügen (Rothland & Terhart, 2011)
- Aufnahmeverfahren für Lehrkräfte aus politischen Gründen umstritten (Rothland & Terhart, 2011)

### Lösungsansätze:

- Selektion vs. intensives Training/Mentoring (Darling-Hammond, 2010; Rothland, 2011)
- häufig «Selbstselektions»-Verfahren kombiniert mit Beratung (Mayr, 2011; Rothland, 2011)



## Selektion von Lehrkräften – am Beispiel von Singapur



## Beispiel 1): Assessment Centre als Bestandteil des Aufnahmeverfahrens für Kandidaten/-innen ohne Maturität der PHZH (1 Tag)


### Entwicklung Anforderungsprofil/Kompetenzmatrix:

- Literatur- und Dokumentenanalyse (Curricula)
- Entwicklung von Aufgaben mit Experten/-innen und Studierenden
- Kompetenzdefinition und Entwicklung von Indikatoren/Kriterien

→ Standards z.B. Transparenz, Evaluation etc. gemäss International Taskforce s. <http://www.swissassessment.ch/>

	Kommunikation	Kooperation	Überzeugungs- Durchsetzungs- vermögen	Leistungs- Motivation/ Engagement	Umgang mit Informationen/ Strukturierung
Gruppendiskussion					
Präsentation					
Multimodales Interview					
Konstruktionsaufgabe					

## Vor- und Nachteile von «ACDC», verhaltensnahen Verfahren

Vorteile	Nachteile
Standardisierung der Kompetenzmessung; Feedback basierend auf Beobachtungen	Hoher Aufwand → Durchführung/Qualitätssicherung
Mehraugenprinzip	Verlierer/-innen
hohe soziale Validität	Beurteilungsfehler
hohe prognostische Validität (Thornton & Rupp, 2006)	Häufig geringe Konstruktvalidität (aufgaben- statt kompetenzspezifische Beurteilung)
 für ANV PHZH s. Bieri & Schuler 2011	

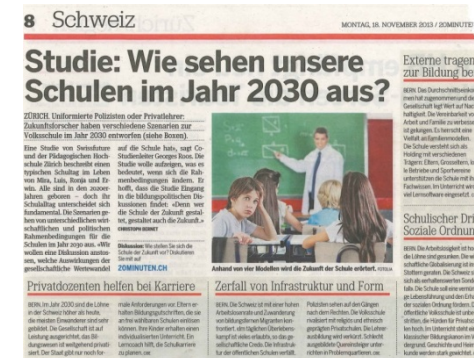




# Studiengänge für Quereinsteigende PH Zürich

Allgemeine Voraussetzungen: mind. 30 J., ANV bestanden

	Kindergarten (Teilzeit)	Kindergarten/ Unterstufe (Teilzeit)	Primarstufe (Vollzeit/Teilzeit)	Sekundarstufe I (Vollzeit/Teilzeit)
Voraussetzungen	Berufslehre, Allgemeinbildung, Erfahrung mit Kindern/ Jugendlichen	BA oder vergleichbarer Abschluss	BA oder vergleichbarer Abschluss	BA oder vergleichbarer Abschluss
Studium	1 Jahr (60%)	1 Jahr (60%)	1 Jahr (60%)	1 Jahr (60%)
Berufsintegriertes Studium (30% an PH)	2 J (40-80% Kiga)	2 J (40-60% Kiga/Schule)	2 J (40-60% Schule)	1-2 J (60-80% resp. 40-60% Schule)



## Beispiel 2): Aufnahmeverfahren für Studierende der Quereinstieg-Studiengänge an der PH Zürich (Halbtag)

### Anforderungsprofil:

#### Kommunikations- und Interaktionsfähigkeit

- Aufttritts- und Sprachkompetenz
- rollenadäquate Kommunikation

#### Analyse- und Strukturierungsfähigkeit

- Planen, Organisieren
- Wirkungszusammenhänge erkennen
- Flexibilität im Handeln und Denken

