

23. Internationaler Kongreß für Schriftpsychologie  
 der Europäischen Gesellschaft für Schriftpsychologie und Schriftexpertise (EGS)  
 Lindau, 25. – 27.5.2006

Vortrag Dr. Wolfgang Heberlein

## Die Charaktereignung der Lehrkraft Suche nach relevanten Kriterien für eine ganzheitliche schriftpsychologische Beurteilung

### 1. Fragestellung: die psychische Eignung der Lehrkraft

Wir alle sind Lernende, und lebenslänglich begleiten uns Pädagogen und Lehrkräfte, berufen oder ungerufen: Eltern, Onkel und Tanten, Lehrer, Professoren und Priester, Lehrmeister und Vorgesetzte, Freunde und Konkurrenten. Sie alle wirken auf uns ein, vorbildhaft, inspirierend, Grenzen setzend oder dominierend. Und wir denken oft an sie, mit Schrecken, oder respektvoll und in Dankbarkeit. Sie helfen uns, unser Lebensrüstzeug zu schmieden, beeinflussen unser Wissen, Fühlen, Wollen und Können.

Im Laufe der Geschichte wurde immer wieder Wesentliches zu diesem Thema gesagt, z.B. in der Antike, z.B. in der Aufklärung mit Jean-Jacques Rousseau. Ich möchte hier nicht allzu weit zurückblicken. Aber zwei historische Beispiele möchte ich Ihnen nicht vorenthalten.

1516 entwarf Ambrosius Holbein, der Bruder des großen Holbein, für einen ABC-Schulmeister in Basel ein illustriertes Aushängeschild, das die pädagogische Qualitätspflege jener Zeit illustriert.

**Abb. 2** Aushängeschild einer ABC-Schule, Ambrosius Holbein, Basel

„Wer . . . gern welt lernen dütsch schriben und läsen uf dem aller kürtzisten grundt den jeman erdencken kan . . .“, und: „wird druwlich gelert um ein zimlichen Ion.“ Wir sehen, Motivation und Disziplin der Schüler war schon damals ebenso ein Thema, wie das angemessene Gehalt.

Und ein zweites Beispiel aus dem Beginn der Neuzeit: 1803 entsandte die königliche Verwaltung Preußens einen Seminarinspektor für zwei Monate in die Schweiz, um die

Erziehungsmethoden von Heinrich Pestalozzi zu studieren. Nach diesem Besuch schrieb Pestalozzi aus Burgdorf im Kanton Bern an den preußischen Geheimen Finanzrat Wilhelm v. Klewitz in Berlin:

**Abb. 3a / 3b** Brief Pestalozzi an Geheimen Finanzrat Wilhelm v. Klewitz, Berlin

„Die glückliche Wahl die Ihr Löbl. Departement . . . getroffen, erregt in mir die angenehme Hoffnung meine Lehrmethode unfehlbar in Südpreußen eingeführt zu sehen - Sie ist auch für weniger cultivierte Gegenden vorzüglich anwendbar indem sie sich an die Naturkraft roher Völker bestimmt leichter als an die Kunstschwäche einer ellenden und schieffen HalbCultur anschliesst. . . . ich sehe dem Zeitpunkt mit Sehnsucht entgegen in welchem er die Mittel des VolksUnterrichtes auf gemeinen Menschenverstand, auf Arbeit u. Berufskraft, auf Unschuld des Herzens und gebildete Weissheit des Menschen in seinen Einzel Verheltnissen anketten wird.“ Es ist nicht überliefert, ob man in Berlin die Wortwahl des Schreibens in jeder Beziehung zu schätzen wusste. Aber das heilige Feuer Pestalozzis bewirkte doch, dass seine Lehrmethode in Preußen übernommen wurde. Er wiederholte dabei immer wieder: „Die blosse Bildung des Geistes, abgesondert von der Entwicklung der physischen und moralischen Kräfte des Menschen, ist nur ein Irrweg, der den Ruin der Gesamtheit der menschlichen Kräfte nach sich ziehen muß.“

So muss jedes Schulsystem seine Ziele abstecken, die fachliche Kompetenz seiner Lehrkräfte prüfen, aber darüber hinaus auch deren psychische Eignung.

