

*Bettina Greimel-Fuhrmann/Christoph Schwarzl (Wirtschaftsuniversität Wien)*

## **Die Persönlichkeitsentwicklung der Studierenden im ersten Studienjahr des Masterstudiums Wirtschaftspädagogik**

### **Abstract**

Die Kompetenzentwicklung des ersten Jahrgangs des Masterprogramms Wirtschaftspädagogik an der WU stellt einen wesentlichen Teil der begleitenden Evaluierung dieses neu entwickelten Studienprogramms dar. Neben den fachwissenschaftlichen und fachdidaktischen Kompetenzen soll auch die Weiterentwicklung von fachübergreifenden Kompetenzen und berufsrelevanten Aspekten der Persönlichkeit der Studierenden Gegenstand dieser Evaluierung sein. Der Beitrag behandelt die theoretischen Grundlagen, die eingesetzten Methoden und präsentiert erste Ergebnisse.

### **1 Ausgangssituation**

In den letzten Jahren stellte die Wirtschaftsuniversität Wien (kurz WU) sukzessive ihr Studienprogramm auf das dreigliedrige bolognakonforme Studiensystem um. Dementsprechend trat im Herbst 2007 das fünfsemestrige Masterstudium Wirtschaftspädagogik an die Stelle des zuvor angebotenen neunsemestrigen Diplomstudiums (vgl. Aff 2007). Voraussetzung für die Aufnahme des neuen Masterstudiums ist der Abschluss eines Hochschulstudiums mit einem Mindestumfang von 180 ECTS-Credits und einem wirtschaftswissenschaftlichen Schwerpunkt (mind. 70 ECTS-Credits). Diese neue Studienarchitektur bedingt neben einer vollkommenen Neukonzeption des Studienplans, der sich an Lehrer/innenbildungsstandards orientiert, auch eine im Vergleich zu früher sehr hohe Heterogenität der Studierenden: Absolvent/innen einer großen Anzahl von wirtschaftsorientierten Studien können zu verschiedenen Zeitpunkten in ihrer Studien- und Berufslaufbahn dieses Masterstudium aufnehmen. Gerade für Akademiker/innen mit einigen Jahren Berufserfahrung stellt das Masterstudium eine zeitlich attraktive Möglichkeit der beruflichen Neuorientierung dar, während im früheren Diplomstudium die Studienbeginner/innen überwiegend direkt nach dem Erlangen der Hochschulreife das Studium der Wirtschaftspädagogik aufnahmen.

Da sich somit die Studienkonzeption, die Zugangsvoraussetzungen und daher auch die Zielgruppe des Studiums wesentlich verändert haben, besteht besonderes Interesse an einer wissenschaftlichen Begleitung dieser Implementierung des Masterstudiums Wirtschaftspädagogik an der WU. Im Rahmen dieser formativen Evaluationsstudie werden die Biografien der Studierenden, deren Motive für die Studienwahl und ihre Erwartungen an das Masterstudium Wirtschaftspädagogik sowie die Kompetenzentwicklung im Laufe des Studiums untersucht. In diesem Beitrag wird auf die Untersuchung der fachübergreifenden Kompetenzen und der Persönlichkeitsentwicklung der Studierenden eingegangen – einen Aspekt, der aufgrund der **bunten** Biografien der Studierenden vor Beginn des Masterstudiums besonders das Interesse der Autor/innen weckte.

### **2 Die Persönlichkeit von Lehrpersonen**

#### **2.1 Das Konstrukt Persönlichkeit**

In der Persönlichkeitspsychologie gibt es eine Vielzahl unterschiedlicher Ansätze, den Begriff **Persönlichkeit** zu beschreiben, alle Ansätze aber „[...] versuchen, interindividuelle Unterschiede im Verhalten zu erklären“ (Muck 2006, S. 529). Dabei geht es um „[...] jene Cha-

rakteristika oder Merkmale des Menschen, die konsistente Muster des Fühlens, Denkens oder Verhaltens ausmachen“ (Pervin et al. 2005, S. 31). Im Sinne des Persönlichkeitsparadigmas wird Persönlichkeit als die geordnete Gesamtheit aller Eigenschaften, die individuelle Besonderheiten von Menschen beschreiben, definiert (vgl. Hossiep & Mühlhaus 2005).