#### Berufsmotivation und Engagement

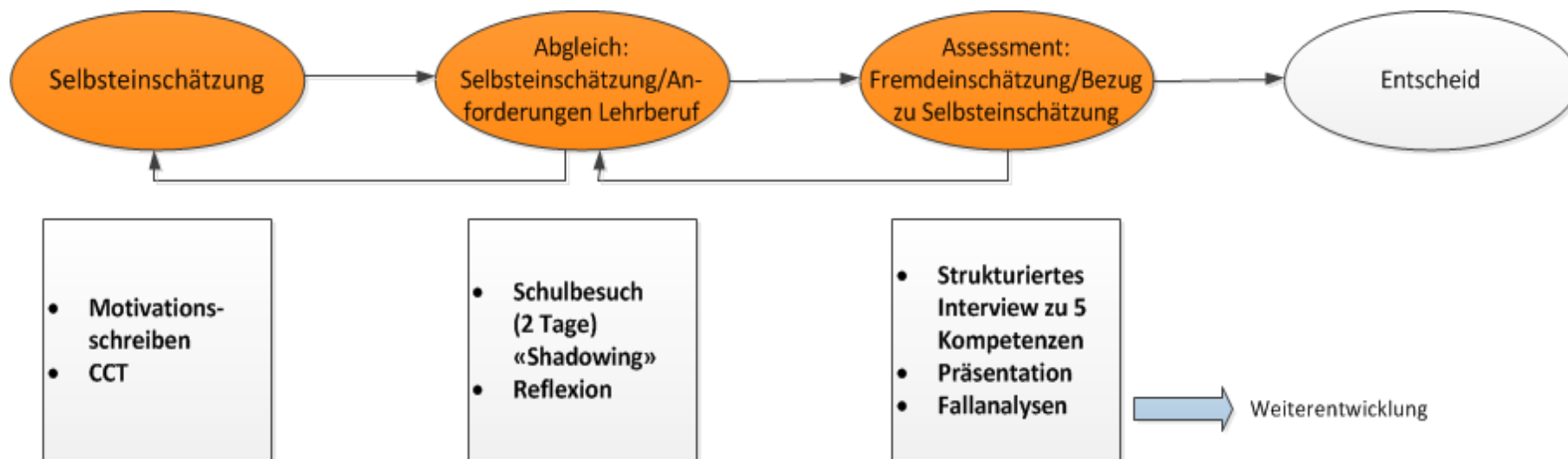
- Durchhaltevermögen
- Entschlussfreudigkeit

#### Introspektionsfähigkeit

- Reflexionsfähigkeit
- Kritikfähigkeit
- Entwicklungsfelder benennen



## Prozess des Aufnahmeverfahrens für Quereinsteigende



<http://www.cct-switzerland.ch/> vgl. Mayr et al. (2013)

## Wie haben die Teilnehmenden des QUEST-Studiengangs das ANV erlebt?

### **Selbsteinschätzung**

- Motivationsschreiben
- Selbsteinschätzung mit Auswertung

### **Schule kennenlernen**

- 2-tägiger Schulbesuch

### **Assessment**

- Fallbearbeitung
- Präsentation (10') und Interview (20')

### **Mitteilung des Aufnahmeentscheids**

## «Nüchterne Bilanz»

### Aufnahmeverfahren (Beispiel 2) für Quereinsteigende:

- Fallbeispiele → Transparenz → stärker in Richtung SJT/Open ended simulations (vgl. Lievens & Sackett, 2012)
- Feedback
- Evaluation

### Allgemein:

- Kosten-Nutzen-Rechnung: trotz hohem Aufwand wichtiger Bestandteil der Qualitätssicherung und Professionalisierung
- hoher Aufwand für Qualitätssicherung → Zertifizierung (SQS, Universität Zürich)
- Evaluationsergebnisse: hohe Prognosevalidität und Akzeptanz
- bis anhin kein einheitliches ANV für den Lehrberuf



**Danke für Ihre Aufmerksamkeit!**

Für Fragen stehen wir gerne zur Verfügung

[christine.bieri@phzh.ch](mailto:christine.bieri@phzh.ch)

[cstaehli@active.ch](mailto:cstaehli@active.ch)