Wenden wir uns in einem ersten Schritt den Bemühungen der pädagogischen Wissenschaft zu, dann einem Beispiel der modernen Schulpraxis und schliesslich der Frage, welchen Beitrag die Schriftpsychologie heute leisten könnte, die Charaktereignung einer Lehrkraft präventiv zu beurteilen.

## 2. Die Bemühungen der pädagogischen Wissenschaft

Die wissenschaftliche Literatur zum Thema ist reich, ja kaum überblickbar. Ich muss mich hier auf die Darstellung einiger wenigen Publikationen beschränken.

David G. Ryan, The Characteristics of Teachers, Washington D.C. 1948-57

Nach Beendigung des 2. Weltkrieges wurde vom American Council on Education und der privaten Grant Foundation eine Studie in Auftrag gegeben mit dem Ziel, für die charakterologische Beurteilung von Lehrkräften objektive, valide Kriterien und sogenannte ‚instruments‘ zu finden. Unter der Leitung von David G. Ryan erforschten sieben hochkarätige Schulpsychologen, 100 Fachleute und ein Field-Staff von 75 Mitarbeitern während 10 Jahren über 6 000 Lehrer in 150 verschiedenen Schulsystemen und 450 Schulen. Eine großangelegte, verhaltenspsychologische Studie also! Ihr Gesamtaufwand überstieg Fr. 1 Mio, damals ein sehr bedeutender Betrag.

Wie ging man methodisch vor? Zunächst wurden der Fachliteratur folgende 18 Gegensatzpaare charakterologischer Qualitätskriterien entnommen:

**Abb. 4** 18 Paare charakterologischer Qualitätskriterien nach Ryan

|                           |   |  |
|---------------------------|---|--|
| unparteiisch (fair)       | - | parteiisch (partial)                   |
| demokratisch              | - | autokratisch                           |
| reagibel (responsive)     | - | zurückhaltend, reserviert (aloof)      |
| verständnisvoll           | - | stur (restricted)                      |
| freundlich (kind)         | - | streng, herb (harsh)                   |
| anregend (stimulating)    | - | langweilig, fad (dull)                 |
| originell                 | - | stereotyp, klischeehaft                |
| lebendig, wachsam, munter | - | teilnahmslos, gleichgültig (apathetic) |
| ansprechend (attractive)  | - | wenig eindrucksvoll (unimpressive)     |
| verantwortungsbewußt      | - | ausweichend (evading)                  |
| berechenbar, konstant     | - | unberechenbar (erratic)                |
| beherrscht                | - | erregbar                               |
| selbstsicher              | - | unsicher                               |
| organisiert, systematisch | - | unorganisiert                          |
| anpassungsfähig           | - | inflexibel                             |
| optimistisch              | - | pessimistisch                          |
| reif (integrated)         | - | unreif                                 |
| weiter Horizont (broad)   | - | enger Horizont (narrow)                |

Damit war man gewiß auf der richtigen Spur. Jeder Schriftpsychologe hätte sich nun der Frage gewidmet: wie lassen sich diese relevanten Charaktereigenschaften in der Handschrift deuten und skalieren? Die behavioristische Verhaltensbeobachtung aber wurde dieser Fülle von Einzelqualitäten nicht Herr, weder mit Fragebogentests noch mit

Visitationen. So komprimierte man die Suche auf drei komplexe Verhaltenspaare, die als relevant beurteilt wurden, aber auch als behavioristisch erkennbar:

**Abb. 5** 3 relevante, gegensätzliche Verhaltenspaare nach Ryan

|                                    |   |                                     |
|------------------------------------|---|-------------------------------------|
| warm, verständnisvoll, freundlich  | - | zurückhaltend, egozentrisch, stur   |
| verantwortungsbewußt, systematisch | - | ausweichend, ungeplant, überbordend |
| stimulierend, ideenreich, drängend | - | langweilig, fad, routinegebunden    |