Die Entwicklung der Persönlichkeit beginnt mit der Geburt und wird sowohl von genetischen Determinanten wie auch von Umweltdeterminanten (z. B. Kultur, Familie) beeinflusst. Eine Analyse von zahlreichen empirischen Längsschnittstudien durch Roberts & DelVecchio (2000) lässt den Schluss zu, dass die Stabilität der Persönlichkeitsmerkmale in der frühen Kindheit noch relativ gering ist, jedoch bis zum Alter von etwa 50 Jahren auf ein hohes Niveau steigt. Auf der Ebene der einzelnen Person bedeutet diese Stabilität die Beständigkeit eines Persönlichkeitsprofils, d. h. die Erwartung, dass die Persönlichkeitsmerkmale mittelfristig relativ konstant bleiben – aber nicht konstant bleiben müssen, da Umwelteinflüsse wie gezielte Persönlichkeitsbildung oder tiefgreifende Änderungen der Lebensumstände auch in späteren Lebensphasen zu einer Veränderung von Persönlichkeitsmerkmalen führen können. Jedoch erfolgt eine derartige Veränderung mit zunehmendem Alter schwerer als in der Kindheit oder Jugend (vgl. Asendorpf 2007).

Da die in diesem Beitrag behandelten Befunde sich am soeben vorgestellten Paradigma der Persönlichkeitsforschung orientieren, wird auf weitere Modelle der Persönlichkeitsforschung wie beispielsweise den tiefenpsychologischen Ansatz (zurückgehend auf Sigmund Freud) oder das Circumplex-Modell nicht weiter eingegangen.

## 2.2 Messung von Persönlichkeitsmerkmalen

Die große Anzahl möglicher Unterschiede zwischen Personen, die in zahlreichen Forschungsarbeiten über die Persönlichkeit behandelt werden, bedingt die Bemühungen, Persönlichkeitsmerkmale zu ordnen und zu gruppieren, um mit übergeordneten Dimensionen ein gemeinsames Bezugssystem herzustellen. Diese Bezugssysteme werden in der Regel mittels Faktorenanalyse ermittelt, indem aus der Bewertung einer Vielzahl an Eigenschaftsbegriffen durch Versuchspersonen mit statistischen Mitteln möglichst unabhängige Persönlichkeitsfaktoren abgeleitet werden (vgl. z. B. Muck 2005). Auf diesem Wege entwickelte sich das heute weitgehend akzeptierte Modell von fünf voneinander unabhängigen Persönlichkeitseigenschaften, den sogenannten **Big Five**: Neuroticism/Emotional Instability (Neurotizismus/Emotionale Instabilität), Extraversion/Surgency (Extraversion/Begeisterungsfähigkeit), Openness to experience/Culture/Intellect (Offenheit für Erfahrungen/Kultur/Intellekt), Agreeableness (Verträglichkeit), Conscientiousness (Gewissenhaftigkeit).

Dieses Fünf-Faktoren-Modell stellt den Bezugsrahmen für viele Persönlichkeitstests dar wie beispielsweise das von Costa und McCrae entwickelte NEO-Persönlichkeitsinventar, das neben den drei ursprünglichen Dimensionen des ersten Konzepts aus 1985 (Adjustment-Anxiety, Introversion-Extraversion und Openness to Experience-Closedness to Experience) auch die Dimensionen Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit enthält. Diese Dimensionen wurden in der aktuell gültigen revidierten Version (NEO-PI-R), die auch in einer deutschen Fassung vorliegt, in 30 Facetten unterteilt (vgl. Ostendorf/Angleitner 2004).

Ebenfalls auf dem Eigenschaftsparadigma basieren zahlreiche andere Testverfahren, wie der 16-Persönlichkeits-Faktoren-Test (16 PF-R), das NEO-Fünf-Faktoren-Inventar (NEO-FFI) sowie das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) (vgl. zusammenfassend Hossiep & Mühlhaus 2005). Das letztgenannte Testverfahren wurde von Hossiep/Paschen (1998, 2003) mit dem Ziel entwickelt, auf Grundlage von wissenschaftlich abgesicherten, be-

rufsrelevanten Persönlichkeitsmerkmalen und häufig genannten persönlichkeitsbezogenen Anforderungen von Personalisten aus Unternehmen ein umfassendes Instrument für den Einsatz im Berufskontext zu erstellen. Die 210 von den Testpersonen bei der Selbstbeschreibung zu bewertenden Items sind in 14 Testskalen (zwölf bis 16 Items pro Skala) zusammengefasst, wobei für alle Skalen eine zufriedenstellende innere Konsistenz vorliegt (Cronbachs Alpha:  $r = .74$  bis  $r = .91$  bei  $N = 9.139-9.294$ ). Diese 14 Testskalen sind gut interpretierbar und in die vier Bereiche Berufliche Orientierung, Arbeitsverhalten, Soziale Kompetenzen und Psychische Konstitution gegliedert (siehe Abb. 1).