## Literatur

- Amelang, M., & Funke, J. (2005). Entwicklung eines kombinierten Beratungs- und Auswahlverfahrens. *Psychologische Rundschau*, 36(2), 135-137.
- Baumert, J., & Kunter, M. (2006). Stichwort: Professionelle Kompetenz von Lehrkräften. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 9 (4), 469-520.
- Bieri Buschor, C., & Schuler Braunschweig, P. (2011). Check-point Assessment Centre für angehende Lehramtsstudierende. Empirische Befunde zur prognostischen Validität und zur Übereinstimmung von Selbst- und Fremdeinschätzung eignungsrelevanter Merkmale. *Zeitschrift für Pädagogik*, 57(5), 695-710.
- Bieri, C., Schuler, P., & Stirnemann, B. (2009). Assessment Center für angehende Studierende des Lehrberufs - ein faires Auswahlverfahren? *Unterrichtswissenschaft*, 37(2), S. 105-117.
- Bromme, R. (1992). *Der Lehrer als Experte. Zur Psychologie des professionellen Wissens*. Bern: Huber.
- Combe, A., & Helsper, W. (2002). Professionalität. In H.-U. Otto, T. Rauschenbach & P. Vogel (Hrsg.), *Erziehungswissenschaft: Professionalität und Kompetenz* (S. 29-48). Opladen: Leske & Budrich.
- Darling-Hammond, L. (2010). Teacher education and the American future. *Journal of Teacher Education* 61(1/2), 35-47.
- König, J. (2012). *Teachers' pedagogical beliefs. Definition and operationalization – connections to knowledge and performance – development and change*. Münster: Waxmann.
- Kunter, M., Klusmann, U., Dubberke, T., Baumert, J., Blum, W., Brunner, M., Jordan, A., Krauss, S., Löwen, K., Neubrand, M., & Tsai, Y.-M. (2007). Linking aspects of teacher competence to their instruction. Results from the COACTIV project. In M. Prenzel (ed.), *Studies on the educational quality of schools. The final report on the DFG Priority Programme*, (p. 39-60). Münster: Waxmann.
- Lievens, F., & Sackett, P. (2012). The validity of interpersonal skills assessment via situational judgment tests for predicting academic success and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 97, 460-468.
- Lipowsky, F. (2003). *Wege von der Hochschule in den Beruf. Eine empirische Studie zum beruflichen Erfolg von Lehramtsabsolventen in der Berufseinstiegsphase*. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Lustenberger, W. (1996). *Pädagogische Rekrutenprüfungen. Ein Beitrag zur Schweizer Schulgeschichte*. Zürich: Rüegger.
- Mayr, J., Gutzwiller-Helfenfinger, E., & Nieskens, B. (2013). CCT - Career Counselling for Teachers: Beratungsangebot, nicht Selektionsinstrument. *Unterrichtswissenschaft*, 41(1), 72-79.
- Mayr, J. (2011). Der Persönlichkeitsansatz in der Lehrerforschung. Konzepte, Befunde und Folgerungen. In E. Terhart, H. Bennewitz & M. Rothland (Hrsg.), *Handbuch der Forschung zum Lehrerberuf* (S. 125-148). Münster: Waxmann.
- Schuler, H., & Hell, B. (2008). *Studierendenauswahl und Studienentscheidung*. Göttingen: Hogrefe.
- Rothland, M., & Terhart, E. (2011). Eignungsabklärung angehender Lehrerinnen und Lehrer. *Zeitschrift für Pädagogik*, 57(5), 635-638.
- Rothland, M., & Tirre, S. (2011). Selbsterkundung für angehende Lehrkräfte: Was erfassen ausgewählte Verfahren der Eignungsabklärung. *Zeitschrift für Pädagogik*, 57(5), 655-673.
- Schaarschmidt, U. (2004). Halbtagsjobber? Psychische Gesundheit im Lehrberuf – Analyse eines veränderungsbedürftigen Zustandes. Weinheim: Beltz.
- Spence, J.D. (2013). *The Search for modern China* (3rd edition). New York: Norton.
- Swissassessment. Standards zur Entwicklung, Durchführung und Evaluation von verhaltensnahen diagnostischen Verfahren <http://www.swissassessment.ch/>
- Thornton, G.C., & Rupp, D. (2006). *Assessment centres in human resource management. Strategies for prediction, diagnosis and development*. London: Lawrence Earlbaum.
- Trapmann, S. (2006). *Validität und Nutzen von Verfahren zur Auswahl von Studierenden. Referat an der HIS-Tagung zum Thema Auswahlverfahren an Hochschulen vom 16. März 2006*, Köln.