Mit Fokussierung auf nur diese drei Kriterienbündel beobachtete man das Verhalten der Lehrkräfte beim Unterrichten, testete ihre verbale Intelligenz und ihre emotionelle Stabilität. Die pädagogische Haltung (attitude) der 6000 Lehrkräfte, die sozialen Verhältnisse und persönlichen Ansichten stufte man ein mit Hilfe ihrer Selbstdarstellung und 300 multiple-choice Fragen. Die Ergebnisse wurden statistisch korreliert mit Lebensalter, Erfahrung, Geschlecht, Größe der Schule und dem kulturellen Klima ihrer Wohngemeinde. All diese Faktoren versuchte man mit Lernerfolg und der Meinung der Schüler in Beziehung zu setzen.

W e r e r f a s s t e das Lehrerverhalten (behavior)? Man hatte zahlreiche Beobachter (observers) neu auszubilden, die vor ihrem Einsatz die Assessments erfahrener Ausbilder solange begleiteten, bis sich ihr Urteil mindestens zu 80% deckte.

Die Fülle der E r g e b n i s s e war nicht nur schwer zu überblicken. Sie fielen zudem - wie kaum anders zu erwarten! - äußerst widerspruchsvoll aus. Wohl ließ sich das tendenzielle Verhalten von Lehrergruppen erkennen. Die Charakterisierung der einzelnen Lehrer-Persönlichkeit jedoch korrelierte nicht zuverlässig mit ihrem Lehrerfolg. Das Grossprojekt scheiterte damit sowohl methodisch an der Komplexität der Kriterienbündel, wie auch an der Überfülle des anfallenden statistischen Zahlenmaterials.

Es spricht für die Verfasser des Ryan-Berichtes, dass sie den praktischen Aussagewert der Studie selbst relativierten. Charakterqualitäten wie auch Lehrleistungen seien zu komplex, um zuverlässig gemessen zu werden. „Gute Lehrer, nicht weniger als erfolgreiche Persönlichkeiten anderer Berufsgruppen, wurden schon immer rascher spontan (more readily) erkannt, als objektiv beschrieben.“ Zudem erwiesen sich auch die eingesetzten Beurteiler als zu wert- und normgebunden. Und dass der Lebenserfolg immer von unberechenbaren, exogen Faktoren mitbestimmt wird, ist fast ein Gemeinplatz.

Das bedauerlich negative Ergebnis lässt einen an das Urteil des Philosophen Jürgen Habermas denken, mit dem er allzu zahlengläubigen Psychologen, und damit insbesondere wohl den Behavioristen vorwarf, sie stülpten der psychologischen Deutungskunst fälschlicherweise naturwissenschaftliche Methoden über.

Leider hat der Ryan-Bericht tief beeindruckt und ist bis heute unvergessen. Sein Scheitern, die Charakteristik der Lehrkraft mit ihrem Lehrerfolg zu korrelieren bewirkte nachhaltig, dass auf dem Gebiet der Charaktereignung von Lehrkräften seither überhaupt nicht mehr geforscht wurde. Die pädagogische Wissenschaft wandte sich in der Folge anderen Themen zu, z. B. der Frage, ob neutrale oder liberale Werthaltungen der Lehrkraft den Lehrerfolg beeinflussen (Jinger und Clark), oder der Prozess-Produkt-Forschung (Gage). Dabei ging es in erster Linie um die Kausalitäts-Messung von Lehrmethode und Lehrerfolg. Die Charaktereignung der Lehrkraft dagegen hielt man für wissenschaftlich undefinierbar, und in der Schulpolitik wurde sie tabuisiert.

Ich möchte nun eine Arbeit vorstellen, die an der Universität St. Gallen entstand. Von hier aus gingen in den letzten Jahren starke Impulse aus auf den Reformprozess des schweizerischen Volksschulsystems. Ihr Spiritus Rektor war Rolf Dubs.