Ebenso wie die meisten der anderen genannten Persönlichkeitsinventare beruht auch das BIP auf einer Selbsteinschätzung der Befragten hinsichtlich der angeführten Items. Die Befragten drücken ihre Zustimmung bzw. Ablehnung zu jedem einzelnen der 210 Items auf einer Skala von 1 (Diese Aussage trifft auf mich vollkommen zu) bis 6 (Diese Aussage trifft auf mich gar nicht zu) aus (vgl. Hossiep/Paschen 2003). Dabei gibt es – im Gegensatz zu Leistungstests wie Intelligenztests – keine richtigen oder falschen (bzw. guten und schlechten) Antworten, es wird vielmehr aufgrund der Intensität der Zustimmung oder Ablehnung zu Aussagen ein Persönlichkeitsprofil erstellt.

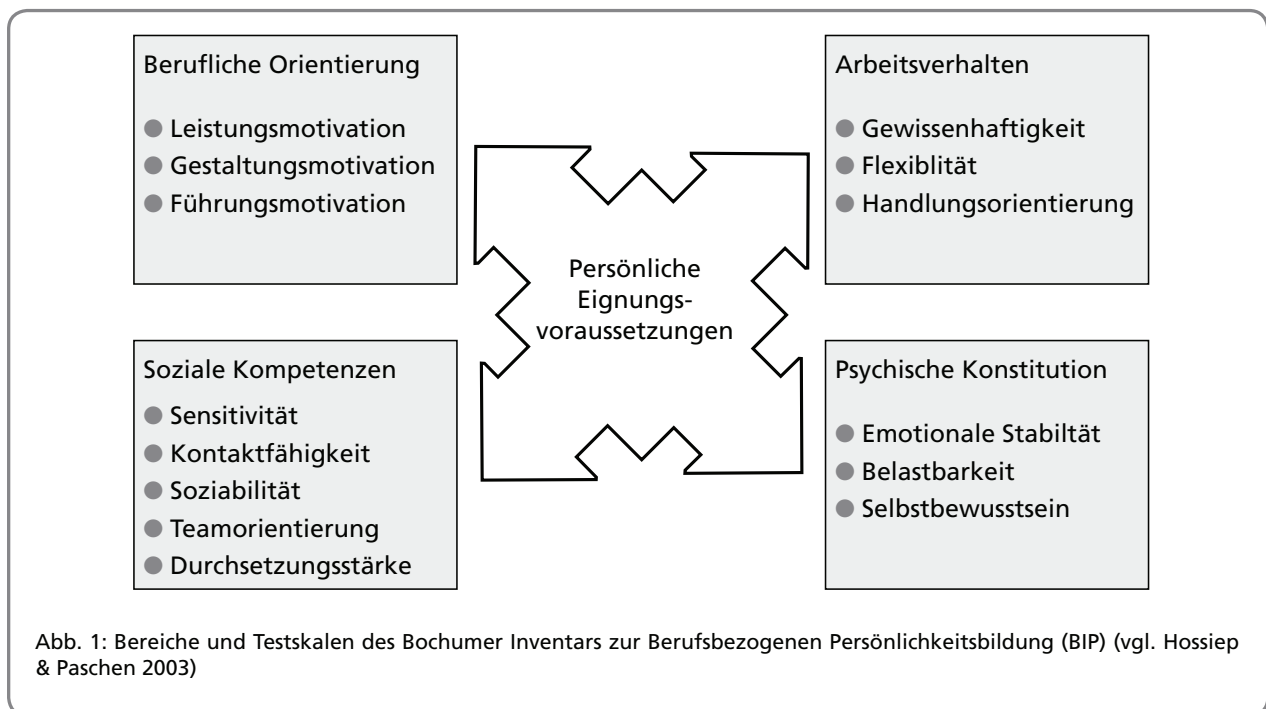


Abb. 1: Bereiche und Testskalen des Bochumer Inventars zur Berufsbezogenen Persönlichkeitsbildung (BIP) (vgl. Hossiep & Paschen 2003)

### 2.3 Befunde zur Lehrerpersönlichkeit

Bereits in den frühen Anfängen der Lehrer/innenforschung wurde der Versuch unternommen, Merkmale der **positiven Lehrerpersönlichkeit** (Getzels/Jackson 1970), also allgemeine Eigenschaften erfolgreicher Lehrkräfte, zu identifizieren. So wurde beispielsweise in den 50er Jahren des 20. Jahrhunderts bei Lehrkräften bzw. Lehrkräften in Ausbildung, deren Schüler/innen bei Vergleichstests sehr gute Leistungen erbrachten, überdurchschnittliche Werte in den Bereichen Emotionale Stabilität, Objektivität, Verträglichkeit, Freundlichkeit und Kooperationsbereitschaft festgestellt (vgl. Dietrich 1983). Die Auswirkung der Ausprägung verschiedener Persönlichkeitsfaktoren auf die Berufszufriedenheit und Berufsbelastung wurde von Urban (1984, ders. 1992) im Rahmen einer Längsschnittstudie bei österreichischen Hauptschullehrkräften ebenso

untersucht wie von einigen Nachfolgestudien wie z. B. Mayr (2002) oder Mayr & Neuweg (2006). Dabei konnten schwache Zusammenhänge zwischen Persönlichkeitsmerkmalen (z. B. Neurotizismus, Extraversion, Gewissenhaftigkeit) und der im Lehrberuf wahrgenommenen Berufsbelastung und -zufriedenheit festgestellt werden (vgl. zusammenfassend Neuweg 2007), weshalb den Persönlichkeitsmerkmalen keine überragende prognostische Validität hinsichtlich der Eignung von Personen für den Lehrberuf zukommt. Dennoch ist die Beschäftigung mit Persönlichkeitsmerkmalen von Lehramtsstudierenden sinnvoll, weil bestimmte Ausprägungen von Persönlichkeitsmerkmalen durchaus die erfolgreiche Ausübung des Lehrberufs zu begünstigen scheinen.

### 3 Methode der Untersuchung

#### 3.1 Stichprobe und Design

Teilnehmer/innen an der hier vorgestellten Studie waren die Studierenden des ersten Jahrgangs des Masterstudiums Wirtschaftspädagogik, der im WS 2007/08 startete. Zu Beginn des Studiums (Erhebungszeitpunkt  $t_0$ ) konnten die Persönlichkeitsmerkmale von 29 Studierenden erhoben werden, von denen 23 nach dem ersten Monat noch aktiv am Studium teilnahmen. Das Durchschnittsalter dieser Studierenden betrug zu Studienbeginn 28,2 Jahre, wobei knapp drei Viertel dieser Studierenden der Altersgruppe von 21 bis 30 Jahren zugeordnet werden können (Median 26 Jahre). Sowohl die 15 weiblichen wie auch die 8 männlichen Studierenden dieser Gruppe weisen zum überwiegenden Teil eine Vollzeit-Berufstätigkeit zwischen Abschluss des Erststudiums und  $t_2$  Pt auf (Mittelwert gesamt 4,6 Jahre). Die Hochschulreife erwarb knapp die Hälfte dieser Studierenden an einer Handelsakademie (44 %) sowie knapp ein Drittel an einer allgemeinbildenden höheren Schule (30 %). Die übrigen Studierenden absolvierten andere Ausbildungsformen (z. B. höhere Lehranstalten für wirtschaftliche Berufe oder eine Studienberechtigungsprüfung). Das Erststudium absolvierten etwa 35 % an der WU und ca. 17 % an anderen österreichischen Universitäten (Universitäten Graz und Wien). Knapp die Hälfte der Studierendengruppe (ca. 48 %) absolvierte das wirtschaftliche Erststudium an einer Fachhochschule, der Großteil davon an Fachhochschulen in Ostösterreich (z. B. in Wiener Neustadt, Krems).

Ausgehend von der Fragestellung nach der Veränderung von Persönlichkeitsfaktoren wurden die Studierenden im Sinne eines Längsschnittdesigns zu den Zeitpunkten  $t_0$  (Aufnahme des Masterstudiums für Wirtschaftspädagogik) und  $t_1$  (Ende des ersten Studienjahres) befragt. Zur Erfassung der Selbsteinschätzung hinsichtlich der beruflich relevanten Persönlichkeitsfaktoren wurde das Instrumentarium BIP (siehe oben) in der paper & pencil-Version eingesetzt.

#### 3.2 Untersuchungsinstrumentarium

Der für diese Studie gewählte Persönlichkeitstest BIP von Hossiep & Paschen (2003) bietet aufgrund seiner Konstruktion die Möglichkeit einer umfassenden Darstellung der berufsrelevanten Merkmale der Persönlichkeit, was den Zielsetzungen der Studie entspricht. Diese Fokussierung auf den Berufskontext wird durch die um persönlichkeitsbezogene Anforderungen von Personalisten aus der Wirtschaft ergänzte Zusammenstellung wissenschaftlich abgesicherter Persönlichkeitsmerkmale möglich. Die bei quasi allen Studierenden des ersten Jahrgangs des Masterstudiums Wirtschaftspädagogik vorhandene (zumindest erste) berufliche Erfahrung spricht für die Verwendung des BIP, da dieses Instrument einen näheren Bezug zum Berufskontext als beispielsweise die Tests NEO-PI-R oder 16 PF-R enthält (vgl. Hossiep/Mühlhaus 2005). Aber auch bei den üblichen Testgütekriterien liegen sowohl bei der Reliabilität (z. B. Cronbachs Alpha siehe oben, Retest-Reliabilität:  $r = .77$  bis  $r = .89$  bei 8 bis 10 Wochen,  $N=108$  sowie  $r = .71$  bis  $r = .80$

bei 5 bis 36 Monaten, N=146) wie auch bei der Validität (z. B. Konstruktvalidität: Korrelation mit entsprechenden Skalen anderer Persönlichkeitstests wie NOE-FFI oder 16PF-R:  $r = .54$  bis  $r = .84$ ) zufriedenstellende Werte vor (vgl. Hossiep/Paschen 2003).

## 4 Ergebnisse

In diesem Abschnitt werden die ersten Ergebnisse zu den mittels BIP erhobenen Persönlichkeitsmerkmalen der ersten Kohorte von Studierenden des Masterstudiengangs Wirtschaftspädagogik dargestellt, interpretiert und diskutiert. Aus Platzgründen fokussiert dieser Abschnitt auf die Beantwortung der folgenden Fragen:

- Welche Persönlichkeitsmerkmale sind bei den Befragten auf der Grundlage ihrer eigenen Einschätzung vergleichsweise am stärksten ausgeprägt?
- Verändern sich die Einschätzungen der Studierenden hinsichtlich ihrer Persönlichkeitsmerkmale im Zeitablauf?
- Gibt es Unterschiede hinsichtlich der Persönlichkeitsmerkmale zwischen männlichen und weiblichen Studierenden des Masterstudiengangs Wirtschaftspädagogik?

### 4.1 Die am stärksten ausgeprägten Persönlichkeitsmerkmale

In einem ersten Überblick über die zentrale Tendenz und die Streuung der Daten zu den 14 erhobenen Persönlichkeitsmerkmalen wird ersichtlich, dass sich die Studierenden zu Beginn des Studiums insbesondere in den Bereichen Sensitivität, Teamfähigkeit und Belastbarkeit besonders gut einschätzen. Die Antwortskala ist sechsstufig, für die Bildung von Itemssummen wurden zuerst alle Items gleichgerichtet (d.h. negativ formulierte Items umcodiert), sodass 1 jeweils die stärkste Ausprägung wiedergibt und 6 die schwächste.

Itemssummen der Skalen	N	Median	Mittelwert	Std. Abw.
Sensitivität (SENS)	29	2,5833	2,5345	,59115
Kontaktfähigkeit (KONTAKT)	29	2,4375	2,5668	,62677
Belastbarkeit (BELAST)	29	2,8462	2,8090	,74597
Flexibilität (FLEX)	28	2,7857	2,8367	,61992
Soziabilität (SOZIAB)	29	3,0000	2,8805	,54201
Handlungsorientierung (HAND)	27	2,7857	2,8995	,82071
Leistungsmotivation (LMOT)	28	2,9286	2,9413	,38786
Teamorientierung (TEAM)	29	2,8462	2,9523	,58850
Gewissenhaftigkeit (GEWISS)	28	3,2143	3,0510	,65548
Durchsetzungsstärke (DURCHS)	29	3,0833	3,1236	,47696
Gestaltungsmotivation (GMOT)	29	3,0833	3,1466	,49031
Führungsmotivation (FMOT)	27	3,2000	3,2123	,71133
Selbstbewusstsein (SELBST)	27	3,1875	3,3079	,53144
Emotionale Stabilität (EMSTAB)	26	3,3750	3,4303	,71093

Tab. 1: Psychometrische Kennwerte zu den 14 Persönlichkeitsmerkmalen zum Zeitpunkt  $t_0$ , sechsstufige Skala (je geringer der Wert von Median und Mittelwert, umso besser schätzen sich die Studierenden ein)



Als Kennwerte für die zentrale Tendenz sind in Tabelle 1 sowohl Median als auch Mittelwert angeführt. Je geringer die Werte sind, umso besser ist die Selbsteinschätzung der Studierenden hinsichtlich dieser Persönlichkeitsmerkmale. Die fünf Persönlichkeitsmerkmale mit den niedrigsten Mittelwerten (und damit den günstigsten Einschätzungen der Studierenden) sind Sensitivität, Kontaktfähigkeit, Soziabilität, Belastbarkeit und Flexibilität. Die Skala Handlungsorientierung weist ebenfalls einen vergleichsweise niedrigen Median und auch einen entsprechend niedrigen Mittelwert auf. Die ersten drei können dem Bereich der Sozialkompetenzen zugeordnet werden, deren Bedeutung für die Ausübung des Lehrberufs, in dem die Interaktion mit anderen Menschen im Vordergrund steht, nicht nur plausibel, sondern auch in der Forschung unbestritten ist (vgl. z. B. Kanning/Gärtner 2008). Die Skala Belastbarkeit ist beim Bereich psychischer Konstitution subsumiert und Flexibilität zählt ebenso wie Handlungsorientierung zum Bereich Arbeitsverhalten. Lediglich aus dem Bereich Berufliche Orientierung sind keine Persönlichkeitsmerkmale im Bereich der niedrigen Mediane und Mittelwerte vertreten. Leistungsmotivation rangiert im Mittelfeld, die Skalen Gestaltungs- und insbesondere Führungsmotivation weisen vergleichsweise hohe Mittelwerte auf.

Die Standardabweichung ist bei allen 14 Persönlichkeitsmerkmalen (im Hinblick auf eine sechsstufige Skala) gering, insbesondere jedoch bei der Leistungsmotivation, bei der Gestaltungsmotivation und bei der Durchsetzungsstärke. Das heißt, dass die individuellen Werte bei diesen Persönlichkeitsmerkmalen vergleichsweise wenig rund um den Mittelwert streuen.

Betrachtet man nicht die Itemsammen, sondern einzelne Items zum Erhebungszeitpunkt  $t_0$ , so findet man die höchste Zustimmung zu positiv formulierten Items im Bereich der Sensitivität, der Soziabilität, der Kontaktfähigkeit und der Flexibilität. Die Zustimmung zum Item „gehe mit anderen rücksichtsvoll um“ zeigt nicht nur den geringsten Mittelwert im Vergleich zu allen anderen Items, es hat auch eine auffallend niedrige Standardabweichung, sodass nicht nur von sehr hoher Zustimmung, sondern auch von vergleichsweise homogenen Einschätzungen gesprochen werden kann. Die Streuung der Daten ist zum Beispiel bei der Flexibilität wesentlich höher (hier ist die Standardabweichung doppelt so groß).

Itemkurzbezeichnung	N	Min	Max	Mittelwert	Std. Abw.
gehe mit anderen rücksichtsvoll um (soziab3)	29	1,00	2,00	1,5517	,50612
kann mich auf unterschiedlichste Menschen sehr gut einstellen (sens3)	29	1,00	4,00	1,6207	,77523
ohne Schwierigkeiten Gespräch mit fremden Personen (kontakt1)	29	1,00	5,00	2,1379	,87522
Herausforderung, mit Unvorhergesehenem konfrontiert zu werden (flex3)	29	1,00	6,00	2,1724	1,10418
bemerke mit großer Sicherheit, wie sich mein Gegenüber fühlt (sens5)	29	1,00	4,00	2,1724	,65841

Tab. 2: Psychometrische Kennwerte für die fünf positiv formulierten Items mit den niedrigsten Mittelwerten

Die Betrachtung der höchsten Ablehnung von negativ formulierten Items zeigt, dass alle Items dem Bereich Sensitivität zuzuordnen sind. Sie belegen damit nochmals besonders eindrucksvoll den besonderen Stellenwert des Bereichs Sensitivität bei den Persönlichkeitsmerkmalen dieser Studierendengruppe.

Itemkurzbezeichnung	N	Min	Max	Mittelwert	Std. Abw.
ich trete hin und wieder in das berühmte „Fettnäpfchen“ (sens6)	29	1,00	6,00	3,4483	1,37805
manchmal kann ich schlecht abschätzen, was andere von mir erwarten (sens12)	29	1,00	6,00	3,6897	1,10529
fällt mir schwer, mich auf Menschen einzustellen, die sehr unzugänglich sind (sens8)	29	1,00	6,00	3,7931	1,39845
bin schon darauf hingewiesen worden, dass ich im Gespräch nicht den richtigen Ton treffe (sens11)	29	3,00	6,00	4,7586	1,05746
bemerke manchmal nicht, wenn sich jemand unwohl fühlt (sens2)	29	3,00	6,00	5,0345	,68048

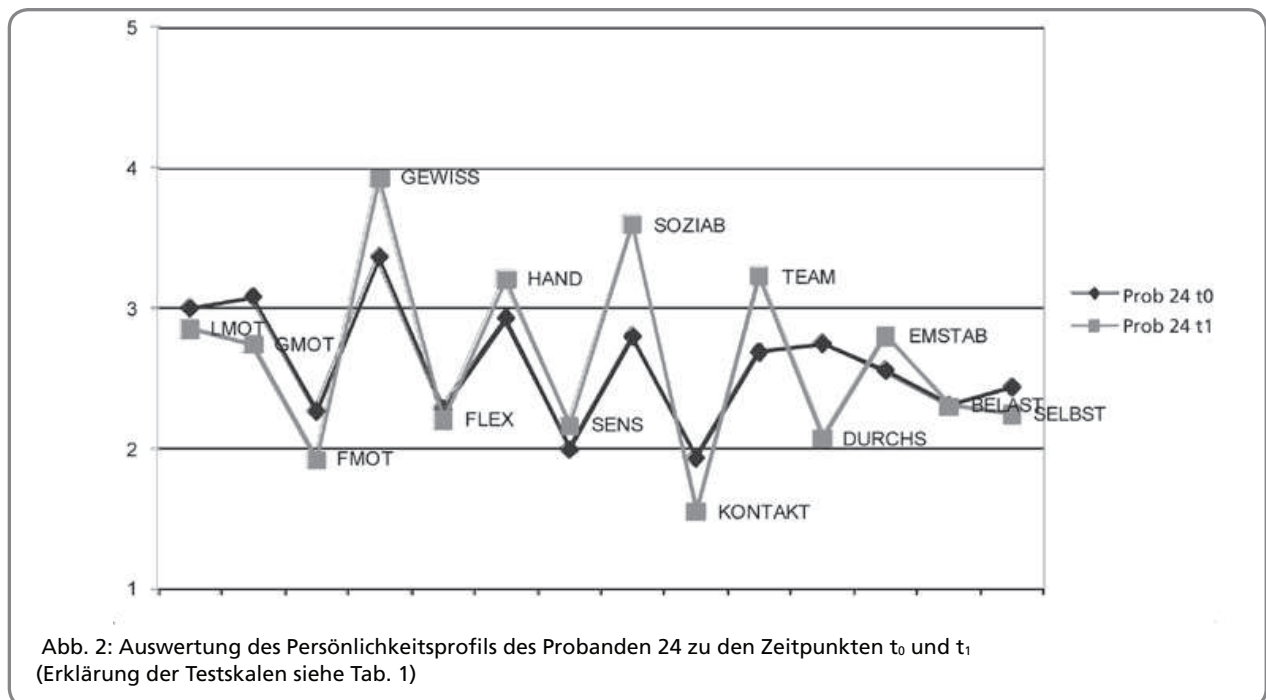
Tab. 3: Psychometrische Kennwerte für die fünf negativ formulierten Items mit den höchsten Mittelwerten

#### 4.2 Unterschiede zwischen $t_0$ und $t_1$

T-Tests für gepaarte Stichproben zeigen, dass es bei jenen Studierenden, die zum Zeitpunkt  $t_1$  noch das Masterprogramm absolvierten, keine signifikanten Unterschiede zwischen  $t_0$  und  $t_1$  gibt. Zwar verändern sich einzelne Itemwerte etwas (bei manchen schätzen sich die Studierenden nun besser ein, bei manchen schlechter), die Itemsummen für die 14 Persönlichkeitsmerkmale bleiben jedoch im Wesentlichen gleich. Dies kann einerseits ein Hinweis auf die Reliabilität des Erhebungsinstruments BIP sein, andererseits entspricht es aber auch den bereits vorliegenden Befunden zur Persönlichkeitsmessung, dass Persönlichkeitsmerkmale im Zeitablauf relativ stabil bleiben (vgl. z. B. Neuweg 2007).

Wenn die Werte von  $t_0$  und  $t_1$  voneinander abweichen, dann sind in der Regel die Werte zum Zeitpunkt  $t_1$  etwas „schlechter“ geworden, d. h., die Studierenden schätzen sich hinsichtlich dieses Persönlichkeitsmerkmals nun ein Jahr später etwas schlechter ein. Das muss aber nicht bedeuten, dass sich die Studierenden hinsichtlich dieses Merkmals tatsächlich verändert haben, es kann auch sein, dass sie in ihrer Selbstbeurteilung kritischer geworden sind und sich nun vorsichtiger einschätzen, wodurch die Werte tendenziell etwas schlechter werden.

Abbildung 2 zeigt als Auswertungsbeispiel die Ergebnisse für einen männlichen Studenten der Wirtschaftspädagogik, der zum Zeitpunkt der Aufnahme des Studiums 28 Jahr alt war.



#### 4.3 Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Studierenden

T-Tests für zwei unabhängige Stichproben zeigen, dass es zwischen den männlichen und weiblichen Befragten kaum signifikante Unterschiede gibt. Lediglich im Hinblick auf die Itemsommen zum Zeitpunkt t<sub>0</sub> findet man bei den Persönlichkeitsmerkmalen Gewissenhaftigkeit, Handlungsorientierung und Teamorientierung signifikante Unterschiede, die sich allerdings mit den Daten zum Zeitpunkt t<sub>1</sub> nicht mehr ermitteln lassen.

### 5 Diskussion und Ausblick

Der bisherige Einsatz des BIP bestätigt unsere Erwartung, dass dieses Instrument eine facettenreiche Beschreibung der persönlichen Merkmale der WIPÄD-Masterstudierenden ermöglicht, die der Heterogenität dieser Zielgruppe insbesondere hinsichtlich ihres unterschiedlichen Erfahrungshintergrunds in Studium und Beruf gerecht wird. Es zeigt sich, dass die persönlichen Stärken der Studierenden – basierend auf ihren eigenen Angaben und Einschätzungen – insbesondere in den Sozialkompetenzen, in ihrer psychischen Konstitution und in ihrem Arbeitsverhalten liegen. Damit kann trotz aller Unterschiedlichkeit der Studierenden festgestellt werden, dass sie alle besondere Stärken im sozial-interaktiven Kompetenzbereich haben, sich für belastbar und flexibel halten und gewissenhaft arbeiten. Die berufliche Orientierung – man könnte sie auch **Karriereorientierung** nennen – ist vergleichsweise weniger stark ausgeprägt. Vor allem die Führungsmotivation ist bei der Mehrzahl der Befragten schwach ausgeprägt.

Ein Vergleich der Werte zwischen t<sub>0</sub>, dem Zeitpunkt der Studienaufnahme, und t<sub>1</sub>, etwa ein Jahr später nach zwei Semestern, hat gezeigt, dass die untersuchten Persönlichkeitsmerkmale im Zeitablauf relativ stabil sind und sich das Profil kaum verändert. Ebenso sind bei den meisten Persönlichkeitsmerkmalen keine deutlichen Unterschiede zwischen den männlichen und weiblichen Befragten erkennbar. Zu diesen Befunden muss jedoch einschränkend angemerkt werden, dass sich diese Aussagen nur auf die befragten Studierenden des ersten Jahrgangs des Masterstudiengangs Wirtschaftspädagogik beziehen. Um eine breitere Datenbasis zu erlangen, wurde die Evaluierung auf den zweiten Jahrgang ausgedehnt, der im Wintersemester 2008/09 das Studium der Wirtschaftspädagogik aufgenommen hat.



Der Einsatz des BIP bei unseren Studierenden hat es uns nicht nur erlaubt, zahlreiche fachübergreifende Kompetenzen und persönliche Eigenschaften unserer Studierenden zu erheben und sie damit als Individuen und als Gruppe besser kennenlernen und charakterisieren zu können. Es wird auch möglich sein, die Entwicklung dieser Merkmale im Zeitablauf während des gesamten Studiums mitzuverfolgen und nach Beendigung des Studiums zu untersuchen, ob diese Merkmale einen Beitrag zur Erklärung der Studienleistung, insbesondere jedoch des Lehrverhaltens leisten.

## Literatur

- AFF, J. (2007): Professionalisierung von Wirtschaftspädagogen im einphasigen Masterstudium „Wirtschaftspädagogik“ an der WU-Wien. In: Kremer, H.-H./Tramm T.: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 12. Online: [http://www.bwpat.de/ausgabe12/aff\\_bwpat12.shtml](http://www.bwpat.de/ausgabe12/aff_bwpat12.shtml) (25.05.2009).
- ASENDORPF, J. (2007): Psychologie der Persönlichkeit. Berlin.
- DIETRICH, R. (1983): Lehrereigenschaften und ihre erzieherische Bedeutung. In: DIETRICH, R./ELBING, E./PEAGITSCH, I./RITSCHER, H. (Hrsg.): Psychologie der Lehrerpersönlichkeit: Der Lehrer im Brennpunkt erziehungswissenschaftlicher Reflexion. München, S. 24-57.
- GETZELS, J.W./JACKSON, P.W. (1970): Merkmale der Lehrerpersönlichkeit. In: INGENKAMP, K. (Hrsg.): Handbuch der Unterrichtsforschung, Band 2. Weinheim, S. 1353 – 1526.
- HOSSIEP, R./MÜHLHAUS, O. (2005): Personalauswahl und -entwicklung mit Persönlichkeitstests. Göttingen et al.
- HOSSIEP, R./PASCHEN, M. (1998, 2003): Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – BIP. Göttingen.
- KANNING, U.P./GÄRTNER, S. (2008): Soziale Kompetenzen von Lehrern als Determinante der Schülerzufriedenheit in der gymnasialen Oberstufe. In: Empirische Pädagogik, 22 (4), S. 498 – 515.
- MUCK, P.M. (2006): Persönlichkeit und berufsbezogenes Sozialverhalten. In: SCHULER, H. (Hrsg.): Lehrbuch der Personalpsychologie. Göttingen et al., S. 527 – 577.
- NEUWEG, G.H. (2007): Möglichkeiten und Grenzen der Persönlichkeitsbildung in der Lehrer/innenbildung. In: wissenplus – Zeitschrift für Berufsbildung. H. 5-06/07, S. 19-24.
- OSTENDORF, F./ANGLEITNER, A. (2004): NEO-Persönlichkeitsinventar (NEO-PI-R). Göttingen.
- PERVIN, L.A./CERVONE, D./JOHN, O.P. (2005): Persönlichkeitstheorien. München/Basel.