### Prof. Dr. Dres h.c. Rolf Dubs

#### Qualifikationen für Lehrkräfte - Ziele, Probleme, Grenzen und Möglichkeiten St. Gallen 1990

Z i e l der Arbeiten von Dubs war es, die Qualität der individuellen Lehrkraft zu sichern und zu heben, und damit die Qualität des Unterrichtes. Er orientierte sich an seiner eigenen langjährigen Ausbildungs- und Lehrerfahrung und teilte die Einsicht des Ryan-Berichtes, dass es ausserordentlich schwierig sei, für Lehrkräfte relevante Persönlichkeitskriterien zu definieren. Die Persönlichkeitsmerkmale eines Lehrers seien so wenig eindeutig zu erfassen wie sein Lehrerfolg. Die systematische Beobachtung beim Unterricht müsse deshalb eher formativ der Selbsterkenntnis und Ausbildung der Lehrkräfte dienen, als ihrer Kontrolle. Systeme bloßer Unterrichtsbeobachtung, wie sie zu hunderten bestünden, genügten nicht. Die Beobachtung müsse über die Unterrichtstätigkeit hinausgehen und z. B. die Identifikation der Lehrkraft mit Schülern

und Schule miteinbeziehen, wie auch die kollegiale Zusammenarbeit und ausserschulische Aktivitäten mit der Klasse.

Beurteilungsbogen, deren Kriterien zahlenmäßig gewichtet und summiert würden, seien höchst fragwürdig. Sie täuschten falsche Objektivität vor. Zudem stelle sich immer die Frage, wer derartige Beurteilungsbogen erstellen solle: Ein Rektor, die Schulbehörde, die Schüler, die Eltern, oder externe Experten? Gleichzeitig sei immer auch die Akzeptanz durch die beobachteten Lehrkräfte zu sichern.

Dubs schlug nun ein **B e u r t e i l u n g s s y s t e m** vor, das es einer mit Laien besetzten lokalen Schulbehörde gestatte, die Beherrschung der fachlichen Lehrinhalte und deren Vermittlung zu beurteilen, aber auch die Hilfsbereitschaft und Kontaktfähigkeit gegenüber Schülern, Kollegen, Schulführung und Eltern, und die Aktivitäten ausserhalb der Schule. Ein solches Beobachtungssystem müsse auf Freiwilligkeit beruhen, eine Selbstanalyse der Lehrkraft miteinbeziehen und ihr die Chance geben, ihre Leistungen innerhalb und ausserhalb des Schulzimmers in einem persönlichen **P o r t f o l i o** selbst darzustellen. Grundsätzlich rät Dubs davon ab, Lehrkräfte ausschliesslich auf Grund von Beurteilungsbogen, nur wenigen Visitationen und einem Beurteilungsgespräch zu qualifizieren.

Das Portfolio sei einem **B e u r t e i l u n g s g r e m i u m** einzureichen, dem zwei bis drei speziell ausgebildete Lehrer sowie ein Laienmitglied der lokalen Schulbehörde angehört.

In mehreren Visitationen und einem **A s s e s s m e n t - G e s p r ä c h** sei dann zu überprüfen, ob die „Realität und Papier“ übereinstimme. Die Qualität des Unterrichtes sei nur andeutungsweise zu umschreiben mit Hinweisen wie ‚der Lehrer macht im Unterricht einen optimistischen Eindruck‘, ‚Er wirkt im Unterricht sicher und entspannt‘, ‚Er wirkt im Gespräch frei‘, ‚Seine Selbsteinschätzung ist zutreffend‘.

Hierauf sei eine **G e s a m t q u a l i f i k a t i o n** der Lehrkraft vorzunehmen. Diese sei sehr anspruchsvoll und überfordere oft die Behördenvertreter. In der Praxis beschränke man sich deshalb lediglich auf das Votum ‚erfüllt‘ oder ‚nicht erfüllt‘, ohne Notengebung. Trotzdem könne diese Qualifikation als Basis dienen für Lohnzuschläge und Beförderung. Die Beurteilung sei zyklisch vorzunehmen.

Auch Dubs übt Selbstkritik: Ein selbsterstelltes Portfolio biete gewisse Gefahren. Es sei mit ‚Künstlern‘ zu rechnen, mit übereifrigen Strebern und eingefuchsten Blendern, die Leistungen vospiegeln. Ein gutes Portfolio garantiere noch nicht einen guten Lehrer. Und der Aufwand eines dieser Gefahr entgegenwirkenden Assessments sei relativ hoch.

Auf eine tiefergreifende Prüfung der Charaktereignung verzichtet auch Dubs.

### 3. Der Weg der Praxis in der Schweiz

Welchen Weg geht die Praxis? Ich beschränke mich zwangsläufig auf das für mich Ueberblickbare. In der Schweiz verstärkte man in den letzten Jahren auf allen Schulebenen die pädagogische wie auch die psychologische Ausbildung.

An den Universitäten z. B. gibt man häufig den Studenten Gelegenheit, sich über die Effizienz der Dozenten zu äussern.

#### Abb. 6 2 Dozentenbeurteilungen

Im Volksschulbereich des Kantons Zürich, d. h. in Primar-, Real und Sekundarschulen entschied man sich 1999 für eine periodische Leistungsqualifizierung der Lehrer, die sich weitgehend an den Empfehlungen von Rolf Dubs orientiert. Mit dem **Z i e l**, die Qualität des Unterrichtes zu steigern, beurteilt man hier nun alle vier Jahre Leistung, Verhalten und Engagement jeder einzelnen Lehrkraft. Man geht dabei aus vom **L e i t b i l d** einer verantwortungsbewußten Persönlichkeit mit demokratischer Grundhaltung, Kooperationsbereitschaft rund um die Schule und Achtung vor dem Mitmenschen. Angestrebt wird die Erziehung der Schüler/-innen zu solidarischen und urteilsfähigen Menschen. Wer denkt hier nicht an Pestalozzi zurück?

Und wie geht man dabei konkret vor? Die Lehrkraft erstellt zunächst zuhanden eines Beurteilungsteams ein **D o s s i e r**. Sie formuliert darin persönliche Gedanken zu ihrer Berufsauffassung. Sie greift aktuelle pädagogische Problemkreise auf über ihre Klasse, die Lernziele, den Lernerfolg. Sie beschreibt die während der vergangenen Jahre realisierten Aktivitäten und ihre geplanten schulischen Vorhaben, Teambeiträge, Elternkontakte und Weiterbildungsaktivitäten. Beigelegt werden Elternbriefe, Arbeitsprogramme etc.

Die Schulpflege bestellt ein **B e o b a c h t u n g s t e a m**, das sich zusammensetzt aus einem Beurteilungsverantwortlichen, meist dem Rektor, und ein bis zwei weiteren Mitgliedern der Schulbehörde. Jedes Teammitglied besucht den Unterricht eines Lehrers während mindestens zwei Lektionen. Unmittelbar nach jeder Visitation findet ein Gespräch mit dem Lehrer statt. Der Visitor bewertet auf einem vorgegebenen, formatierten Beobachtungsblatt Unterricht und Nebentätigkeiten in vier Abstufungen, die von „übertrifft die Anforderungen deutlich“ bis zu „genügt den Anforderungen nicht“ reichen.

**Abb. 7**      Qualifikationssystem der Zürcher Volksschulen, 1999

## Beobachtungsbogen

### Einstufungsprofil

- A. Klassenführung
  - Grundhaltung
  - Gemeinschaftsförderung
  - Beziehung zu einzelnen Schülern
  
- B. Unterrichtsgestaltung
  - Zielorientiertes Unterrichten
  - Geeignete Lehr- und Lernformen
  - Förderung des eigenverantwortlichen Lernens

### Erkundungsbericht

- C. Engagement für Lehrer-Team und Schule
  - Zusammenarbeit mit Lehrerteam, mit Spezialisten und Eltern
  - Mitwirkung im Schulhaus, in der Schulgemeinde und im Schulwesen
  
- D. Öffnung der Schule
  - Auseinandersetzung mit Veränderungen und persönliche Weiterbildung

In einer **I n t e g r a t i o n s s i t z u n g** erstellt hierauf das Beurteilungsteam gemeinsam zuhanden der Schulpflege eine Gesamtwürdigung der Lehrkraft in einer fünffachen Einstufung (‘übertrifft die Anforderungen deutlich’, ‘übertrifft die Anforderungen’, ‘entspricht den Anforderungen’, ‘entspricht den Anforderungen teilweise’, ‘genügt den Anforderungen nicht’). Zudem formuliert es Vorschläge betreffend Förderung, Maßnahmen und Lohnwirksamkeit. Das Dokument wird auch der beurteilten Lehrkraft vorgelegt und sowohl von ihr wie von allen Beurteilern unterschrieben.

Dieses System wird von den Lehrern heute vielfach als Orientierungshilfe und Ansporn begrüßt. Es helfe, divergierende Selbst- und Fremdbeurteilungen zu hinterfragen und zu versachlichen. Fehler der ersten Beurteilungsrunde seien in der Folge weitgehend vermieden worden. Z. B. wurden im ersten Versuch über 80% der Lehrer auf der Höchststufe eingestuft. Seither werde dies realistischer und differenzierter gehandhabt.

Aber auch hier wird auf eine tiefgreifende Prüfung der Charaktereignung bewußt verzichtet.

#### **4. Der Weg der Praxis der anthroposophischen Lehrerbildung**

Ein Leiter der höheren Fachschule für anthroposophische Pädagogik, Dornach, beschrieb mir ihre Beurteilungsmethode wie folgt:

Unsere Lehramtskandidaten erteilen schon während ihrer drei Monate dauernden Probezeit regulären Schulunterricht. Jede dieser Stunden wird von einem Ausbilder begleitet. Das reine Fachwissen bietet dabei kaum ein Problem. Wir achten aber sehr darauf, wie die Kandidaten auf die Kinder eingehen, ob sie z. B. deren Müdigkeit rechtzeitig erkennen und sich flexibel darauf einstellen, wie sie ihre Stimme beherrschen, dem Thema anpassen und modulieren können, und wie sie ihre Wandtafelschrift gestalten. Die Kandidaten führen ein Portfolio, in das sie Beobachtungen und Gedanken zu Schule und Freizeiterlebnissen ablegen. Großen Wert legen wir auf ihre Präsenz im Klassenzimmer und auf Pünktlichkeit. Mit mehr als zweimaliger Absenz während eines Semesters disqualifiziert sich der Kandidat.

„Nach drei Monaten können wir auch ihre Charaktereignung beurteilen!“

#### **5. Kritische Würdigung der beobachteten Bestrebungen**

Zunächst ist festzustellen, dass der Wert hoher Schulqualität allgemein erkannt ist. Die Medien spotten zwar über eine sich breitmachende Wohlfühlpädagogik. Sie kritisieren die steigende Disziplinlosigkeit der Schüler, und die PISA-Tests ließen Zweifel aufkommen an

der Lesefähigkeit vieler Schulabgänger. Politiker, Wissenschaftler und Praxis arbeiten jedoch vielerorts an der Qualitätspflege. Dabei sind immer wieder die gleichen Schwierigkeiten zu überwinden: Meinungsdivergenzen hinsichtlich Lernziel und -Methoden, die Akzeptanz durch die Lehrkräfte, abnehmende Unterstützung durch das Elternhaus, der Zustrom fremdsprachiger Schüler, und natürlich die begrenzten Mittel.

Zu begrüßen ist, dass die Qualitätskontrolle oft schon in der Lehrerausbildung beginnt, und dass sie Beobachtern anvertraut wird, die selbst im Lehrberuf stehen, und die heute oft auch über psychologisches Grundwissen verfügen.

Da jedoch die Schulbehörden der Schweiz und wahrscheinlich auch Deutschlands und Oesterreichs die psychodiagnostische Beurteilung ihrer Lehrkräfte tabuisieren, besteht eine **B e u r t e i l u n g s l ü c k e**. Wir alle haben in unserer Schulzeit ja die Erfahrung gemacht, dass der Wert einer Lehrkraft nicht nur durch Fachwissen und Arbeitseifer bestimmt wird, sondern in hohem Masse auch durch ihre Persönlichkeitsstruktur, durch ihre Charakterkräfte. Diese lassen sich **n i c h t** aus Schulzeugnissen, einem selbstangelegten Portfolio oder Dossier und in zwei Visitationen zuverlässig erkennen. Wohl wird das Format eines installierten Lehrers bald von seinem Umfeld erkannt und sogar in periodischen Assessments entsprechend eingestuft. Dies ist jedoch bei Kandidaten oder bei Quereinsteigern nicht der Fall. Werden diese nicht präventiv beurteilt, so führt dies unweigerlich zu den bekannten Langzeittragödien eines verfehlten Studiums, unglücklichen Lehrern und unglücklichen Schülern, und einem frühem Burn-out.

Das Problem psychischer Eignung stellt sich auch in anderen Berufen. Dort aber scheut man nicht davor zurück, Psychodiagnostiker zu befragen. Dass die Schriftpsychologie dabei ebenso aussagefähig ist wie Assessments, aber sehr viel kostengünstiger, sei hier nur am Rande vermerkt.

## **6. Die Schriftpsychologische Analyse als komplementärer, mulitdimensionaler Beitrag**

Die Anforderungen an Lehrkräfte variieren, und ihre individuellen Charaktereigenschaften sind ebenso vielgestaltig wie ihre Handschriften. Zur Veranschaulichung lege ich vorerst in rascher Folge einige Handschriften von Lehrkräften verschiedener Schulebenen vor. Wir

werden später prüfen, ob sie Rückschlüsse zulassen auf die psychische Berufseignungen.

**Abb. 8** Schriftbeispiele von 14 Lehrkräften verschiedener Schulebenen

- 8.1 m 94, Leiter einer Textilfachschule
- 8.2 f 32, Gymnasiallehrerin für romanische Sprachen
- 8.3 f 40, Sport und Primarlehrin
- 8.4 m 50, Universitätsdozent für Geschichte und deutsche Sprache
- 8.5 f 60, frühpensionierte Primarlehrerin
- 8.6 m 50, Gymnasiallehrer für deutsche Sprache
- 8.7 m 65, Universitätsdozent für Betriebswirtschaft und Pädagogik
- 8.8 f 28, Handarbeitslehrerin
- 8.9 f 25, Primarlehrerin
- 8.10 m 47, Primarlehrer
- 8.11 f 40, Heilpädagogin
- 8.12 f 25, Primarlehrerin
- 8.13 f 54, Handarbeitslehrerin
- 8.14 m 56, Sekundarlehrer, Chefredaktor, Verleger, Währungstheoretiker

Bei der Charakterisierung eines Schriftautoren halten wir uns stets vor Augen: Keine Humanwissenschaft, und damit auch kein Psychodiagnostiker, kann dem naturwissenschaftlichen Anspruch auf Objektivität, Reliabilität und Validität voll entsprechen. Gestaltqualität lässt sich n i c h t exakt messen. Und Charaktereignung lässt sich n i c h t durch blosses Summieren von Einzeleigenschaften bestimmen. Trotzdem kann der erfahrene Psychodiagnostiker und Schriftpsychologe gesamtheitlich sie erkennen, sofern sie deutlich stark oder deutlich schwach ausgeprägt sind.

Im beiliegenden B e u r t e i l u n g s b o g e n sind Charakterkriterien aufgelistet, die für die psychische Berufseignung sowohl relevant wie auch graphologisch deutbar sind. Aus ihrer Skalierung kann der Schriftpsychologe eine ganzheitliche Aussage über die Lehrkraft ableiten.

**Abb. 9** Beurteilungsbogen für Lehrkräfte

**Z u s a m m e n f a s s e n d** ist zu sagen: Um die beobachtete Beurteilungslücke der Eignungsprüfungen von Lehrkräften zu schliessen empfiehlt es sich, die Psychodiagnostik und Schriftpsychologie zu enttabuisieren und zu nutzen, im Interesse einer komplementären, multidimensionalen Betrachtungsweise.

## 7. Literatur

Bessoth, R., Lehrerbeurteilung  
Luchterhand, 1983

Bösch, Hans-Ulrich, Lehrerbeurteilung -  
Theoretische Grundlegung und Anwendung für Handelslehramtskandidaten  
Dissertation St. Gallen, 1987

Dubs, Rolf, Qualifikationen für Lehrkräfte -  
Ziele, Probleme, Grenzen, und Möglichkeiten  
Schweiz. Zeitschrift für kaufmännisches Bildungswesen 84, 4/1990

Gage, N. L. / Berliner, D. C. -  
Pädagogische Psychologie  
Weinheim, 1986

Ryan, David G. and Meddley, D.M.  
The Characteristics of Teachers  
American Council of Education  
and  
Teacher Competence and Teacher Effectiveness - A Review of Process-Product-Research  
Their Description, Comparison and Appraisal  
American Association of Colleges for T, Washington D. C., 1948 - 1957

Schweizer Monatshefte, Zahlenwahn  
Sep./Okt. 2004

Zürich, Bildungsdirektion des Kantons  
Leitfaden  
für die Durchführung der Mitarbeiterbeurteilung von Lehrkräften der Zürcher Volksschulen  
Zürcher Volksschullehrer

**Beurteilungsbogen**

Dr. Wolfgang Heberlein

Name:

Geburtsdatum:

Aufgabe:

spezifische Fragen des Arbeitgebers:

Gesamtbeurteilung durch Graphologen:

| Ausprägungsgrad der Charaktereigenschaften        | stark |  | mittel |  | niedrig |
|---|-------|--|--------|--|---------|
| <b>Gesamtpersönlichkeit</b>                       |       |  |        |  |         |
| 1. Gesamtformat                                   |       |  |        |  |         |
| 2. seelische Lebendigkeit                         |       |  |        |  |         |
| 3. Vitalität, Energie                             |       |  |        |  |         |
| 4. echt, natürlich                                |       |  |        |  |         |
| 5. altersgerechte Persönlichkeitsreife            |       |  |        |  |         |
| 6. gefestigtes Selbstwertgefühl                   |       |  |        |  |         |
| 7. sachlich, unparteiisch                         |       |  |        |  |         |
| 8. ausgewogenes Temperament, stabil               |       |  |        |  |         |
| 9. konsequent                                     |       |  |        |  |         |
| 10. geistig beweglich                             |       |  |        |  |         |
| <b>Arbeitshaltung und Belastbarkeit</b>           |       |  |        |  |         |
| 11. fleissig                                      |       |  |        |  |         |
| 12. aktiv, schwungvoll, zielbewusst               |       |  |        |  |         |
| 13. gut strukturierend, systematisch              |       |  |        |  |         |
| 14. verantwortungsbewusst                         |       |  |        |  |         |
| 15. nervlich belastbar                            |       |  |        |  |         |
| 16. ausdauernd, frustrationstest                  |       |  |        |  |         |
| <b>Pädagogische Begabung</b>                      |       |  |        |  |         |
| 17. aufgeschlossen, breites Interessenspektrum    |       |  |        |  |         |
| 18. kontaktfähig, teamfähig, umgänglich           |       |  |        |  |         |
| 19. warm, einfühlsam, empathisch, fürsorglich     |       |  |        |  |         |
| 20. begeisterungsfähig, passioniert, junges Gemüt |       |  |        |  |         |
| 21. kontrollierte Affekte                         |       |  |        |  |         |
| 22. vertrauensvoll, geduldig                      |       |  |        |  |         |
| 23. konfliktverarbeitungsfähig                    |       |  |        |  |         |
| 24. reaktionschnell                               |       |  |        |  |         |
| 25. lebens- und praxisnah                         |       |  |        |  |         |
| 26. nicht: egozentrisch, narzistisch              |       |  |        |  |         |
| 27. nicht: empfindlich, iritierbar                |       |  |        |  |         |
| 28. nicht: labil                                  |       |  |        |  |         |
| 29. nicht: energiearm, avital, resigniert         |       |  |        |  |         |
| 30. nicht: dranghaft, erregbar                    |       |  |        |  |         |
| 31. nicht: zwanghaft, angstvoll                   |       |  |        |  |         |
| 32. nicht: unecht, hysternisch                    |       |  |        |  |         |

Anforderungsprofil der Position: P  
 Beurteilung durch Schulbehörde: S  
 Beurteilung durch Graphologen: G

Datum:

Unterschrift: