

Margarete Imhof, Simone Ohlemann, Julian Burger

**Evaluation der Lehrkräfteausbildung unter besonderer Berücksichtigung des Vorbereitungsdienstes in Rheinland-Pfalz:
Phasenübergreifende Kompetenzentwicklung
in der Lehrkräfteausbildung**

Ergebnisbericht zu der Befragung der Ausbilderinnen und Ausbilder

Im Oktober 2018
Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
1 Die 2. Phase der Lehramtsausbildung – Rahmenbedingungen	5
2 Offene Fragen zum Vorbereitungsdienst	5
3 Methode.....	6
3.1 Beschreibung der Stichprobe.....	6
3.1.1 Stichprobengewinnung und Information	6
3.1.2 Stichprobenmerkmale	6
3.2 Befragungsaspekte und Instrumente.....	7
3.2.1 Befragungsaspekte	7
3.2.2 Instrumente der Befragung	7
4 Ergebnisse	8
4.1 Überblick über die Befunde aus der Gesamtstichprobe.....	8
4.1.1 Nützlichkeit der Ausbildungselemente	8
4.1.2 Einschätzung zu Leistungsrückmeldung und Noten im Vorbereitungsdienst....	9
4.1.3 Einschätzung zu Kommunikation und Kooperation im Vorbereitungsdienst	9
4.1.4 Einlassungen auf die offenen Fragen	10
4.2 Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an Grundschulen	13
4.2.1 Bewertung der Nützlichkeit der Ausbildungselemente im Vorbereitungsdienst	13
4.2.2 Einschätzung zu Leistungsrückmeldung und Noten im Vorbereitungsdienst..	14
4.2.3 Einschätzung zu Kommunikation und Kooperation im Vorbereitungsdienst ..	15
4.2.4 Einlassungen auf offene Fragen	15
4.3 Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an Realschulen plus.....	16
4.3.1 Bewertung der Nützlichkeit der Ausbildungselemente im Vorbereitungsdienst	16
4.3.2 Einschätzung zu Leistungsrückmeldung und Noten im Vorbereitungsdienst..	17
4.3.3 Einschätzung zu Kommunikation und Kooperation im Vorbereitungsdienst ..	18
4.3.4 Einlassungen auf offene Fragen im Vorbereitungsdienst	19
4.4 Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an Gymnasien	19
4.4.1 Bewertung der Nützlichkeit der Ausbildungselemente im Vorbereitungsdienst	19
4.4.2 Einschätzung zu Leistungsrückmeldung und Noten im Vorbereitungsdienst..	20
4.4.3 Einschätzung zu Kommunikation und Kooperation im Vorbereitungsdienst ..	21
4.4.4 Einlassungen auf offene Fragen	21

4.5	Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an berufsbildenden Schulen	22
4.5.1	Bewertung der Nützlichkeit der Ausbildungselemente im Vorbereitungsdienst	22
4.5.2	Einschätzung zu Leistungsrückmeldung und Noten	23
4.5.3	Einschätzung zu Kommunikation und Kooperation	24
4.5.4	Einlassungen auf offene Fragen	24
4.6	Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an Förderschulen	25
4.6.1	Bewertung der Nützlichkeit der Ausbildungselemente im Vorbereitungsdienst	25
4.6.2	Einschätzung zu Leistungsrückmeldung und Noten	26
4.6.3	Einschätzung zu Kommunikation und Kooperation	26
4.6.4	Einlassungen auf offene Fragen	27
5	Zusammenfassung, Interpretation, Handlungsempfehlungen und Ausblick	28
5.1	Zusammenfassung	28
5.2	Grenzen der Studie und kritische Aspekte	29
5.2.1	Befunde zur speziellen Situation in den einzelnen Lehrämtern bzw. Funktionen in den Lehrämtern	29
5.2.2	Repräsentativität der Daten	29
5.2.3	Aussagen über Gruppen und nicht über Einzelfälle	29
5.2.4	Unklarheit in der Formulierung der offenen Fragen	29
5.3	Interpretationen, Handlungsempfehlungen und Optionen für die weitere Diskussion	30
5.3.1	Nützlichkeit der Ausbildungselemente	30
5.3.2	Leistungsrückmeldung und Noten.....	30
5.3.3	Kommunikation und Kooperation	32
5.3.4	Zeit	33
5.3.5	Betreuung durch Mentorinnen und Mentoren	33
5.3.6	Die Kompetenzen der Anwärterinnen und Anwärter	34
6	Fazit	34

Zusammenfassung

Der Vorbereitungsdienst für alle Lehrämter in Rheinland-Pfalz wurde hinsichtlich der Ausbildungselemente mit dem Ziel der Förderung der individuellen Kompetenzentwicklung der Anwärterinnen und Anwärter grundlegend reformiert.

Im Rahmen des vom Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur in Rheinland-Pfalz geförderten Projekts „Evaluation der Lehrkräfteausbildung unter besonderer Berücksichtigung des Vorbereitungsdienstes in Rheinland-Pfalz: Phasenübergreifende Kompetenzentwicklung in der Lehrkräfteausbildung“, wurden - ergänzend zur Befragung der Anwärterinnen und Anwärter - die Ausbilderinnen und Ausbilder des Vorbereitungsdienstes für alle fünf Lehrämter in Rheinland-Pfalz (Grundschulen, Realschulen plus, Gymnasien, berufsbildende Schulen und Förderschulen) zu ihrer Einschätzung der Nützlichkeit der Ausbildungselemente im Vorbereitungsdienst und hinsichtlich verschiedener Kommunikations- und Ausbildungsaspekte befragt.

Die Daten zeichnen das folgende Bild: Ausbilderinnen und Ausbilder ...

- ... schätzen den *Nutzen der Ausbildungselemente* durchgängig, d.h. aus allen Lehrämtern und in allen Ausbildungsfunktionen, als sehr hoch ein. Unterschiede in den Einschätzungen beim Entwicklungsbericht weisen auf unterschiedlich erfolgreiche Konzepte in der Umsetzung dieses Elements hin.
- ... schätzen die Möglichkeiten der *Leistungsrückmeldung* durchgängig als überdurchschnittlich positiv ein. Beratungsgespräche werden sehr geschätzt; teilweise äußern die Befragten, dass es sinnvoll wäre, diese Rückmeldungen durch die (frühzeitige) Vergabe von Noten zu ergänzen.
- ... schätzen die *Kommunikation und Kooperation* in organisatorischen Fragen als überdurchschnittlich positiv ein. Absprachen über die Leistungsbeurteilung und Kommunikation über Beurteilungskriterien könnten intensiviert werden.
- ... nennen als kritische Punkte für Anpassungsbedarf die Notenvergabe, den Zeitbedarf (insbesondere die Ausbildungsdauer) und den Kommunikationsfluss.
- ... heben vor allem die Optionen für Betreuung und Beratung sowie die Möglichkeiten zur Praxiserfahrung im Vorbereitungsdienst sehr positiv hervor, weisen aber auch auf die Notwendigkeit von Zeitmanagement hin.
- Personen, die in der Schule mit den Anwärterinnen und Anwärtern arbeiten (Schulleiterinnen und Schulleiter, Mentorinnen und Mentoren, Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleiter), sind sich in der Einschätzung der Praxis der Vorbereitungsdienstes ähnlich und grenzen sich darin von den Personen ab, die mit den Anwärterinnen und Anwärtern im Seminar arbeiten (Personen in der Seminar- und Fachleitung).

Die Ausbildungsstrukturen, die grundsätzlich sehr positiv aufgenommen werden, könnten beispielsweise durch Lernen an Best Practice Beispielen, Verstärkung der Synergien durch Reflexion der Kommunikationsstrukturen und Anpassung des Zeitmanagements an die strukturellen Reformen optimiert werden.

1 Die 2. Phase der Lehramtsausbildung – Rahmenbedingungen

Der Vorbereitungsdienst für alle Lehrämter in Rheinland-Pfalz wurde grundlegend hinsichtlich der Ausbildungselemente reformiert. Die zentralen Aspekte der reformierten Ausbildung im Vorbereitungsdienst sind Entwicklungsorientierung und Kompetenzorientierung. Der Fokus liegt auf der Förderung der individuellen Entwicklung der Anwärterinnen und Anwärter, zu der ein Beratungs- und Unterstützungsangebot vorgehalten wird. Die verbindlichen Ausbildungselemente sind fachdidaktische wie berufspraktische Ausbildungsveranstaltungen, eigenverantwortlicher und angeleiteter Unterricht, Unterrichtshospitationen, Unterrichtsmitschauen und -besuche, regelmäßige Rückmeldungen, die Beratungsgespräche, der Entwicklungsbericht und die Ausbildung in den Schulen.

2 Offene Fragen zum Vorbereitungsdienst

Nach der Reform des Vorbereitungsdienstes für die Lehrämter an Schulen in Rheinland-Pfalz ist es wünschenswert, ein Gesamtbild über die Wahrnehmung der Ausbildung und die professionelle Entwicklung in dieser gestuften und von mehreren Institutionen geleiteten Ausbildung zu erstellen. In einem umfassenden Projekt, das vom Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur gefördert wird, evaluiert ein Team der Johannes-Gutenberg-Universität Mainz unter Leitung von Frau Prof. Dr. Margarete Imhof den Vorbereitungsdienst zum einen aus der Perspektive der Anwärterinnen und Anwärter und zum anderen aus der Perspektive der Ausbilderinnen und Ausbilder in Rheinland-Pfalz. Dieser Bericht nimmt die Ausbilderperspektive in den Blick.

Ausbilderinnen und Ausbilder beurteilten folgende Aspekte des Vorbereitungsdienstes:

- Wie bewerten sie die Nützlichkeit der Ausbildungselemente (analog zur Anwärterbefragung)?
- Wie schätzen sie die Leistungsrückmeldung und den Stellenwert von Noten ein?
- Wie bewerten sie die Kommunikation und Kooperation zwischen den Ausbildungspartnern?
- Welche Aspekte des Vorbereitungsdienstes heben die Ausbilderinnen und Ausbilder positiv hervor (analog zur Anwärterbefragung)?
- Welche zusätzlichen Ausbildungselemente schlagen die Ausbilderinnen und Ausbilder vor (analog zur Anwärterbefragung)?
- Welche Verbesserungen schlagen die Ausbilderinnen und Ausbilder an den bestehenden Elementen vor (analog zur Anwärterbefragung)?

Diese Fragen werden differenziert nach Ausbilderinnen und Ausbildern über die verschiedenen Lehrämter hinweg und in verschiedenen Funktionen der Lehrämter betrachtet, was zu den folgenden Auswertungsfragen führt:

- Wie bewerten die Ausbilderinnen und Ausbilder über alle Lehrämter hinweg die Praxis im Vorbereitungsdienst?
- Bewerten Personen in den verschiedenen Funktionen der einzelnen Lehrämter die Praxis im Vorbereitungsdienst systematisch unterschiedlich?

3 Methode

Im Folgenden beschreiben wir die Vorgehensweise bei der Stichprobengewinnung, die Erhebungsinstrumente und die Auswertungsverfahren.

3.1 Beschreibung der Stichprobe

3.1.1 Stichprobengewinnung und Information

Die Gewinnung der Stichprobe zur Evaluation der Perspektive der Ausbilderinnen und Ausbilder hinsichtlich der Praxis im Vorbereitungsdienst erfolgte über die 30 Studienseminare, d.h. die Stichprobe wurde repräsentativ für alle Ausbilderinnen und Ausbilder in Rheinland-Pfalz angelegt. Die Studienseminare erhielten via E-Mail ein Informationsschreiben, in dem um organisatorische Mithilfe gebeten und ausführlich beschrieben wurde, wie die Durchführung der Befragung zu organisieren ist. Der E-Mail wurde ein Anschreiben an die Ausbilderinnen und Ausbilder mit entsprechenden Erläuterungen zum Projekt und zur Befragung angehängt, mit der Bitte dies zu verteilen. Die Studienseminare wurden gebeten, alle Personen zur Teilnahme einzuladen, die aktuell oder in der jüngsten Vergangenheit mit Aufgaben in der Ausbildung befasst sind bzw. waren.

Die Befragung fand über das Online-System 'Unipark' statt. Codelisten wurden den Studienseminaren zur Weiterleitung auf dem Postweg zugestellt. Die Ausbilderinnen und Ausbilder wurden darauf hingewiesen, dass ihre Daten ausschließlich zu Auswertungs- und Dokumentationszwecken anonymisiert über den Code gespeichert werden.

Sowohl die Studienseminare als auch die Ausbilderinnen und Ausbilder wurden ausdrücklich darauf hingewiesen, dass durch das Verfahren keine Rückschlüsse auf spezifische Standorte oder gar einzelne Personen möglich sind. Der Online-Fragebogen konnte während der Arbeitszeit ausgefüllt werden. Die Teilnahme war freiwillig und konnte jederzeit beendet werden. Die Befragung fand vom 14.09.2017 bis zum 31.01.2018 statt.

3.1.2 Stichprobenmerkmale

Insgesamt beteiligten sich 1455 Personen an der Befragung. Tabelle 1 schlüsselt die Gruppe der Befragten nach Lehrämtern, Funktion im Ausbildungskontext und Geschlecht auf. Die befragten Personen verteilen sich auf alle Lehrämter, für die in Rheinland-Pfalz der Vorbereitungsdienst angeboten wird. Die Befragten waren im Schnitt sieben Jahre in den entsprechenden Funktionen tätig. Von den 1455 Personen, die den Fragebogen beendet haben, wurden 15 bei der weiteren Auswertung wegen fehlender Angabe zur Funktion in der Ausbildung nicht berücksichtigt, da nicht auszuschließen ist, dass diese Personen nicht zur Teilnahme berechtigt waren oder die Befragung nicht ernsthaft durchführten. Die vertrauenswürdige Kernstichprobe umfasst somit 1440 Personen. Eine weitere Einschränkung besteht darin, dass nicht alle Befragten die vorgelegten Fragebogenteile vollständig bearbeiteten. Bei der Datenverarbeitung war oberstes Ziel, möglichst viel Information auszuschöpfen, so dass wir entschieden haben, auch die Daten von Personen, die nicht in allen Teilen vollständige Angaben machen konnten oder wollten, soweit wie möglich mit aufzunehmen. Daher werden die Angaben über die reale Stichprobengröße zwischen einzelnen Tabellen von Fall zu Fall schwanken.

Tabelle 1

Stichprobenmerkmale der Ausbilderbefragung

Teilnehmer/innen gesamt	<i>N</i>	1455
Position	Schulleiter/innen	433
	Seminarleiter/innen	22
	Fachleiter/innen	401
	Ausbildungsleiter/innen	217
	Mentoren/Mentorinnen	367
	fehlend	15
Lehrämter	Grundschule	442
	Realschule plus	233
	Gymnasium	339
	BBS	221
	Förderschule	107
	fehlend	113
Geschlecht	w	819
	m	560
	ohne Angabe	76
Jahre in der Funktion	<i>M</i>	7.32 (<i>SD</i> = 6.06)

3.2 Befragungsaspekte und Instrumente

3.2.1 Befragungsaspekte

In der Befragung wurden Nützlichkeit der Ausbildungselemente und Einschätzungen zu Aspekten der Durchführung und Organisation des Vorbereitungsdienstes (Leistungsrückmeldungen und Noten, Kommunikation und Kooperation) abgefragt. Von Interesse waren darüber hinaus Aussagen zu positiven, verbesserungsbedürftigen und zu ergänzenden Ausbildungsinhalten oder -formen. An persönlichen Angaben wurden Geschlecht, Funktion im Ausbildungskontext, Anzahl der Jahre, die die Person diese Funktion innehat, und das Lehramt, für das die Person ausbildet, abgefragt.

3.2.2 Instrumente der Befragung

Zur Erfassung der Nützlichkeit der Ausbildungselemente und zur Bewertung der Leistungsrückmeldungen und Noten sowie der Kommunikation und Kooperation wurden geschlossene Fragen genutzt. Drei offene Fragen boten darüber hinaus Raum, um zusätzliche Perspektiven einzubringen. Tabelle 2 enthält die entsprechenden Beispielfragen.

Tabelle 2

Beispielfragen zur Erfassung der Nützlichkeit der Ausbildungselemente und zur Bewertung weiterer Ausbildungsaspekte sowie die Formulierung der offenen Fragen

<p>Bitte beurteilen Sie, wie nützlich Sie die folgenden Ausbildungselemente für die Professionalisierung der Anwärterinnen und Anwärter finden. (1 = gar nicht nützlich bis 7 = sehr nützlich)</p> <p>Fachdidaktische Ausbildungsveranstaltungen Berufspraktische Ausbildungsveranstaltungen ...</p> <p>Im Folgenden finden Sie einige Aussagen zum VD, denen Sie mehr oder weniger zustimmen können. (1 = trifft nicht zu bis 7 = trifft voll zu):</p> <p>„Nachbesprechungen von Unterrichtsbesuchen sind günstiger für den Ausbildungsprozess als Noten.“ ...</p> <p>Drei offene Fragen:</p> <p>„Aus meiner Sicht sind dies die drei wichtigsten positiven Aspekte des VD: ____“ „Aus meiner Sicht wären folgende zusätzliche Ausbildungselemente nützlich: ____“ „Aus meiner Sicht sind dies die drei wichtigsten Verbesserungsvorschläge für den VD: ____“</p>

4 Ergebnisse

Im diesem Kapitel berichten wir zunächst die Bewertungen der einzelnen Ausbildungselemente für alle Ausbilderinnen und Ausbilder. Anschließend betrachten wir die Situation innerhalb der einzelnen Lehrämter und gehen dabei der Frage nach, ob es je nach Funktion in der Ausbildung systematisch unterschiedliche Einschätzungen gibt. Weiterhin geben wir einen Überblick über die kategorisierten Anmerkungen zu den offenen Fragen.

4.1 Überblick über die Befunde aus der Gesamtstichprobe

4.1.1 Nützlichkeit der Ausbildungselemente

Der Übersicht in Tabelle 3 ist zu entnehmen, dass alle Ausbildungselemente, die nach der Reform des Vorbereitungsdienstes im Einsatz sind, überaus positiv bewertet wurden. Die Mittelwerte sind fast durchgängig sehr nahe am positiven Ende der Skala angesiedelt und für alle Ausbildungselemente ist die am häufigsten abgegebene Einschätzung der jeweilige Höchstwert. Lediglich der *Entwicklungsbericht* fällt mit dem Mittelwert etwas aus dem Rahmen, wurde aber insgesamt immer noch als überdurchschnittlich nützlich angesehen.

Tabelle 3

Durchschnittliche Einschätzungen der Ausbildungselemente in der Gesamtstichprobe

Lerngelegenheiten	Gesamt		
	M^1	SD^2	<i>Modus</i> ³
Fachdidaktische Ausbildungsveranstaltungen	6.34	1.06	7
Berufspraktische Ausbildungsveranstaltungen	6.05	1.29	7
Eigenverantwortlicher Unterricht	6.31	1.22	7
Angeleiteter Unterricht	6.58	.86	7
Unterrichtshospitationen	6.17	1.19	7
Unterrichtsmitschauen	6.29	1.13	7
Unterrichtsbesuche	6.46	.92	7
Nachbesprechungen	6.79	.58	7
Beratungsgespräche	6.23	1.16	7
Entwicklungsbericht	4.90	1.94	7
Ausbildung an den Schulen	6.71	.73	7

¹ M steht für den Mittelwert auf einer Skala von 1 = *gar nicht nützlich* bis 7 = *sehr nützlich*

² SD ist als Standardabweichung ein Maß für die Streuung der Werte um den Mittelwert

³ Der Modus ist der Wert auf der Skala, der von allen am häufigsten angegeben wurde

4.1.2 Einschätzung zu Leistungsrückmeldung und Noten im Vorbereitungsdienst

Tabelle 4 informiert über die mittleren Einschätzungen zu Leistungsrückmeldung und Noten. Am wenigsten fanden die Aussagen, dass Nachbesprechungen günstiger sind als Noten und dass die Informationen über den Leistungsstand der Anwärterinnen und Anwärter angemessen sind, bei den Ausbilderinnen und Ausbildern Zustimmung. Größere Zustimmung fanden die Aussagen, dass durch Noten mehr Klarheit entsteht, dass schriftliche Rückmeldungen förderlich sind und dass die Vornoten zu den Rückmeldungen passen. Die durchgängig hohen Standardabweichungen bei diesen Einschätzungen weisen darauf hin, dass große Unterschiede in den Einschätzungen zwischen den Befragten zu verzeichnen waren.

Tabelle 4

Einschätzungen zu Leistungsrückmeldung und Noten in der Gesamtstichprobe

Ausbildungsaspekt	Gesamt		
	M^1	SD^2	<i>Modus</i> ³
Nachbesprechungen sind günstiger als Noten	4.15	2.09	7
Schriftliche Rückmeldungen sind förderlich	5.40	1.50	6
Informationen über Leistungsstand ist angemessen	4.19	1.95	6
Mehr Klarheit entsteht durch Noten	5.45	1.91	7
Vornote passt zu den Rückmeldungen	5.44	1.39	6

¹ M steht für den Mittelwert auf einer Skala von 1 = *trifft nicht zu* bis 7 = *trifft voll zu*

² SD ist als Standardabweichung ein Maß für die Streuung der Werte um den Mittelwert

³ Der Modus ist der Wert auf der Skala, der von allen am häufigsten angegeben wurde

4.1.3 Einschätzung zu Kommunikation und Kooperation im Vorbereitungsdienst

Kommunikation und Kooperation zwischen den verschiedenen Akteuren im Vorbereitungsdienst wurden insgesamt sehr positiv bewertet (s. Tabelle 5). Für alle Kommunikations- und Kooperationsaspekte ist die am häufigsten abgegebene Einschätzung entweder der höchste oder der zweithöchste Wert auf der Antwortskala. Lediglich für die Absprachen über die Leistungsbeurteilung fällt der Mittelwert im Vergleich etwas geringer aus.

Tabelle 5

Durchschnittliche Einschätzungen zu Kommunikation und Kooperation in der Gesamtstichprobe

Kommunikationsaspekt	Gesamt		
	M^1	SD^2	Modus ³
Abspraken über Organisation des VD	5.36	1.60	6
Einhaltung organisatorischer Absprachen	5.90	1.25	7
Abspraken über Beratungsgespräche mit Anwärter/-innen	5.15	1.79	6
Einhaltung der Absprachen über Beratungsgespräche mit Anwärter/-innen	5.72	1.41	6
Abspraken über Leistungsbeurteilung	4.45	1.95	6
Einhaltung der Absprachen über Leistungsbeurteilung	5.30	1.56	6
Kommunikation zu Kriterien von Beratungsgesprächen	5.59	1.59	7
Kommunikation über Kriterien ‚guten‘ Unterrichts	5.77	1.47	7
Kooperation zwischen den Beteiligten empfinde ich als gut	5.27	1.52	6

¹ M steht für den Mittelwert auf einer Skala von 1 = *trifft nicht zu* bis 7 = *trifft voll zu*

² SD ist als Standardabweichung ein Maß für die Streuung der Werte um den Mittelwert

³ Der Modus ist der Wert auf der Skala, der von allen am häufigsten angegeben wurde

4.1.4 Einlassungen auf die offenen Fragen

Die 1.440 Ausbilderinnen und Ausbilder, die an der Befragung teilgenommen haben, hatten die Möglichkeit, die jeweils drei wichtigsten positiven Aspekte des Vorbereitungsdienstes, die drei wichtigsten Verbesserungsvorschläge sowie dringende zusätzliche Ausbildungselemente zu nennen. Die Ausführungen der Ausbilderinnen und Ausbilder haben wir in Kategorien zusammengefasst und die Auftretenshäufigkeiten ermittelt. Tabelle 6 gibt einen Überblick über die Aspekte (einschließlich der Beispielantworten), die die Ausbilderinnen und Ausbilder aus allen Lehrämtern angesprochen haben und die wir thematisch in Kategorien gebündelt haben.

Tabelle 6

Art und Anzahl der Nennungen positiver Aspekte, zusätzlicher Ausbildungselemente und Verbesserungsvorschläge durch die Ausbilderinnen und Ausbilder insgesamt

Gültige Gesamtzahl der befragten Ausbilderinnen und Ausbilder: $N = 1440$		
NOTEN		
Positive Aspekte ($n = 58$)	Zusätzliche Ausbildungselemente ($n = 138$)	Verbesserungsvorschläge ($n = 379$)
<ul style="list-style-type: none"> - Notenfreiheit der Beratungsbesuche¹ - Keine Noten - Notenfreiheit während der Ausbildungszeit - Beratung/ Coaching statt Benotung 	<ul style="list-style-type: none"> - Früher benotete Stunden - Benotete Lehrproben als Orientierung im 2. Ausbildungsjahr - Beratungsgespräche mit Noten halte ich für sinnvoll 	<ul style="list-style-type: none"> - Notenvergabe - Größere Transparenz bei der Beurteilung - Benotete Lehrproben
ZEIT		
Positive Aspekte	Zusätzliche Ausbildungselemente ($n = 262$)	Verbesserungsvorschläge ($n = 706$)
	<ul style="list-style-type: none"> - Verlängerte Ausbildungszeit, die mehr Ruhe in den schulischen Alltag mitbringt - Mind. 3 Monate mehr, um sich in die Strukturen zu finden - Längere Ausbildungszeit, um Entwicklung zuzulassen - Anfängliche Hospitationsphase von 6 Monaten OHNE eigenverantwortlichen Unterricht 	<ul style="list-style-type: none"> - Mehr angeleiteten Unterricht und Hospitationen - Zeit für Eingewöhnung - Mehr Zeit für Unterrichtsplanung - Mehr Zeit an Schulen - Zu viele Termine/ Aufgaben von Ausbilderinnen und Ausbildern - Weniger Beratungsgespräche - Reduktion der Unterrichtsverpflichtung der Ausbilder (Fachleiter) - Weniger „Schreibkram“ und Formalitäten“ - Mehr Personal

BETREUUNG UND BERATUNG		
Positive Aspekte (n = 611)	Zusätzliche Ausbildungselemente (n = 123)	Verbesserungsvorschläge (n = 66)
<ul style="list-style-type: none"> - Konstruktive Rückmeldungen - Stundenreflexion durch Mentorin - Rückmeldungen der Mentorin - Nachbesprechungen von Unterrichtsbesuchen - Mentorenbetreuung - (Enge) Anleitung der Anwärter durch erfahren Lehrkräfte (Fachleitungen) 	<ul style="list-style-type: none"> - Mehr Zeit für Mentorinnen zur Beratung und Hospitation - Gespräch über den Ausbildungszustand MIT Mentoren (z.B. Einladung zum Entwicklungsgespräch) - Angeleiteten Unterricht bei den Mentoren als Beobachter 	<ul style="list-style-type: none"> - Bessere Motivation - Bessere Einbindung/ Beteiligung - Bessere Qualifikation/ Qualifizierung
(FACHDIDAKTISCHE) KOMPETENZEN DER ANWÄRTER/-INNEN		
Positive Aspekte (n = 291)	Zusätzliche Ausbildungselemente (n = 412)	Verbesserungsvorschläge (n = 124)
<ul style="list-style-type: none"> - Erwerb fachdidaktischer und fachmethodische Kompetenzen - Fachdidaktische Begleitung - Fachdidaktische Inhalte 	<ul style="list-style-type: none"> - Differenzierung im Unterricht, bei Klassenarbeiten, Hausaufgaben - Ausbildung hinsichtlich Inklusion und Förderbedarf - Konfliktmanagement und Umgang mit schwierigen Schüler/innen - Umgang mit Störungen/ verhaltensauffälligen Kindern - Mehr Psychologie-Ausbildung 	Bessere Kompetenzen: <ul style="list-style-type: none"> - Heterogenität und Inklusion - Medien/ Digitalisierung - Fachdidaktiken - Pädagogisches Handeln - Persönlichkeit allgemein - Konfliktmanagement - Elternarbeit
PRAXISERFAHRUNG		
Positive Aspekte (n = 785)	Zusätzliche Ausbildungselemente (n = 356)	Verbesserungsvorschläge (n = 243)
<ul style="list-style-type: none"> - Eigenverantwortlicher Unterricht - LAA lernen eigenverantwortlich zu planen, durchzuführen,... - Verbindung zwischen Theorie und Praxis - Hoher Praxisbezug - Berufspraktische Begleitung - Umbrechen der Inhalte des Studiums auf die Schulwirklichkeit - Gegenseitige Hospitationen der LAAs - Ausbildung der Lehrerpersönlichkeit 	<ul style="list-style-type: none"> - Hospitationen der LAA untereinander an den verschiedenen Ausbildungsschulen - Pflichtteilnahme an einigen fremden Unterrichtsbesuchen - Mehr Hospitationen in „gutem“ Unterricht - (Verpflichtende) Teilnahme der Referendare an Klassen-, Studienfahrten und Exkursionen - Mehr Praxisanteile im Studium 	<ul style="list-style-type: none"> - Mehr Praxisbezug in Uni und Seminar - Keine ‚Schaustunden‘ - Mehr Praxiserfahrungen während des Studiums - Weniger ‚Theorielastigkeit‘ des Studiums und des Vorbereitungsdienstes
KOMMUNIKATION UND KOOPERATION		
Positive Aspekte (n = 159)	Zusätzliche Ausbildungselemente (n = 57)	Verbesserungsvorschläge (n = 238)
<ul style="list-style-type: none"> - Offener, ehrlicher Umgang - Empathie - Gutes Schulklima - Wertschätzender Umgang aller Ausbildungspartner - Gespräche mit den LAAs werden auf Augenhöhe geführt - Austausch mit Mitreferendaren und Ausbildern im Seminar - Gute Zusammenarbeit zwischen den an der Ausbildung Beteiligten - Enger Kontakt zwischen Mentor und Anwärter 	<ul style="list-style-type: none"> - Gemeinsame Beratungsgespräche (Seminar + Ausbildungsschule) - Die Beurteilung der Schule sollte mehr Gewicht haben, da sie einen Lernprozess widerspiegelt. - Stärkere Einbeziehung der Ausbildungsschulen in Beratung und Festsetzung der Noten. 	<ul style="list-style-type: none"> - Klare, ehrliche Rückmeldungen an AA - Probleme offen ansprechen, z.B. auch generelle Eignung für das Lehramt - Beteiligung der Mentorinnen/ Mentoren an den Prüfungen im Seminar - bessere Verzahnung mit der Universität - engere Kooperation aller Beteiligten - klare Sprache bei den Beratungsgesprächen und Unterrichtsbesuchen - intensivere Zusammenarbeit durch mehr Fachseminar - Verbesserung der Kooperation zwischen Schule und Seminar - Engere Kooperation mit der Universität bzw. früheres Kooperieren während des Studiums - mehr Absprachen statt Vorgaben des Seminars mit Ausbildungsschulen/ Mentoren

¹ Beispielaussagen zu den einzelnen Kategorien

Zum Thema *Noten* äußerten sich 58 der insgesamt 1440 Ausbilderinnen und Ausbilder positiv und hoben den Wert der Notenfreiheit hervor. Demgegenüber stehen 138 Personen, die früher benotete Lehrproben oder Beratungsgespräche mit Noten als wünschenswerte zusätzliche Ausbildungselemente nannten. Verbesserungsvorschläge zum Thema Noten (n = 379) bezogen sich auf mehr Transparenz bei der Beurteilung und forderten mehr Gewicht für die Noten, z.B. in Form benoteter Lehrproben.

Zum Thema *Zeit* gab es keine weiteren positiven Äußerungen in den offenen Antworten. In der Rubrik der zusätzlichen Ausbildungselemente nannten 262 von 1440 Ausbilderinnen und Ausbildern verlängerte Ausbildungszeiten oder zumindest längere Hospitationsphasen für die Anwärterinnen und Anwärter. Von fast der Hälfte aller Befragten wurden auch längere Eingewöhnungsphasen oder Zeit für gemeinsame Unterrichtsplanung gewünscht. Verbesserungsmöglichkeiten mit Hinblick auf die zeitlichen Ressourcen wurden auch in der Reduktion des Zeitaufwands für Beratungsgespräche, der Unterrichtsverpflichtung und der administrativen Aufgaben gesehen.

Zum Thema *Betreuung und Beratung* äußerten 611 von 1440 Ausbilderinnen und Ausbilder entschieden positive Aspekte. Die Nachbesprechungen der Unterrichtsbesuche, gemeinsame Reflexion des Unterrichts, die Möglichkeit zu Rückmeldungen und die Qualität der Rückmeldungen wurden positiv hervorgehoben. Daran anknüpfend wünschten sich 123 Personen noch mehr Zeit für Beratung, Hospitationen und Gespräche über Unterrichtserfahrungen. Für den Bereich Betreuung und Beratung wünschten sich 66 Ausbilderinnen und Ausbilder eine bessere Einbindung in das Ausbildungsgeschehen und geeignete Qualifizierungsmaßnahmen für die Betreuungstätigkeit.

Auch das Thema (*Fachdidaktische*) *Kompetenzen der Anwärter/-innen* wurde angesprochen. Von den 1440 Ausbilderinnen und Ausbildern hoben 291 die fachdidaktischen und methodischen Kompetenzen der Anwärterinnen und Anwärter bzw. deren Interesse an diesen Themen positiv hervor. Zu den Lehrerkompetenzen führten 412 Befragte noch zusätzliche Kompetenzbereiche auf, die aus ihrer Sicht in das Ausbildungsprogramm zusätzlich aufzunehmen wären, so z.B. Maßnahmen zur Differenzierung und Individualisierung, Ausbildung zum Umgang mit Inklusion. Die 124 Personen, die Anregungen zu Verbesserungen gemacht haben, äußerten sich tendenziell ähnlich, indem sie weitere Inhalte im Vorbereitungsdienst vertreten sehen möchten. Vorschläge, welche Aspekte man dafür herausnehmen könnte, wurden nicht gemacht.

Zum Thema *Praxiserfahrung* merkten 785 von 1440 Ausbilderinnen und Ausbildern, also mehr als die Hälfte, positiv an, dass die Anwärterinnen und Anwärter die berufliche Entwicklung mit hohem Praxisbezug und eigenverantwortlichem Unterricht voranbringen. Zusätzlich sprachen 356 Personen zusätzliche Ausbildungselemente zur Stärkung der Praxiserfahrung an, z.B. Hospitationen der Anwärterinnen und Anwärter untereinander, Hospitationen von „Modellstunden für guten Unterricht“ und verpflichtende Teilnahme an außerunterrichtlichen Aspekten der Berufspraxis. Angemahnt wurden an dieser Stelle auch mehr Praxisanteile im Studium. Dieser Ansatz kam auch bei den 243 Verbesserungs-

vorschlägen zum Ausdruck. Man wünschte sich mehr Praxisbezug in der Universität und im Studienseminar, und weniger Theorielastigkeit in allen Phasen der Ausbildung.

Zum Thema *Kommunikation und Kooperation* benannten 195 von 1440 Ausbilderinnen und Ausbildern eine Reihe positiver Aspekte, z. B. den offenen und ehrlichen Umgang miteinander und die gute Zusammenarbeit mit allen an der Ausbildung beteiligten Personen. Darüber hinaus sahen 57 Personen zusätzliche Optionen, die Arbeit an Ausbildungsschulen und Studienseminaren zu integrieren, z.B. durch gemeinsame Beratungsgespräche oder durch stärkere Beteiligung der Ausbildungsschulen an der Notenfestsetzung. Verbesserungsbedarf in diesem Bereich sahen 238 Ausbilderinnen und Ausbilder, und zwar in Hinsicht auf klare und ehrliche Rückmeldungen an die Anwärterinnen und Anwärter und in Hinblick auf den Informationsfluss zwischen den Personen in den unterschiedlichen Funktionen.

In der Einschätzung der positiven Aspekte waren sich Ausbilderinnen und Ausbilder aller Lehrämter einig. Je nach Lehramt fielen die Anmerkungen zu den zusätzlichen Ausbildungselementen in den Kategorien *Praxis*, *Zeit* sowie *Kommunikation und Kooperation* unterschiedlich aus. Auch die Verbesserungsvorschläge hinsichtlich *Zeit*, *Noten*, *Kommunikation und Kooperation* sowie *Betreuung und Beratung* fielen lehramtsspezifisch aus. Die Details werden in den folgenden Abschnitten, die die Ergebnisse für die Ausbildung für die einzelnen Lehrämter aufschlüsseln, vorgestellt.

4.2 Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an Grundschulen

Im Folgenden betrachten wir die Einschätzungen der Ausbilderinnen und Ausbilder, die im Lehramt Grundschule tätig sind. Insgesamt haben aus dem Ausbildungsbereich Grundschule 441 Personen aus verschiedenen Funktionen teilgenommen, davon 141 Personen in der Schulleitung, 66 in der Seminar- oder Fachleitung und 127 Mentorinnen und Mentoren.

4.2.1 Bewertung der Nützlichkeit der Ausbildungselemente im Vorbereitungsdienst

Tabelle 7 gibt Auskunft darüber, wie Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an Grundschulen die Nützlichkeit der Ausbildungselemente einschätzen. Ausbilderinnen und Ausbilder in den verschiedenen Funktionen waren sich in der sehr positiven Beurteilung der Ausbildungselemente einig, soweit *Unterrichtsbesuche*, *eigenverantwortlicher Unterricht*, *angeleiteter Unterricht*, *Unterrichtshospitationen* und *Nachbesprechungen* betroffen sind. Die anderen Ausbildungselemente wurden von den Personen in den Funktionen hingegen signifikant unterschiedlich bewertet. Personen in der Seminar- und Fachleitung betonten tendenziell noch stärker als andere die Nützlichkeit der *fachdidaktischen und berufspraktischen Ausbildungsveranstaltungen*, sowie der *Unterrichtsmitschauen* und *Beratungsgespräche*. Schulleiterinnen und Schulleiter konnten dem *Entwicklungsbericht* etwas mehr abgewinnen als andere. Die Mentorinnen und Mentoren fanden die *Ausbildung an Schulen* noch nützlicher als alle anderen. Die Unterschiede, die sich in den Ein-

schätzungen zwischen den Gruppen ergeben, sind als kleine bis mittlere Effekte einzustufen (Effektstärken: $\eta^2 = .024 - .076$)¹.

Tabelle 7

Einschätzung der Ausbildungselemente von Ausbilderinnen und Ausbildern in Grundschulen getrennt nach Funktionen

N = 441	Schulleitung (n = 149)		Seminar-/ Fachleitung (n = 94)		Mentorat (n = 147)	
	<i>M</i> ¹	<i>SD</i> ²	<i>M</i> ¹	<i>SD</i> ²	<i>M</i> ¹	<i>SD</i> ²
Ausbildungselemente						
Fachdidaktische Ausbildungsveranstaltungen ³	6.07	1.11	6.71	.77	6.01	1.13
Berufspraktische Ausbildungsveranstaltungen	6.22	1.08	6.56	.75	6.17	1.13
Eigenverantwortlicher Unterricht	6.71	.68	6.72	.66	6.63	.88
Angeleiteter Unterricht	6.71	.66	6.64	.70	6.71	.76
Unterrichtshospitationen	6.45	.91	6.36	.96	6.42	1.04
Unterrichtsmitschauen	6.09	1.19	6.55	1.04	6.14	1.18
Unterrichtsbesuche	6.43	.88	6.79	.54	6.28	.97
Nachbesprechungen	6.77	.57	6.93	.30	6.72	.73
Beratungsgespräche	6.61	.71	6.93	.30	6.41	.95
Entwicklungsbericht	5.93	1.14	5.39	1.62	5.37	1.44
Ausbildung an den Schulen	6.89	.38	6.63	.73	6.95	.24

¹ *M* steht für den Mittelwert auf einer Skala von 1 = *gar nicht nützlich* bis 7 = *sehr nützlich*

² *SD* ist als Standardabweichung ein Maß für die Streuung der Werte um den Mittelwert

³ Fett markiert sind diejenigen Ausbildungselemente, in denen sich die Einschätzungen verschiedener Gruppen unterscheiden. In den Spalten sind diejenigen Werte fett markiert, die sich von den anderen signifikant abheben.

4.2.2 Einschätzung zu Leistungsrückmeldung und Noten im Vorbereitungsdienst

Die Beurteilung der Ausbildungsaspekte *Leistungsrückmeldung und Noten* fällt bei den Ausbilderinnen und Ausbildern durchgängig überdurchschnittlich aus (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8

Einschätzung der Leistungsrückmeldung und Noten von Ausbilderinnen und Ausbildern in Grundschulen getrennt nach Funktionen

N = 353	Schulleitung (n = 139)		Seminar- / Fachleitung (n = 94)		Mentorat (n = 124)	
	<i>M</i> ¹	<i>SD</i> ²	<i>M</i> ¹	<i>SD</i> ²	<i>M</i> ¹	<i>SD</i> ²
Ausbildungsaspekte						
Nachbesprechungen günstiger als Noten ³	4.17	1.99	5.68	1.59	3.79	1.93
Schriftliche Rückmeldungen sind förderlich	5.34	1.38	5.97	1.19	4.99	1.63
Informationen über Leistungsstand ist angemessen	4.19	1.92	5.49	1.43	3.31	1.80
Mehr Klarheit durch Noten	5.65	1.58	4.10	2.27	5.86	1.66
Vornote passt zu den Rückmeldungen	5.16	1.45	6.27	0.99	4.86	1.53

¹ *M* steht für den Mittelwert auf einer Skala von 1 = *trifft nicht zu* bis 7 = *trifft voll zu*

² *SD* ist als Standardabweichung ein Maß für die Streuung der Werte um den Mittelwert

³ Fett markiert sind diejenigen Ausbildungselemente, in denen sich die Einschätzungen verschiedener Gruppen unterscheiden. In den Spalten sind diejenigen Werte fett markiert, die sich von den anderen signifikant abheben.

Den Aussagen, dass *Nachbesprechungen günstiger sind als Noten*, dass *schriftliche Rückmeldungen förderlicher sind als Noten*, dass *Informationen über den Leistungsstand angemessen sind* und dass die *Vornote zu den Rückmeldungen passt*, stimmten Personen in der Seminar- und Fachleitung tendenziell mehr zu, als dies Personen in den anderen Funktionen taten. Mentorinnen und Mentoren waren entschiedener als alle anderen der Meinung, dass *mehr Klarheit durch Noten* herrschen würde. Die Unterschiede, die sich in

¹ Cohen (1988) schlägt als Orientierung vor, Effekte von η^2 ab .010 bis .040 als kleine Effekte, Effekte von .060 bis .110 als mittlere und ab .14 als große Effekte zu interpretieren.

den Einschätzungen zwischen den Gruppen ergeben, sind als mittlere bis große Effekte einzustufen (Effektstärken: $\eta^2 = .064 - .193$).

4.2.3 Einschätzung zu Kommunikation und Kooperation im Vorbereitungsdienst

Die Bewertungen der Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an Grundschulen hinsichtlich der Kommunikation und Kooperation waren durchgängig in der Bewertung positiv (vgl. Tabelle 9). In der Bewertung für die *Einhaltung organisatorischer Absprachen*, *die Einhaltung der Absprachen über Beratungsgespräche mit Anwärterinnen und Anwärtern*, *die Absprachen über Leistungsbeurteilung* sowie für *die Einhaltung der Absprachen über die Leistungsbeurteilung* stimmen die Einschätzungen der Personen in den verschiedenen Funktionen überein. Unterschiedliche Einschätzungen zu Kommunikation und Kooperation in der Ausbildung für das Lehramt an Grundschulen liegen zu den *Absprachen über die Organisation des Vorbereitungsdienstes*, *die Kommunikation von Kriterien von Beratungsgesprächen* sowie *die Kommunikation über Kriterien ‚guten‘ Unterrichts* vor. Seminar- und Fachleiter waren mit diesen Aspekten tendenziell zufriedener als die anderen Beteiligten. Personen aus der Schulleitung und Mentorinnen und Mentoren waren signifikant zurückhaltender in ihren diesbezüglichen Einschätzungen.

Mentorinnen und Mentoren bewerteten die *Kooperation zwischen den Beteiligten* im Gegensatz zu den Personen in den anderen Funktionen signifikant schwächer. Die Unterschiede, die sich in den Einschätzungen in Hinblick auf Kommunikation und Kooperation in Abhängigkeit von den Funktionen ergeben, sind als kleine bis mittlere Effekte einzustufen (Effektstärken: $\eta^2 = .028 - .087$).

Tabelle 9

Einschätzung der Kommunikation und Kooperation von Ausbilderinnen und Ausbildern in Grundschulen getrennt nach Funktionen

N = 336	Schulleitung (n = 141)		Seminar-/ Fachleitung (n = 66)		Mentorat (n = 127)	
	<i>M</i> ¹	<i>SD</i> ²	<i>M</i> ¹	<i>SD</i> ²	<i>M</i> ¹	<i>SD</i> ²
Kommunikationsaspekt						
Absprachen über Organisation des VD ³	5.35	1.64	5.83	1.45	5.12	1.51
Einhaltung organisatorischer Absprachen	6.05	1.23	6.03	1.15	5.89	1.26
Absprachen über Beratungsgespräche mit Anwärter/-innen	5.09	1.70	5.32	1.76	4.97	1.72
Einhaltung der Absprachen über Beratungsgespräche mit Anwärter/-innen	5.79	1.37	5.83	1.51	5.50	1.56
Absprachen über Leistungsbeurteilung	4.39	1.93	4.64	2.06	4.47	1.86
Einhaltung der Absprachen über Leistungsbeurteilung	5.13	1.66	5.52	1.42	5.24	1.60
Kommunikation zu Kriterien von Beratungsgesprächen	5.45	1.54	6.52	.93	5.27	1.72
Kommunikation über Kriterien ‚guten‘ Unterrichts	5.82	1.41	6.24	.95	5.78	1.43
Kooperation zwischen den Beteiligten empfinde ich als gut	5.62	1.33	5.48	1.26	5.01	1.45

¹ *M* steht für den Mittelwert auf einer Skala von 1 = *trifft nicht zu* bis 7 = *trifft voll zu*

² *SD* ist als Standardabweichung ein Maß für die Streuung der Werte um den Mittelwert

³ Fett markiert sind diejenigen Ausbildungselemente, in denen sich die Einschätzungen verschiedener Gruppen unterscheiden. In den Spalten sind diejenigen Werte fett markiert, die sich von den anderen signifikant abheben.

4.2.4 Einlassungen auf offene Fragen

Tabelle 10 informiert darüber, welche thematischen Aspekte Ausbilderinnen und Ausbilder in den offenen Antworten angesprochen haben.

Tabelle 10

Verteilung der offenen Antworten der Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an Grundschulen auf die Themenkategorien

<i>N</i> = 442	Positive Aspekte	Zusätzliche Ausbildungselemente	Verbesserungs- vorschläge
Noten	<i>n</i> = 16	<i>n</i> = 40	<i>n</i> = 123
Zeit	<i>n</i> = 0	<i>n</i> = 142¹	<i>n</i> = 45
Betreuung und Beratung	<i>n</i> = 195	<i>n</i> = 45	<i>n</i> = 40
(Fachdidaktische) Kompetenzen der Anwärterinnen und Anwärter	<i>n</i> = 85	<i>n</i> = 139	<i>n</i> = 38
Praxiserfahrung	<i>n</i> = 258	<i>n</i> = 99	<i>n</i> = 73
Kommunikation und Kooperation	<i>n</i> = 70	<i>n</i> = 22	<i>n</i> = 96

¹Fett markiert sind diejenigen Ausbildungselemente, in denen sich die Häufigkeiten der Personen in den verschiedenen Funktionen innerhalb dieses Lehramts signifikant voneinander unterscheiden.

Die Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an Grundschulen hoben die *Betreuung und Beratung* sowie die *Praxiserfahrung* im Vorbereitungsdienst nochmals positiv hervor, allen voran die Personen aus der Schulleitung. Sie bezogen sich dabei auf die konstruktiven Rückmeldungen und die (enge) Anleitung der Anwärter durch erfahrene Lehrkräfte. Das Thema *Praxiserfahrung* wurde von allen Personen in den verschiedenen Funktionen einheitlich ebenfalls positiv gesehen und mit dem eigenverantwortlichen Unterricht, dem hohen Praxisbezug sowie den Möglichkeiten zu gegenseitigen Hospitationen belegt. An zusätzlichen Ausbildungselementen führten die Ausbilderinnen und Ausbilder hauptsächlich Aspekte auf, die in die Stärkung der (*fachdidaktischen*) *Kompetenzen der Anwärterinnen und Anwärter* gingen, worauf besonders Mentorinnen und Mentoren Wert legten. Sie nannten Themen wie Inklusion und Förderbedarf oder Konfliktmanagement und Umgang mit schwierigen Schülerinnen und Schülern. Unter dem Aspekt Verbesserungsbedarf griffen die Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an Grundschulen vor allem das Thema *Noten* auf. Vor allem Mentorinnen und Mentoren wünschten sich eine größere Transparenz bei der Beurteilung und befürworteten benotete Lehrproben.

4.3 Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an Realschulen plus

Insgesamt haben sich 232 Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an Realschulen plus an der Befragung beteiligt, davon 65 Personen aus der Schulleitung, 62 aus der Ausbildungsleitung und 57 Personen mit Aufgaben in Seminar- oder Fachleitung.

4.3.1 Bewertung der Nützlichkeit der Ausbildungselemente im Vorbereitungsdienst

Tabelle 11 gibt einen Überblick über die Einschätzungen der Nützlichkeit der verschiedenen Ausbildungselemente durch die an der Ausbildung beteiligten Personengruppen. Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an Realschulen plus bewerteten die Nützlichkeit von allen Ausbildungselementen im Mittel als sehr hoch. Auch die Ausbilderinnen und Ausbilder, die im Lehramt an Realschulen plus tätig sind, bewerteten den *Entwicklungsbericht* etwas schwächer als die anderen Ausbildungselemente, aber immer noch im recht zufriedenstellenden Bereich.

Tabelle 11

Einschätzung der Ausbildungselemente von Ausbilderinnen und Ausbildern für das Lehramt an Realschulen plus getrennt nach Funktionen

N = 213	Schulleitung (n = 70)		Ausbildungs- leitung (n = 63)		Seminar-/ Fachleitung (n = 72)	
	<i>M</i> ¹	<i>SD</i> ²	<i>M</i> ¹	<i>SD</i> ²	<i>M</i> ¹	<i>SD</i> ²
Ausbildungselemente						
Fachdidaktische Ausbildungsveranstaltungen ³	6.07	1.22	6.22	1.26	6.83	.44
Berufspraktische Ausbildungsveranstaltungen	6.03	1.38	6.19	1.34	6.63	.83
Eigenverantwortlicher Unterricht	6.46	1.17	6.05	1.51	6.69	.81
Angeleiteter Unterricht	6.46	.82	6.87	.45	6.60	.78
Unterrichtshospitationen	6.01	1.19	6.37	.97	6.22	1.01
Unterrichtsmitschauen	5.91	1.35	6.40	.92	6.65	.85
Unterrichtsbesuche	6.29	1.07	6.59	.83	6.78	.65
Nachbesprechungen	6.83	.41	6.94	.30	6.94	.28
Beratungsgespräche	6.66	.67	6.44	1.07	6.47	.99
Entwicklungsbericht	6.03	1.31	4.95	1.91	5.21	1.75
Ausbildung an den Schulen	6.86	.46	6.97	.17	6.69	.68

¹ *M* steht für den Mittelwert auf einer Skala von 1 = *gar nicht nützlich* bis 7 = *sehr nützlich*

² *SD* ist als Standardabweichung ein Maß für die Streuung der Werte um den Mittelwert

³ Fett markiert sind diejenigen Ausbildungselemente, in denen sich die Einschätzungen verschiedener Gruppen unterscheiden. In den Spalten sind diejenigen Werte fett markiert, die sich von den anderen signifikant abheben.

Die Ausbilderinnen und Ausbilder in den verschiedenen Funktionen stimmten in der Einschätzung der Ausbildungselemente überein, soweit es die *Unterrichtshospitationen*, *Nachbesprechungen* und *Beratungsgespräche* betraf. In allen anderen Punkten weichen die Einschätzungen in Abhängigkeit von der Funktion der Befragten ab. Personen in der Seminar- und Fachleitung schätzten die Nützlichkeit von *fachdidaktischen und berufspraktischen Ausbildungsveranstaltungen*, von *eigenverantwortlichem Unterricht*, *Unterrichtsmitschauen* und *Unterrichtsbesuchen* signifikant nützlicher ein als die anderen befragten Gruppen ohnehin schon. Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleiter hoben die Bedeutung des *angeleiteten Unterrichts* und *die Ausbildung an Schulen* noch mehr heraus als andere. Schulleiterinnen und Schulleiter konnten dem *Entwicklungsbericht* mehr abgewinnen als die anderen an der Ausbildung beteiligten Gruppen. Die beobachteten Effekte für die Unterschiede liegen im mittleren Bereich ($\eta^2 = .044 - .095$).

4.3.2 Einschätzung zu Leistungsrückmeldung und Noten im Vorbereitungsdienst

Tabelle 12 gibt Auskunft darüber, wie Ausbilderinnen und Ausbilder die Ausbildungsaspekte Leistungsrückmeldung und Noten beurteilten.

Tabelle 12

Einschätzung der Leistungsrückmeldung und Noten von Ausbilderinnen und Ausbildern an Realschulen plus getrennt nach Funktionen

N = 203	Schulleitung (n = 69)		Ausbildungs- leitung (n = 64)		Seminar-/ Fachleitung (n = 63)	
	<i>M</i> ¹	<i>SD</i> ²	<i>M</i> ¹	<i>SD</i> ²	<i>M</i> ¹	<i>SD</i> ²
Ausbildungsaspekte						
Nachbesprechungen günstiger als Noten ³	3.94	2.11	4.06	2.08	5.44	1.67
Schriftliche Rückmeldungen sind förderlich	5.41	1.55	5.59	1.42	6.13	1.14
Informationen über Leistungsstand ist angemessen	4.75	1.97	3.41	1.64	5.62	1.58
Mehr Klarheit durch Noten	5.10	2.07	6.08	1.62	4.48	2.13
Vornote passt zu den Rückmeldungen	5.19	1.60	5.00	1.43	6.40	1.01

¹ *M* steht für den Mittelwert auf einer Skala von 1 = *trifft nicht zu* bis 7 = *trifft voll zu*

² *SD* ist als Standardabweichung ein Maß für die Streuung der Werte um den Mittelwert

³ Fett markiert sind diejenigen Ausbildungselemente, in denen sich die Einschätzungen verschiedener Gruppen unterscheiden. In den Spalten sind diejenigen Werte fett markiert, die sich von den anderen signifikant abheben.

In allen Fragen zu Leistungsrückmeldung und Noten gingen die Einschätzungen der Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an Realschulen plus in Abhängigkeit von der Funktion der Befragten signifikant auseinander. Die Seminar- und Fachleiter waren entschiedener als alle anderen der Ansicht, dass *Nachbesprechungen günstiger sind als Noten, dass die schriftlichen Rückmeldungen förderlich sind, dass die Informationen über den Leistungsstand angemessen sind* und dass die *Vornote zu den Rückmeldungen passt*. Personen in der Schulleitung und Ausbildungsleitung waren diesbezüglich skeptischer. Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleiter waren im Gegensatz zu den anderen Personen auch stärker davon überzeugt, dass *Noten zu mehr Klarheit führen*. Die beobachteten Effekte für die Unterschiede sind als mittlere bis große Effekte einzustufen ($\eta^2 = .028 - .211$).

4.3.3 Einschätzung zu Kommunikation und Kooperation im Vorbereitungsdienst

Die Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an Realschulen plus bewerteten die Kommunikation und Kooperation tendenziell sehr positiv (vgl. Tabelle 13). Die Ausbilderinnen und Ausbilder in den verschiedenen Funktionen fanden einheitlich, dass *organisatorische Absprachen* sowie *Absprachen über Beratungsgespräche eingehalten werden, dass Absprachen über Leistungsbeurteilungen getroffen und auch eingehalten werden* und dass über *Kriterien ‚guten‘ Unterrichts kommuniziert wird*, und waren sich auch einig, dass die *Kooperation zwischen den Beteiligten* gut funktioniert. Personen in der Seminar- und Fachleitung waren noch mehr als die anderen davon überzeugt, dass *Absprachen über die Organisation des VD, Absprachen über die Beratungsgespräche mit Anwärtnerinnen und Anwärtern* sowie *Kommunikation zu Kriterien von Beratungsgesprächen* sehr gut laufen, während Personen in der Schulleitung und Ausbildungsleitung in diesen Punkten vorsichtigere Einschätzungen vortragen. Die beobachteten Effekte für die Unterschiede liegen im mittleren Bereich ($\eta^2 = .060 - .074$).

Tabelle 13

Einschätzung der Kommunikation und Kooperation von Ausbilderinnen und Ausbildern für das Lehramt an Realschulen plus getrennt nach Funktionen

Kommunikationsaspekt	Schulleitung (n = 65)		Ausbildungs- leitung (n = 62)		Seminar-/ Fachleitung (n = 57)	
	<i>M</i> ¹	<i>SD</i> ²	<i>M</i> ¹	<i>SD</i> ²	<i>M</i> ¹	<i>SD</i> ²
Absprachen über Organisation des VD ³	5.40	1.71	5.06	1.54	5.84	1.32
Einhaltung organisatorischer Absprachen	5.75	1.83	5.95	1.22	6.02	.94
Absprachen über Beratungsgespräche mit Anwärter/-innen	5.51	1.61	5.26	1.74	5.95	1.47
Einhaltung der Absprachen über Beratungsgespräche mit Anwärter/-innen	5.71	1.60	5.71	1.57	6.05	1.03
Absprachen über Leistungsbeurteilung	4.92	1.85	4.74	1.82	4.75	1.93
Einhaltung der Absprachen über Leistungsbeurteilung	5.38	1.77	5.15	1.52	5.23	1.46
Kommunikation zu Kriterien von Beratungsgesprächen	5.28	1.72	5.03	1.89	6.05	1.47
Kommunikation über Kriterien ‚guten‘ Unterrichts	5.74	1.64	5.95	1.56	6.23	1.21
Kooperation zwischen den Beteiligten empfinde ich als gut	5.60	1.65	5.45	1.48	5.77	1.20

¹ *M* steht für den Mittelwert auf einer Skala von 1 = *trifft nicht zu* bis 7 = *trifft voll zu*

² *SD* ist als Standardabweichung ein Maß für die Streuung der Werte um den Mittelwert

³ Fett markiert sind diejenigen Ausbildungselemente, in denen sich die Einschätzungen verschiedener Gruppen unterscheiden. In den Spalten sind diejenigen Werte fett markiert, die sich von den anderen signifikant abheben.

4.3.4 Einlassungen auf offene Fragen im Vorbereitungsdienst

Die Themen, die die Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an Realschulen plus in den offenen Fragen aufgriffen, sind in Tabelle 14 aufgeführt.

Tabelle 14

Verteilung der offenen Antworten der Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an Realschulen plus auf die Themenkategorien

N = 233	Positive Aspekte	Zusätzliche Ausbildungselemente	Verbesserungs- vorschläge
Noten	n = 7	n = 22	n = 48
Zeit	n = 0	n = 31 ¹	n = 98
Betreuung und Beratung	n = 106	n = 8	n = 9
(Fachdidaktische) Kompetenzen der Anwärterinnen und Anwärter	n = 47	n = 54	n = 21
Praxiserfahrung	n = 133	n = 49	n = 40
Kommunikation und Kooperation	n = 28	n = 17	n = 41

¹Fett markiert sind diejenigen Ausbildungselemente, in denen sich die Häufigkeiten der Personen in den verschiedenen Funktionen innerhalb dieses Lehramts signifikant voneinander unterscheiden.

Die Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an Realschulen plus hoben in den offenen Antworten die *Betreuung und Beratung*, so zum Beispiel die konstruktiven Rückmeldungen, die (enge) Anleitung der Anwärterinnen und Anwärter durch erfahrene Lehrkräfte, die Möglichkeiten zur *Praxiserfahrung* im Vorbereitungsdienst, z.B. den eigenverantwortlichen Unterricht, den hohen Praxisbezug sowie die gegenseitigen Hospitationen der Anwärterinnen und Anwärter, sehr positiv hervor.

Bedarf an zusätzlichen Ausbildungselementen sahen die Ausbilderinnen und Ausbilder hauptsächlich hinsichtlich der (*fachdidaktischen*) *Kompetenz*, z.B. hinsichtlich Inklusion und Förderbedarf, Konfliktmanagement und Umgang mit schwierigen Schülerinnen und Schülern. Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an Realschulen plus sprachen den Aspekt der verlängerten Ausbildungszeit an. In der Gruppe der Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an Realschulen plus traten Personen in der Ausbildungsleitung häufiger als andere für diese Veränderungen ein.

4.4 Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an Gymnasien

Aus der Zielgruppe der Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an Gymnasien beteiligten sich 339 Personen, davon 89 Schulleiterinnen und Schulleiter, 91 Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleiter und 159 Personen aus Seminar- und Fachleitung.

4.4.1 Bewertung der Nützlichkeit der Ausbildungselemente im Vorbereitungsdienst

Bei den Ausbilderinnen und Ausbildern für das Lehramt an Gymnasien fallen die Einschätzungen der Nützlichkeit der Ausbildungselemente ebenfalls überdurchschnittlich aus (vgl. Tabelle 15). In der Einschätzung der Nützlichkeit von *berufspraktischen Ausbildungsveranstaltungen*, *eigenverantwortlichem und angeleitetem Unterricht* sowie *Unterrichtshospitationen* waren sich die Vertreterinnen und Vertreter der verschiedenen Funktionen in der Ausbildung weitgehend einig.

Tabelle 15

Einschätzung der Ausbildungselemente von Ausbilderinnen und Ausbildern für das Lehramt an Gymnasien getrennt nach Funktionen

N = 292	Schulleitung (n = 73)		Ausbildungs- leitung (n = 81)		Seminar-/ Fachleitung (n = 138)	
	<i>M</i> ¹	<i>SD</i> ²	<i>M</i> ¹	<i>SD</i> ²	<i>M</i> ¹	<i>SD</i> ²
Ausbildungselemente						
Fachdidaktische Ausbildungsveranstaltungen ³	6.36	1.05	6.53	.74	6.80	.48
Berufspraktische Ausbildungsveranstaltungen	5.88	1.38	5.74	1.25	5.68	1.55
Eigenverantwortlicher Unterricht	5.33	1.68	5.65	1.49	5.48	1.55
Angeleiteter Unterricht	6.71	.56	6.81	.52	6.61	.73
Unterrichtshospitationen	6.29	1.06	6.12	1.11	6.30	1.02
Unterrichtsmitschauen	6.29	1.02	6.40	.95	6.91	.29
Unterrichtsbesuche	6.30	.92	6.33	1.02	6.78	.49
Nachbesprechungen	6.68	.58	6.81	.47	6.98	.14
Beratungsgespräche	6.37	.96	6.17	.91	5.33	1.50
Entwicklungsbericht	5.10	1.89	4.28	1.95	2.57	1.72
Ausbildung an den Schulen	6.82	.45	6.81	.69	6.19	1.09

¹ *M* steht für den Mittelwert auf einer Skala von 1 = *gar nicht nützlich* bis 7 = *sehr nützlich*

² *SD* ist als Standardabweichung ein Maß für die Streuung der Werte um den Mittelwert

³ Fett markiert sind diejenigen Ausbildungselemente, in denen sich die Einschätzungen verschiedener Gruppen unterscheiden. In den Spalten sind diejenigen Werte fett markiert, die sich von den anderen signifikant abheben.

Vertreterinnen und Vertreter der Seminar- und Fachleitungen schätzten die Nützlichkeit der *fachdidaktischen Veranstaltungen*, der *Unterrichtsmitschauen*, der *Unterrichtsbesuche* und der *Nachbesprechungen* signifikant nützlicher ein als Personen in der Schulleitung oder Ausbildungsleitung. Schulleiterinnen und Schulleiter hielten *Beratungsgespräche* und *Entwicklungsbericht* für nützlicher als die Vertreterinnen und Vertreter der anderen Gruppen. Bei der Einschätzung der Nützlichkeit der *Ausbildung an Schulen* stechen die Einschätzungen der Personen in Seminar- und Fachleitungen nach unten ab. Die Unterschiede in den Einschätzungen innerhalb der Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an Gymnasien sind gemessen an den Effektstärken sehr hoch ($\eta^2 = .065 - .264$), was sich besonders bei den *Unterrichtsmitschauen*, *Beratungsgesprächen*, beim *Entwicklungsbericht* und bei der *Ausbildung an Schulen* zeigt.

4.4.2 Einschätzung zu Leistungsrückmeldung und Noten im Vorbereitungsdienst

Der Aussage, dass *schriftliche Rückmeldungen förderlich* sind, stimmten die Vertreterinnen und Vertreter der verschiedenen Funktionen in der Ausbildung mit positiver Tendenz zu (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16

Einschätzung der Leistungsrückmeldung und Noten von Ausbilderinnen und Ausbildern in Gymnasien getrennt nach Funktionen

N = 294	Schulleitung (n = 72)		Ausbildungs- leitung (n = 82)		Seminar-/ Fachleitung (n = 140)	
	<i>M</i> ¹	<i>SD</i> ²	<i>M</i> ¹	<i>SD</i> ²	<i>M</i> ¹	<i>SD</i> ²
Ausbildungsaspekte						
Nachbesprechungen günstiger als Noten ³	2.86	1.73	3.34	2.08	4.61	2.10
Schriftliche Rückmeldungen sind förderlich	5.21	1.67	5.24	1.45	5.11	1.59
Informationen über den Leistungsstand ist angemessen	3.75	2.03	3.95	1.78	4.84	1.90
Mehr Klarheit durch Noten	6.36	1.23	6.28	1.33	5.11	2.04
Vornote passt zu den Rückmeldungen	5.44	1.11	5.54	1.25	5.96	1.09

¹ *M* steht für den Mittelwert auf einer Skala von 1 = *trifft nicht zu* bis 7 = *trifft voll zu*

² *SD* ist als Standardabweichung ein Maß für die Streuung der Werte um den Mittelwert

³ Fett markiert sind diejenigen Ausbildungselemente, in denen sich die Einschätzungen verschiedener Gruppen unterscheiden. In den Spalten sind diejenigen Werte fett markiert, die sich von den anderen signifikant abheben.

Personen in der Seminar- und Fachleitung waren signifikant stärker als Personen in der Schulleitung und Ausbildungsleitung davon überzeugt, dass *Nachbesprechungen günstiger sind als Noten*, dass *die Informationen über den Leistungsstand angemessen sind* und dass *die Vornote zu den Rückmeldungen passt*. Die Unterschiede in den Einschätzungen innerhalb der Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an Gymnasien sind gemessen an den Effektstärken mittelgroß ($\eta^2 = .041 - .128$).

4.4.3 Einschätzung zu Kommunikation und Kooperation im Vorbereitungsdienst

Die Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an Gymnasien äußerten durchgehend recht positive Einschätzungen zur Kommunikation und Kooperation (vgl. Tabelle 17). Ausbilderinnen und Ausbilder in den verschiedenen Funktionen in den Gymnasien hielten die Aussagen über die *Absprachen über die Organisation des Vorbereitungsdienstes*, die *Absprachen über die Leistungsbeurteilung* und deren *Einhaltung* sowie die *Kommunikation über Kriterien ‚guten‘ Unterrichts* gleichermaßen für gegeben und zutreffend.

Tabelle 17

Einschätzung der Kommunikation und Kooperation von Ausbilderinnen und Ausbildern für das Lehramt an Gymnasien getrennt nach Funktionen

Kommunikationsaspekt	Schulleitung (n = 76)		Ausbildungs- leitung (n = 78)		Seminar-/ Fachleitung (n = 115)	
	<i>M</i> ¹	<i>SD</i> ²	<i>M</i> ¹	<i>SD</i> ²	<i>M</i> ¹	<i>SD</i> ²
Absprachen über Organisation des VD	5.80	1.21	6.15	.88	5.87	1.14
Einhaltung organisatorischer Absprachen ³	6.05	1.13	6.37	.78	5.71	1.14
Absprachen über Beratungsgespräche mit Anwärter/-innen	5.67	1.27	6.06	1.40	5.17	1.73
Einhaltung der Absprachen über Beratungsgespräche mit Anwärter/-innen	5.89	1.15	6.12	1.32	5.66	1.26
Absprachen über Leistungsbeurteilung	5.38	1.42	5.01	1.74	5.02	1.60
Einhaltung der Absprachen über Leistungsbeurteilung	5.79	1.17	5.68	1.46	5.53	1.22
Kommunikation zu Kriterien von Beratungsgesprächen	5.63	1.42	6.32	.99	6.09	1.22
Kommunikation über Kriterien ‚guten‘ Unterrichts	5.55	1.47	5.87	1.31	6.00	1.26
Kooperation zwischen den Beteiligten empfinde ich als gut	5.80	1.29	5.74	1.30	4.71	1.67

¹ *M* steht für den Mittelwert auf einer Skala von 1 = *trifft nicht zu* bis 7 = *trifft voll zu*

² *SD* ist als Standardabweichung ein Maß für die Streuung der Werte um den Mittelwert

³ Fett markiert sind diejenigen Ausbildungselemente, in denen sich die Einschätzungen verschiedener Gruppen unterscheiden. In den Spalten sind diejenigen Werte fett markiert, die sich von den anderen signifikant abheben.

Unterschiede in den Einschätzungen ergaben sich in Bezug darauf, dass *organisatorische Absprachen eingehalten* werden, dass *Absprachen über Beratungsgespräche mit Anwärterinnen und Anwärtern getroffen werden und eingehalten werden*, sowie über *Kriterien von Beratungsgesprächen*. Personen in der Ausbildungsleitung waren mehr davon überzeugt, dass die Kommunikation gut läuft als Personen in der Schulleitung und Seminar-, bzw. Fachleitung. Zur *Kooperation zwischen den Beteiligten* hatten die Seminar- und Fachleiter eine signifikant verhaltenere Einschätzung als die anderen Gruppen. Die Unterschiede in den Einschätzungen innerhalb der Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an Gymnasien sind als kleine bis mittlere Effekte einzustufen ($\eta^2 = .023 - .115$).

4.4.4 Einlassungen auf offene Fragen

Die Verteilung der Themen, die die Ausbilderinnen und Ausbilder mit ihren Äußerungen aus den offenen Fragen angesprochen haben, ist in Tabelle 18 dargestellt. Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an Gymnasien verwiesen sehr häufig positiv auf die Mög-

lichkeiten zur *Praxiserfahrung* im Vorbereitungsdienst, z.B. anhand des eigenverantwortlichen Unterrichts und der gegenseitigen Hospitationen der Anwärterinnen und Anwärter. Die Notwendigkeit für zusätzliche Ausbildungselemente sahen die Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an Gymnasien hauptsächlich hinsichtlich der Betreuung und Beratung und wünschten sich mehr Zeit für Beratung und Hospitation.

Verbesserungsbedarf sahen die Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an Gymnasien vor allem hinsichtlich der *Zeit* und hielten eine verlängerte Ausbildungszeit für notwendig, insbesondere vertraten Personen aus der Ausbildungsleitung diese Auffassung.

Tabelle 18

Verteilung der offenen Antworten der Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an Gymnasien auf die Themenkategorien

N = 339	Positive Aspekte	Zusätzliche Ausbildungselemente	Verbesserungs- vorschläge
Noten	n = 16	n = 32	n = 95
Zeit	n = 0	n = 141 ¹	n = 299
Betreuung und Beratung	n = 133	n = 20	2
(Fachdidaktische) Kompetenzen der Anwärterinnen und Anwärter	n = 65	n = 53	n = 20
Praxiserfahrung	n = 171	n = 119	n = 48
Kommunikation und Kooperation	n = 49	2	n = 29

¹Fett markiert sind diejenigen Ausbildungselemente, in denen sich die Häufigkeiten der Personen in den verschiedenen Funktionen innerhalb dieses Lehramts signifikant voneinander unterscheiden.

²Leere Felder bedeuten eine zu geringe Anzahl an Personen, die hier geantwortet haben. Diese Werte können aus Gründen der Anonymität nicht berichtet werden.

4.5 Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an berufsbildenden Schulen

Aus der Gruppe der Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an berufsbildenden Schulen nahmen insgesamt 199 Personen teil, davon 26 Personen aus der Schulleitung, 48 aus der Seminar- und Fachleitung und 125 Mentorinnen und Mentoren.

4.5.1 Bewertung der Nützlichkeit der Ausbildungselemente im Vorbereitungsdienst

In Tabelle 19 sind die Einschätzungen der Ausbilderinnen und Ausbilder zur Nützlichkeit der Ausbildungselemente dargestellt. Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an berufsbildenden Schulen gaben weitgehend einheitlich positive Einschätzungen zur Nützlichkeit der Ausbildungselemente ab. Bei der Einschätzung der *berufspraktischen Ausbildungsveranstaltungen*, des *eigenverantwortlichen* und *angeleiteten Unterrichts*, der *Unterrichtshospitationen* und *Beratungsgespräche* war man sich über alle Gruppen hinweg auf recht hohem Niveau einig, dass hier nützliche Elemente vorliegen. Durchgängig verhalten wurde hier die Nützlichkeit des *Entwicklungsberichts* eingeschätzt.

In der Übersicht fallen die Einschätzungen der Personen in Fach- und Seminarleitung signifikant positiver für die *fachdidaktischen Ausbildungsveranstaltungen*, die *Unterrichtsmitschauen*, *Unterrichtsbesuche* und *Nachbesprechungen* aus. Die Schulleiterinnen und

Schulleiter betonten mehr als andere die Bedeutung der *Ausbildung an den Schulen*. Die Effekte für die Unterschiede liegen im mittleren Bereich ($\eta^2 = .056 - .102$).

Tabelle 19

Einschätzung der Ausbildungselemente von Ausbilderinnen und Ausbildern in berufsbildenden Schulen getrennt nach Funktionen

N = 195	Schulleitung (n = 23)		Seminar-/ Fachleitung (n = 44)		Mentorat (n = 111)	
	<i>M</i> ¹	<i>SD</i> ²	<i>M</i> ¹	<i>SD</i> ²	<i>M</i> ¹	<i>SD</i> ²
Ausbildungselemente						
Fachdidaktische Ausbildungsveranstaltungen ³	6.17	1.15	6.80	.46	5.97	1.41
Berufspraktische Ausbildungsveranstaltungen	5.91	1.47	6.05	1.41	5.77	1.42
Eigenverantwortlicher Unterricht	6.74	.68	6.70	.55	6.71	.66
Angeleiteter Unterricht	6.30	1.06	6.11	1.33	6.23	1.06
Unterrichtshospitationen	6.26	.86	5.55	1.50	5.36	1.62
Unterrichtsmitschauen	6.17	1.02	6.55	.66	5.69	1.29
Unterrichtsbesuche	6.43	.99	6.80	.40	6.06	.96
Nachbesprechungen	6.52	1.03	6.93	.25	6.49	.84
Beratungsgespräche	5.35	1.79	6.07	1.35	5.81	1.30
Entwicklungsbericht	4.47	1.54	4.52	2.17	4.42	1.84
Ausbildung an den Schulen	6.83	.38	6.11	1.33	6.68	.66

¹ *M* steht für den Mittelwert auf einer Skala von 1 = *gar nicht nützlich* bis 7 = *sehr nützlich*

² *SD* ist als Standardabweichung ein Maß für die Streuung der Werte um den Mittelwert

³ Fett markiert sind diejenigen Ausbildungselemente, in denen sich die Einschätzungen verschiedener Gruppen unterscheiden. In den Spalten sind diejenigen Werte fett markiert, die sich von den anderen signifikant abheben.

4.5.2 Einschätzung zu Leistungsrückmeldung und Noten

Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an berufsbildenden Schulen hatten je nach Funktion unterschiedliche Einschätzungen zur Leistungsrückmeldungen und Noten. Einig waren sie sich lediglich über die Aussage, dass *schriftliche Rückmeldungen förderlich sind* (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20

Einschätzung der Leistungsrückmeldung und Noten von Ausbilderinnen und Ausbildern an berufsbildenden Schulen getrennt nach Funktionen

N = 190	Schulleitung (n = 24)		Seminar-/ Fachleitung (n = 43)		Mentorat (n = 106)	
	<i>M</i> ¹	<i>SD</i> ²	<i>M</i> ¹	<i>SD</i> ²	<i>M</i> ¹	<i>SD</i> ²
Ausbildungsaspekte						
Nachbesprechungen günstiger als Noten ³	3.25	1.73	4.72	2.29	3.33	2.01
Schriftliche Rückmeldungen sind förderlich	5.33	1.37	5.53	1.62	4.98	1.63
Informationen über Leistungsstand ist angemessen	3.46	1.77	4.81	1.78	3.06	1.68
Mehr Klarheit durch Noten	5.67	1.83	4.58	2.38	5.95	1.62
Vornote passt zu den Rückmeldungen	5.21	1.22	5.93	1.22	4.65	1.41

¹ *M* steht für den Mittelwert auf einer Skala von 1 = *trifft nicht zu* bis 7 = *trifft voll zu*

² *SD* ist als Standardabweichung ein Maß für die Streuung der Werte um den Mittelwert

³ Fett markiert sind diejenigen Ausbildungselemente, in denen sich die Einschätzungen verschiedener Gruppen unterscheiden. In den Spalten sind diejenigen Werte fett markiert, die sich von den anderen signifikant abheben.

Seminar- und Fachleitungen konnten den Aussagen weitgehend zustimmen, dass *Nachbesprechungen günstiger als Noten sind*, dass *die Informationen über den Leistungsstand angemessen sind* und dass die *Vornote zu den Rückmeldungen passt*. Personen aus der Schulleitung und Mentorinnen und Mentoren hatten hier eine deutlich weniger günstige Einschätzung. Mentorinnen und Mentoren vertraten im Gegensatz zu allen anderen am stärksten die Auffassung, dass *mehr Klarheit durch Noten* geschaffen werden könnte. Die Unterschiede in den Einschätzungen innerhalb der Ausbilderinnen und Ausbilder für das

Lehramt an berufsbildenden Schulen weisen sehr hohe Effektstärken auf ($\eta^2 = .075-.147$).

4.5.3 Einschätzung zu Kommunikation und Kooperation

Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an berufsbildenden Schulen fanden die Aussagen zu *Einhaltung organisatorischer Absprachen*, zu *Einhaltung der Absprachen über Beratungsgespräche*, die *Absprachen über Leistungsbeurteilung und deren Einhaltung* sowie zur *Kooperation zwischen den Beteiligten* über alle Funktionsgruppen hinweg einheitlich zutreffend (vgl. Tabelle 21).

Tabelle 21

Einschätzung der Kommunikation und Kooperation von Ausbilderinnen und Ausbildern in berufsbildenden Schulen getrennt nach Funktionen

Kommunikationsaspekt	Schulleitung (n = 24)		Seminar-/ Fachleitung (n = 37)		Mentorat (n = 94)	
	<i>M</i> ¹	<i>SD</i> ²	<i>M</i> ¹	<i>SD</i> ²	<i>M</i> ¹	<i>SD</i> ²
Absprachen über Organisation des VD ³	5.17	1.49	5.59	1.44	4.68	1.63
Einhaltung organisatorischer Absprachen	5.63	1.25	6.00	.53	5.57	1.22
Absprachen über Beratungsgespräche mit Anwärter/-innen	5.33	1.52	5.68	1.51	4.70	1.77
Einhaltung der Absprachen über Beratungsgespräche mit Anwärter/-innen	5.57	1.19	5.92	1.06	5.35	1.49
Absprachen über Leistungsbeurteilung	4.75	1.51	3.78	2.04	4.04	1.82
Einhaltung der Absprachen über Leistungsbeurteilung	5.29	1.63	4.59	1.76	4.81	1.55
Kommunikation zu Kriterien von Beratungsgesprächen	5.25	1.57	6.14	1.06	4.80	1.68
Kommunikation über Kriterien ‚guten‘ Unterrichts	5.63	1.25	5.97	1.04	4.62	1.87
Kooperation zwischen den Beteiligten empfinde ich als gut	5.50	1.50	4.86	1.67	4.73	1.53

¹ *M* steht für den Mittelwert auf einer Skala von 1 = *trifft nicht zu* bis 7 = *trifft voll zu*

² *SD* ist als Standardabweichung ein Maß für die Streuung der Werte um den Mittelwert

³ Fett markiert sind diejenigen Ausbildungselemente, in denen sich die Einschätzungen verschiedener Gruppen unterscheiden. In den Spalten sind diejenigen Werte fett markiert, die sich von den anderen signifikant abheben.

Mentorinnen und Mentoren stimmten den Aussagen, dass *Absprachen über die Organisation des Vorbereitungsdienstes* und *Absprachen über Beratungsgespräche getroffen werden*, sowie der Einschätzung, dass *Kriterien von Beratungsgesprächen kommuniziert werden* und *Kommunikation über Kriterien ‚guten‘ Unterrichts* stattfindet, signifikant zurückhaltender zu als die anderen. Die Unterschiede zwischen den Einschätzungen in den Gruppen sind als mittlere Effekte einzustufen (Effektstärken: $\eta^2 = .054-.121$).

4.5.4 Einlassungen auf offene Fragen

Tabelle 22 gibt einen Überblick über die Häufigkeiten, mit denen die Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an berufsbildenden Schulen in ihren offenen Antworten die verschiedenen Themen angesprochen haben. Auch die Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an berufsbildenden Schulen hoben die Möglichkeiten zur *Praxiserfahrung* im Vorbereitungsdienst, z.B. durch den eigenverantwortlichen Unterricht, den hohen Praxisbezug sowie die gegenseitigen Hospitationen der Anwärterinnen und Anwärter noch einmal positiv hervor.

Tabelle 22

Verteilung der offenen Antworten der Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an berufsbildenden Schulen auf die Themenkategorien

N = 221	Positive Aspekte	Zusätzliche Ausbildungselemente	Verbesserungs- vorschläge
Noten	n = 13	n = 28	n = 74
Zeit	n = 0	n = 25 ¹	n = 82
Betreuung und Beratung	n = 90	n = 28	²
(Fachdidaktische) Kompetenzen der Anwärterinnen und Anwärter	n = 47	n = 40	n = 22
Praxiserfahrung	n = 118	n = 51	n = 46
Kommunikation und Kooperation	n = 35	n = 10	n = 45

¹Fett markiert sind diejenigen Ausbildungselemente, in denen sich die Häufigkeiten der Personen in den verschiedenen Funktionen innerhalb dieses Lehramts signifikant voneinander unterscheiden.

²Leere Felder bedeuten eine zu geringe Anzahl an Personen, die hier geantwortet haben. Diese Werte können aus Gründen der Anonymität nicht berichtet werden.

Zusätzliche Ausbildungselemente sahen die Ausbilderinnen und Ausbilder in den berufsbildenden Schulen hauptsächlich hinsichtlich der Praxiserfahrung. Die Personen in den verschiedenen Funktionen nannten diesen Aspekt gleich häufig. Verbesserungsbedarf nannten die Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an berufsbildenden Schulen vor allem hinsichtlich der *Zeit*. Insbesondere Personen aus Seminar- und Fachleitung sprachen verlängerte Ausbildungszeiten an.

4.6 Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an Förderschulen

Die kleinste Gruppe in der Befragung bilden die Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an Förderschulen. Hier liegen Daten von 107 Personen vor. Diese verteilen sich auf 28 Personen in der Schulleitung, 26 in der Seminar- und Fachleitung und 53 Mentorinnen und Mentoren.

4.6.1 Bewertung der Nützlichkeit der Ausbildungselemente im Vorbereitungsdienst

Tabelle 23 gibt einen Überblick über die Einschätzungen der Nützlichkeit der Ausbildungselemente. Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an Förderschulen gaben für alle Ausbildungselemente eine weitgehend einheitliche und hohe Einschätzung der Nützlichkeit ab. Der *Entwicklungsbericht* wurde ganz ähnlich wie bei Vertreterinnen und Vertretern der Ausbildung für die anderen Lehrämter schwächer bewertet. Personen in der Schulleitung hoben sich mit einer signifikant besseren Einschätzung des Entwicklungsberichts hier von den anderen Gruppen ab.

In den Nützlichkeitseinschätzungen konnte eine weitgehende Übereinstimmung aller Beteiligten festgestellt werden. Lediglich in der Einschätzung der Nützlichkeit der *Unterrichtsmitschauen* und *Unterrichtsbesuche* waren die Mentorinnen und Mentoren signifikant zurückhaltender als die anderen befragten Personen. Die Unterschiede, die sich in den Einschätzungen zwischen den Gruppen ergeben, sind als mittlere bis starke Effekte einzustufen (Effektstärken: $\eta^2 = .075-.133$).

Tabelle 23

Einschätzung der Ausbildungselemente von Ausbilderinnen und Ausbildern für das Lehramt an Förderschulen getrennt nach Funktionen

N = 93	Schulleitung (n = 24)		Seminar-/ Fachleitung (n = 24)		Mentorat (n = 45)	
	<i>M</i> ¹	<i>SD</i> ²	<i>M</i> ¹	<i>SD</i> ²	<i>M</i> ¹	<i>SD</i> ²
Ausbildungselemente						
Fachdidaktische Ausbildungsveranstaltungen	6.04	1.54	6.75	.53	6.04	1.36
Berufspraktische Ausbildungsveranstaltungen	5.92	1.44	5.88	1.26	6.00	1.26
Eigenverantwortlicher Unterricht	6.83	.38	6.71	.85	6.58	1.21
Angeleiteter Unterricht	6.50	1.25	6.33	1.00	6.29	1.30
Unterrichtshospitationen	6.17	1.34	6.17	1.16	6.00	1.16
Unterrichtsmitschauen ³	6.33	1.04	6.38	1.05	5.60	1.60
Unterrichtsbesuche	6.50	.99	6.71	.75	5.87	1.51
Nachbesprechungen	6.79	.41	6.83	.63	6.69	.82
Beratungsgespräche	6.71	.62	6.38	.87	6.40	.96
Entwicklungsbericht	5.79	1.41	4.08	1.80	5.29	1.67
Ausbildung an den Schulen	6.96	.20	6.63	.64	6.80	.91

¹ *M* steht für den Mittelwert auf einer Skala von 1 = *gar nicht nützlich* bis 7 = *sehr nützlich*

² *SD* ist als Standardabweichung ein Maß für die Streuung der Werte um den Mittelwert

³ Fett markiert sind diejenigen Ausbildungselemente, in denen sich die Einschätzungen verschiedener Gruppen unterscheiden. In den Spalten sind diejenigen Werte fett markiert, die sich von den anderen signifikant abheben.

4.6.2 Einschätzung zu Leistungsrückmeldung und Noten

Ausbilderinnen und Ausbilder in den verschiedenen Funktionen in den Förderschulen waren sich in den Einschätzungen, dass *Nachbesprechungen günstiger sind als Noten*, dass *schriftliche Rückmeldungen förderlich* sind, dass *die Informationen über den Leistungsstand angemessen* sind, dass *Noten mehr Klarheit schaffen* und *die Vornote zu den Rückmeldungen passt*, über alle Funktionsgruppen einig (vgl. Tabelle 24).

Tabelle 24

Einschätzung der Leistungsrückmeldung und Noten von Ausbilderinnen und Ausbildern für das Lehramt an Förderschulen getrennt nach Funktionen

N = 84	Schulleitung (n = 23)		Seminar-/ Fachleitung (n = 25)		Mentorat (n = 36)	
	<i>M</i> ¹	<i>SD</i> ²	<i>M</i> ¹	<i>SD</i> ²	<i>M</i> ¹	<i>SD</i> ²
Ausbildungsaspekte						
Nachbesprechungen günstiger als Noten	4.30	2.10	5.00	1.58	4.83	1.88
Schriftliche Rückmeldungen sind förderlich	5.30	1.64	5.92	1.22	5.22	1.71
Informationen über den Leistungsstand ist angemessen	4.00	1.73	4.28	1.65	4.39	1.71
Mehr Klarheit durch Noten	5.30	2.01	5.08	1.91	4.89	1.92
Vornote passt zu den Rückmeldungen	5.17	1.40	5.80	1.12	5.36	1.15

¹ *M* steht für den Mittelwert auf einer Skala von 1 = *trifft nicht zu* bis 7 = *trifft voll zu*

² *SD* ist als Standardabweichung ein Maß für die Streuung der Werte um den Mittelwert

4.6.3 Einschätzung zu Kommunikation und Kooperation

Ausbilderinnen und Ausbilder in den verschiedenen Funktionen waren sich hinsichtlich ihrer Zustimmung zu den Kommunikationsaspekten in ihrer positiven Tendenz in weiten Teilen einig (vgl. Tabelle 25). Die Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an Förderschulen sahen die Kommunikation durchgängig positiv soweit es die *Absprachen über die Organisation des Vorbereitungsdienstes*, die *Einhaltung der Absprachen über Beratungsgespräche*, die *Absprachen über die Leistungsbeurteilung*, die *Einhaltung der Absprachen über die Leistungsbeurteilung*, die *Kommunikation zu Kriterien von Beratungsgesprächen* und die *Kommunikation über Kriterien ‚guten‘ Unterrichts* betraf.

Tabelle 25

Einschätzung der Kommunikation und Kooperation von Ausbilderinnen und Ausbildern für das Lehramt an Förderschulen getrennt nach Funktionen

N = 86	Schulleitung (n = 25)		Seminar-/ Fachleitung (n = 22)		Mentorat (n = 39)	
	M ¹	SD ²	M ¹	SD ²	M ¹	SD ²
Kommunikationsaspekt						
Absprachen über Organisation des VD	5.36	1.68	5.59	1.40	4.67	1.61
Einhaltung organisatorischer Absprachen³	6.24	.93	5.36	1.18	5.38	1.66
Absprachen über Beratungsgespräche mit Anwärter/-innen	5.56	1.50	5.73	1.35	4.79	1.66
Einhaltung der Absprachen über Beratungsgespräche mit Anwärter/-innen	5.80	1.47	5.73	1.03	5.36	1.66
Absprachen über Leistungsbeurteilung	5.16	1.72	5.00	1.57	4.82	2.04
Einhaltung der Absprachen über Leistungsbeurteilung	5.40	1.66	5.45	1.44	5.36	1.51
Kommunikation zu Kriterien von Beratungsgesprächen	5.56	1.53	6.09	1.23	5.13	1.59
Kommunikation über Kriterien ‚guten‘ Unterrichts	5.60	1.66	5.82	1.76	6.00	1.36
Kooperation zwischen den Beteiligten empfinde ich als gut	5.88	1.64	4.69	1.04	4.85	1.63

¹ M steht für den Mittelwert auf einer Skala von 1 = *trifft nicht zu* bis 7 = *trifft voll zu*

² SD ist als Standardabweichung ein Maß für die Streuung der Werte um den Mittelwert

³ Fett markiert sind diejenigen Ausbildungselemente, in denen sich die Einschätzungen verschiedener Gruppen unterscheiden. In den Spalten sind diejenigen Werte fett markiert, die sich von den anderen signifikant abheben.

Schulleiterinnen und Schulleiter hielten die *Einhaltung organisatorischer Absprachen* sowie eine gute *Kooperation zwischen den Beteiligten* eher für gegeben als Personen in Seminar- und Fachleitungen bzw. Mentorinnen und Mentoren. Personen in der Seminar- und Fachleitung waren sich mehr als andere sicher, dass *Absprachen über Beratungsgespräche* getroffen werden. Die Unterschiede in den Einschätzungen innerhalb der Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an Förderschulen sind gemessen an den Effektstärken mittelhoch ($\eta^2 = .073-.103$).

4.6.4 Einlassungen auf offene Fragen

In Tabelle 26 ist aufgeführt, wie sich die Antworten der Ausbilderinnen und Ausbilder zu den offenen Fragen auf die einzelnen Themenkategorien verteilen.

Tabelle 26

Verteilung der offenen Antworten der Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an Förderschulen auf die Themenkategorien

N = 107	Positive Aspekte	Zusätzliche Ausbildungselemente	Verbesserungs- vorschläge
Noten	²	n = 11	n = 18
Zeit	n = 0	n = 7 ¹	n = 37
Betreuung und Beratung	n = 48	n = 16	
(Fachdidaktische) Kompetenzen der Anwärterinnen und Anwärter	n = 28	n = 12	n = 14
Praxiserfahrung		n = 23	n = 23
Kommunikation und Kooperation	n = 35		n = 16

¹Fett markiert sind diejenigen Ausbildungselemente, in denen sich die Häufigkeiten der Personen in den verschiedenen Funktionen innerhalb dieses Lehramts signifikant voneinander unterscheiden.

²Leere Felder bedeuten eine zu geringe Anzahl an Personen, die hier geantwortet haben. Diese Werte können aus Gründen der Anonymität nicht berichtet werden.

Die Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an Förderschulen betonten in allen Funktionen in den offenen Antworten die positive Sicht auf die *Betreuung und Beratung* im Vorbereitungsdienst, z.B. durch Nachbesprechungen von Unterrichtsbesuchen und Stundenreflexion durch Mentorinnen und Mentoren. Bedarf an zusätzlichen Ausbildungs-

elementen sahen die Ausbilderinnen und Ausbilder für das Lehramt an Förderschulen übergreifend hauptsächlich hinsichtlich der *Praxiserfahrung*, z.B. (verpflichtende) Teilnahme der Anwärterinnen und Anwärter an Klassen-, Studienfahrten und Exkursionen, Hospitationen der Anwärterinnen und Anwärter untereinander an den verschiedenen Ausbildungsschulen. Verbesserungsbedarf sahen die Ausbilderinnen und Ausbilder, und ganz besonders Personen aus der Seminar- und Fachleitung, vor allem hinsichtlich der *Zeit*, z.B. verlängerte Ausbildungszeit.

5 Zusammenfassung, Interpretation, Handlungsempfehlungen und Ausblick

5.1 Zusammenfassung

Ziel der vorliegenden Befragung war es, die Praxis im Vorbereitungsdienst aus Sicht der Ausbilderinnen und Ausbilder beurteilen zu lassen, und zwar hinsichtlich der Nützlichkeit der Ausbildungselemente, der Einstellungen zu Leistungsrückmeldung und Noten sowie der Wahrnehmung der Kommunikation und Kooperation zwischen den Ausbildungspartnern. Des Weiteren hatten die Ausbilderinnen und Ausbilder in offenen Fragen aus ihrer Sicht relevante positive Aspekte sowie Verbesserungsbedarfe an bestehenden Elementen des Vorbereitungsdienstes zu identifizieren und zusätzliche Ausbildungselemente zu nennen. Die Auswertung der Antworten der Ausbilderinnen und Ausbilder auf die Fragen erfolgte zunächst insgesamt über alle Lehrämter hinweg. Im Anschluss wurden die Äußerungen für verschiedene Funktionen in den einzelnen Lehrämtern aufgeschlüsselt.

Zentrale Befunde zu den genannten Aspekten sind zum einen, dass die Bewertungen der Ausbilderinnen und Ausbilder hinsichtlich des Nutzens der *Ausbildungselemente* im reformierten Vorbereitungsdienst – bis auf den *Entwicklungsbericht* – durchgängig sehr positiv ausfallen. Auch hinsichtlich der Kommunikationsaspekte *Leistungsrückmeldung* fallen die Zustimmungswerte der Ausbilderinnen und Ausbilder sehr hoch aus. Das gleiche trifft auf die *Kommunikations- und Kooperationsaspekte* zu. Ausbilderinnen und Ausbilder heben vor allem die Betreuung und Beratung sowie die Praxiserfahrung im Vorbereitungsdienst hervor und sehen in Teilbereichen der *Kommunikation und Kooperation* Verbesserungsbedarf, z.B. hinsichtlich der Aufgabenverteilung. Zusätzliche Ausbildungselemente nennen die Ausbilderinnen und Ausbilder vor allem hinsichtlich der (*fachdidaktischen*) *Kompetenz der Anwärterinnen und Anwärter* und der Ausbildungszeit.

Es zeigte sich, dass die Personengruppe, die in den Schulen mit den Anwärterinnen und Anwärtern arbeiten (Schulleiterinnen und Schulleiter, Mentorinnen und Mentoren, Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleiter) in ihren Einschätzungen einander ähnlich sind und sich von Personen, die mit den Anwärterinnen und Anwärtern im Seminar arbeiten (Seminar- und Fachleiterinnen, Seminar- und Fachleiter,) unterscheiden. Auffallend ist auch, dass Mentorinnen und Mentoren sich mit ihren Einschätzungen hinsichtlich vieler Aspekte und besonders in den Einschätzungen zur Kommunikation und Kooperation von den anderen Funktionsgruppen abheben.

5.2 Grenzen der Studie und kritische Aspekte

5.2.1 Befunde zur speziellen Situation in den einzelnen Lehrämtern bzw. Funktionen in den Lehrämtern

Die Auswertung der Daten nach verschiedenen Lehrämtern und verschiedenen Funktionen in den Lehrämtern getrennt, wird als wünschenswert erachtet. Allerdings bedeutet dies, dass die Datengrundlage, je spezifischer es wird, immer dünner wird, weil die entstehenden Untergruppen sehr klein werden oder ganz ausfallen.

5.2.2 Repräsentativität der Daten

Der Rücklauf der Daten war sehr hoch. Da uns keine genauen Informationen darüber vorliegen, wie viele Ausbilderinnen und Ausbilder tatsächlich in Rheinland-Pfalz hätten teilnehmen können, lässt sich hier keine genaue Rücklaufquote angeben. Nach vorsichtigen Schätzungen kann aber davon ausgegangen werden, dass der Rücklauf über alle Lehrämter hinweg in etwa 30% beträgt. Zudem spiegelt die Stichprobe die Verteilung der Geschlechter in der Grundgesamtheit mit 1/3 männlichen und 2/3 weiblichen Teilnehmenden ziemlich gut wieder, so dass hier von einer repräsentativen Teilnahme ausgegangen werden kann.

5.2.3 Aussagen über Gruppen und nicht über Einzelfälle

In dieser Form der Evaluation geht es darum, Einstellungen und Bewertungen zu den unterschiedlichen Ausbildungsaspekten des Vorbereitungsdienstes innerhalb der Ausbildungssysteme für verschiedene Lehrämter und teilweise auch über verschiedene Funktionen in den Lehrämtern hinweg zu beschreiben. Diese Form der Untersuchung ist jedoch nicht geeignet, über Einzelfälle oder spezielle Situationen an einzelnen Standorten Aufschluss zu gewinnen.

5.2.4 Unklarheit in der Formulierung der offenen Fragen

Die Formulierung der offenen Fragen wurde offensichtlich von einigen der Befragten missverstanden bzw. zwei der drei offenen Fragen wurden von den Befragten teilweise vermischt. Die Intention bei der Formulierung der offenen Fragen war es, erstens Ansichten zu positiven Aspekten, zweitens Hinweisen zu Verbesserungsvorschlägen hinsichtlich der bereits bestehenden Ausbildungselemente und drittens Vorschlägen für zusätzliche Ausbildungselemente Raum zu geben. Bei der Auswertung ist uns aufgefallen, dass die Fragen nach den zusätzlichen Ausbildungselementen und den Verbesserungsvorschlägen von den Ausbilderinnen und Ausbildern vermischt worden waren, so dass unter den zusätzlichen Ausbildungselementen zum Teil Verbesserungen bestehender Elemente vorgeschlagen wurden. Da im Fragebogen die Frage nach den zusätzlichen Ausbildungselementen vor der Frage nach den Verbesserungsvorschlägen gestellt wurde, wäre es möglich, dass die Ausbilderinnen und Ausbilder hier bereits Verbesserungsvorschläge gemacht haben und diese dann in der eigentlichen Frage nach den Verbesserungsvorschlägen entweder wiederholt oder gar nicht mehr aufgeführt haben. Dies könnte zu einer Über- bzw. Unterrepräsentation der Antworten bei den zusätzlichen Ausbildungselementen bzw. Ver-

besserungsvorschlägen geführt haben. An der Spannweite der Themen, die angesprochen wurde, dürfte diese Unklarheit aus unserer Sicht wenig geändert haben.

5.3 Interpretationen, Handlungsempfehlungen und Optionen für die weitere Diskussion

Aus den Daten lassen sich Handlungsempfehlungen bzw. Denkanstöße für die Diskussion der Gestaltung des Vorbereitungsdienstes herausarbeiten.

5.3.1 Nützlichkeit der Ausbildungselemente

Hinsichtlich der Ausbildungselemente zeigt sich ein höchst seltenes Ergebnis, denn hier herrscht eine überaus positive Grundstimmung mit ungewöhnlich hohen Bewertungen aller Ausbildungselemente. Auch Aspekte, die kritisch betrachtet werden, werden noch überdurchschnittlich hoch bewertet. Einzig der Entwicklungsbericht wird kritisch bewertet. Auffallend ist hier, dass Schulleiterinnen und Schulleiter dessen Nützlichkeit in allen Lehrämtern, mit Ausnahme der Lehrämter für berufsbildende Schulen, höher einschätzen als andere. Hierfür könnte es mehrere Gründe geben. Der Entwicklungsbericht ist ein Instrument mit einem neuen Format, welches viel Spielraum in der Gestaltung lässt. Hier ließe sich vermuten, dass die Art und Weise, wie der Entwicklungsbericht eingesetzt und umgesetzt wird, in manchen Lehrämtern besser funktioniert als in anderen. Die Umsetzung des Entwicklungsberichtes könnte zum einen davon abhängen, welche Randbedingungen in den verschiedenen Systemen gegeben sind und zum anderen davon, inwieweit manche Personen in den verschiedenen Funktionen den Entwicklungsbericht aufgrund eines intensiveren Austausches mit Personen anderer Funktionen anders „verstehen“ und somit auch anders anwenden. Eine Handlungsempfehlung wäre an dieser Stelle, sich die Lehrämter, die den Entwicklungsbericht positiver bewerten, im Sinne von Best Practice-Beispielen etwas genauer anzuschauen und gemeinsam das Ziel des Entwicklungsberichtes sowie Ansatzpunkte für eine effiziente und effektive Umsetzung des Entwicklungsberichtes herauszuarbeiten. Des Weiteren wäre es wichtig, positive wie negative Erfahrungen, die mit dem Entwicklungsbericht gemacht wurden, untereinander auszutauschen, Gestaltungs- und Optimierungsmöglichkeiten auszuloten und so voneinander zu lernen.

In einigen Aspekten, nicht nur in den Ausbildungselementen, liegen hohe Standardabweichungen vor. Dies spricht für stark unterschiedliche Wahrnehmungen derselben Sache. Überall dort, wo diese hohen Standardabweichungen auf unterschiedliche Wahrnehmungen hinweisen, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass etwas hinsichtlich eines Ausbildungselementes in einigen Kontexten sehr gut läuft, in anderen Kontexten hingegen nicht so gut. Hier könnte es interessant sein zu schauen, was diejenigen, die ein Element erfolgreich nutzen, z.B. den Entwicklungsbericht, auszeichnet. Wenn man diese Expertise einholt, könnten die dort eingesetzten Vorgehen als Best Practice-Beispiel eine Chance auch für andere Akteure sein, ihre Praxis zu überdenken und weiterzuentwickeln.

5.3.2 Leistungsrückmeldung und Noten

Im Bereich Leistungsrückmeldung und Noten wurde mit Nachdruck die Aussage vertreten, dass durch Noten mehr Klarheit entsteht. Aber auch hier zeigt sich eine relativ hohe Mei-

nungsbreite, so dass es sinnvoll erscheint, genauer zu schauen, wer eigentlich mehr Klarheit durch Noten erwartet. Zwar finden auch Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleiter in den Realschulen plus, dass mehr Klarheit durch Noten herrscht, ansonsten fällt aber auf, dass sich eher diejenigen, die mit den Anwärterinnen und Anwärtern in den Schulen arbeiten, nämlich die Mentorinnen und Mentoren, die Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleiter, sowie die Schulleiterinnen und Schulleiter, für Noten aussprechen. Personen in der Seminar- und Fachleitung finden – unabhängig von den Lehrämtern – durchgehend am wenigsten, dass Noten für mehr Klarheit sorgen. Dies könnte daran liegen, dass die Seminar- und Fachleiter enger mit den Anwärterinnen und Anwärtern zusammenarbeiten und deshalb auch ohne Noten sehr gut über den Leistungsstand „ihrer“ Anwärterinnen und Anwärter informiert sind. Den Personen in den anderen Funktionen könnte hier die Nähe zu den Anwärterinnen und Anwärtern und somit der Überblick fehlen, sodass sie mehr auf die Noten angewiesen sind, welche ihnen ein „schnelles“ Bild über den Leistungsstand vermitteln. Die Anmerkungen der Ausbilderinnen und Ausbilder im freien Teil der Befragung bestätigen dieses Bild der kontroversen Einschätzung der Noten. Hier wünscht sich der Großteil der Ausbilderinnen und Ausbilder, die sich an der Befragung beteiligt haben, Noten, und zwar in allen Funktionen gleichermaßen, wobei der Wunsch nach Noten in den Grundschulen signifikant stärker ist als in den anderen Lehrämtern.

Aus unserer Sicht interessant wäre hier zu überlegen, was eigentlich das Ziel der Notengebung ist und wem sie zu welchem Zweck dienen sollten oder könnten. Sind Noten ein Instrument, um zu disziplinieren oder zu motivieren? Sind Noten mehr ein „Machtinstrument“ oder auch ein „Entwicklungsinstrument“? Werden Noten für den sozialen Vergleich benötigt oder zur Rechtfertigung oder zur Herstellung von Transparenz?

Vielleicht könnten auf der Grundlage der identifizierten Ziele von Noten hier auch Kombinationsmodelle von Rückmeldungen erarbeitet werden, die den jeweils avisierten Zielen besser dienlich sind. Hier wären allerdings die Ergebnisse der Befragung der Anwärterinnen und Anwärter mit einzubeziehen.

Ein anderer Punkt, der vielleicht die wiederholt geäußerte Bevorzugung von Noten erklärt ist, dass es schwierig ist, Anwärterinnen und Anwärtern differenziert Rückmeldung auf eine „mittelprächtige“ oder „ausbaubedürftige“ Leistung zu geben. Nennt man eine Note, so sortiert man eine Person in ein Leistungsspektrum ein. Die Herausforderung zu meistern, einer Anwärterin oder einem Anwärter in einer Form Rückmeldung zu geben, so dass sie oder er die eigenen Stärken und Schwächen differenziert erkennt und den nächsten Schritt sieht, den sie oder er gehen kann, erfordert diagnostische Expertise und Beratungskompetenz. So könnte man an dieser Stelle hinterfragen, in welchem Umfang die Ausbilderinnen und Ausbilder die Möglichkeit haben, sich in diesen Punkten zu qualifizieren bzw. auch professionell zu reflektieren.

Das Meinungsbild unter den Ausbilderinnen und Ausbildern zur Frage, ob Nachbesprechungen günstiger als Noten seien, ist bemerkenswert heterogen. Gehen hier die Meinungen vielleicht auch deshalb weit auseinander, weil die Akteure zum Teil die Ressourcen (Zeit, Ausbildung, Expertise) besitzen, um Nachbesprechungen differenziert und kon-

struktiv zu gestalten und andere nicht? Schaut man sich die einzelnen Funktionen in den Lehrämtern an, so zeigt sich, dass in allen Lehrämtern (bis auf die Förderschulen, dort zeigten sich für keine der Aspekte Unterschiede zwischen den Personen in den Funktionen) vor allem die Seminar- und Fachleiter die Nachbesprechungen für günstiger halten als Noten. Auch dies passt in das Bild, dass die Seminar- und Fachleiter intensiver mit den Anwärterinnen und Anwärtern zusammenarbeiten und somit auch mehr Zeit und Möglichkeiten für Nachbesprechungen haben als die Personen in den anderen Funktionen und die Noten in den Hintergrund rücken. Zur Stärkung des Ausbildungssystems wäre daher zu überlegen, inwieweit es lohnend wäre, die Akteure quer über die Funktionen in die Qualifikations- und Reflexionsmaßnahmen (Ausbildung, kollegialer Austausch, Supervision) einzubinden und Synergie-Effekte zu schaffen bzw. Reibungsverluste zu minimieren.

5.3.3 Kommunikation und Kooperation

Auch wenn die Kommunikation und Kooperation nahezu durchgängig als überdurchschnittlich gut eingeschätzt wurde, lohnt ein Blick auf die recht hohen Standardabweichungen, die auf relevante Diskrepanzen in der Wahrnehmung der Kommunikationsqualität zwischen den Gruppen hinweist. Interessant ist es nun zu schauen, was hinsichtlich der Kommunikation und Kooperation gut läuft und wo noch Optimierungsmöglichkeiten bestehen. Die Ergebnisse geben hier einige Hinweise. Insgesamt scheint die Einhaltung organisatorischer Absprachen überdurchschnittlich gut zu funktionieren, ebenso die Einhaltung der Absprachen über Beratungsgespräche mit Anwärterinnen und Anwärtern. Im Lehramt für Gymnasien scheinen diese Absprachen regelmäßig getroffen zu werden, in der Ausbildung für das Lehramt an berufsbildenden Schulen am wenigsten. Hier wäre interessant, sich anzuschauen, welche Strukturen z.B. in den Gymnasien und berufsbildenden Schulen gegeben sind, und ob bzw. inwiefern diese einen Einfluss auf das Treffen von Absprachen über Leistungsrückmeldungen haben könnten. Was ist Gegenstand dieser Absprachen, was könnte der Gewinn für alle Beteiligten von einem regelmäßigen Austausch sein, z.B. über Kriterien guten Unterrichts, über Kriterien von Beratungsgesprächen oder anderen Punkten? Allerdings könnte sich bei dieser Frage auch ein Missverständnis eingeschlichen haben. Die Frage nach Absprache bei der Bewertung zielte nicht darauf, zu erfragen, ob Noten im Vorhinein ausgehandelt werden, sondern ob die Bewertungskriterien selbst Gegenstand von Absprachen sind. Es ist jedoch nicht plausibel anzunehmen, dass dieses Missverständnis ausschließlich in der Gruppe von Ausbilderinnen und Ausbildern in einem einzelnen Lehramt auftritt. Mit einer eindeutigeren Formulierung hätten wir das Fragezeichen vermeiden können.

Auffallend ist, dass die Mentorinnen und Mentoren fast durchgängig bei allen Kommunikations- und Kooperationsaspekten die niedrigsten Werte hatten, d.h. alle Aspekte, im Vergleich zu den anderen Personen in den Funktionen, für sich am wenigsten zutreffend halten, so dass es fast so wirkt, als fühlten sie sich von der Kommunikation ausgeschlossen und als würde ihre Kooperation nicht beachtet. Hier wäre zu überlegen, ob möglicherweise Kommunikationshürden zwischen den Mentorinnen und Mentoren einerseits und den anderen Ausbilderinnen und Ausbildern andererseits über hochrelevante Aspekte wie z.B. Kriterien über Beratungsgespräche und Absprachen über die Leistungsbeurtei-

lung bestehen. Vielleicht sind aber auch Kommunikationswege so strukturiert, dass die Mentorinnen und Mentoren am Rand stehen bleiben. Was könnten die Konsequenzen für die beteiligten Personengruppen sein? Würde es sich lohnen, Strukturen zu schaffen, in denen Mentorinnen und Mentoren noch besser in die Kommunikation eingebunden werden können? Auch hier wäre zu empfehlen, die Vor- und Nachteile einer verstärkten Einbindung dieser Funktionsgruppe sowie generell die Optionen für bessere Kooperationsstrukturen zwischen Ausbildungsschule und Studienseminar auszuloten.

5.3.4 Zeit

Alle Ausbilderinnen und Ausbilder wünschen sich mehr Zeit im Vorbereitungsdienst. Keiner der Ausbilderinnen und Ausbilder berichtete hinsichtlich der Zeitthematik etwas Positives. Hier wäre zu überlegen, woher der geschilderte empfundene Stress (zu viele Termine und Aufgaben, zu wenig Personal, zu viel administrative Aufgaben, etc.) kommt. Steckt tatsächlich ein Zeitproblem dahinter oder könnte es auch sein, dass im Laufe der Implementierung der Veränderungen das Change Management nicht erfolgreich war? Wurden mit der Reformierung des Vorbereitungsdienstes Strukturen geändert, aber Formen, Inhalte und Zeitmanagement nicht ausreichend angepasst und Akteure nicht im erforderlichen Maß qualifiziert? So könnten beispielsweise Arbeitsabläufe, die nicht an die neuen Arbeitsbedingungen angepasst worden sind, für das echte oder gefühlte Zeitproblem verantwortlich sein. Eine Handlungsempfehlung wäre hier zu überlegen, welche Dinge für die Ausbildung wirklich essentiell sind. Eine Reflexion bzw. kritisches Hinterfragen hinsichtlich der Effizienz und Effektivität der eigenen Arbeitsabläufe und Arbeitsweisen könnte hier Klarheit bringen und neue Ansatzpunkte für eine „Entstressung“ liefern.

In gewisser Hinsicht verweist das durchgängig thematisierte Zeitproblem auch auf einen relevanten Widerspruch im Ausbildungssystem. Einerseits wird über Zeitnot geklagt, andererseits werden Listen über zusätzliche Ausbildungsbedarfe genannt. An welcher Stelle in der Planung und Durchführung der Ausbildung im Vorbereitungsdienst werden Prioritäten diskutiert und abgewogen? Müssen wirklich alle erdenklichen Lehrerkompetenzen in den Monaten des Vorbereitungsdienstes erzielt werden? Wenn nicht, welche, können warten und welche sind grundlegend? Auf welcher Basis würde man das entscheiden?

5.3.5 Betreuung durch Mentorinnen und Mentoren

Die Betreuung durch Mentorinnen und Mentoren wurde vom Großteil der befragten Ausbilderinnen und Ausbilder sehr positiv hervorgehoben (für die Systeme, in denen Mentorentätigkeit vorgesehen ist). Interessant dabei ist, dass trotz dieser Wertschätzung der Arbeit der Mentoren gerade diese Funktionsgruppe in allen Aspekten recht weit außen vor ist und gleichzeitig bzgl. des Zeitaspektes eine Reduzierung der Beratungsgespräche vorgeschlagen wird. Hier wäre es interessant zu prüfen, wie bzw. warum es diesen Widerspruch gibt und ob dieser aus dem Zeitaspekt heraus entstanden ist oder ob hier nicht doch noch andere Faktoren eine Rolle spielen.

5.3.6 Die Kompetenzen der Anwärterinnen und Anwärter

Die Ausbilderinnen und Ausbilder sahen hinsichtlich (fachdidaktischer) Kompetenzen der Anwärterinnen und Anwärter wenig Verbesserungsbedarf. Diese Einschätzungen sind bemerkenswert und sprechen für die Anwärterinnen und Anwärter, auch wenn die Forderungen nach mehr Praxisanteil im Studium anzeigen, dass noch Luft nach oben wahrgenommen wird. Die Gelegenheiten für die Anwärterinnen und Anwärter, Praxiserfahrung zu sammeln, wurden von großen Teilen der Ausbilderinnen und Ausbilder positiv wahrgenommen. In etwa ein Drittel wünschen sich eine engere Verzahnung von Theorie und Praxis in Universität und Seminar. Die damit verbunden Herausforderungen für alle Beteiligten werden noch zu eruieren sein. Zu überlegen wäre nun, was hier die nächsten Schritte sein könnten. Vor allem werden hier noch Auffassungen und Wahrnehmungen abzugleichen sein (Was ist eigentlich „Theorie“? Was verstehen wir unter „Praxis“? Sind Theorie und Praxis echte Gegensätze? Denn auffallend ist schon, dass einerseits ein größerer Praxisbezug während des Studiums gewünscht ist, andererseits die Verbindung zwischen Theorie und Praxis als positiver Aspekt hervorgehoben wird. Daher ist zu vermuten, dass nicht alle, die über Theorie und Praxis reden, diese Welten auf dieselbe Weise deuten. Dieses Ergebnis könnte auch ein Hinweis darauf sein, dass die Inhalte aus der Universität vielleicht nicht so bekannt sind. Eine Handlungsempfehlung wäre an dieser Stelle, die Akteure, die in den verschiedenen Phasen an der Lehramtsausbildung beteiligt sind, noch mehr miteinander ins Gespräch zu bringen, die vorhandenen, positiven Dinge zu verstärken, anstatt den Fokus auf die Defizite zu legen.

Ein großer Teil der Ausbilderinnen und Ausbilder in der Befragung wünscht sich in Bezug auf die Kompetenzen der Anwärterinnen und Anwärter zusätzliche Themen wie z.B. die Differenzierung im Unterricht, Konfliktmanagement, Umgang mit Störungen und mehr Psychologie-Ausbildung. Da es eher schwierig wäre, all diese Elemente in den Vorbereitungsdienst zu integrieren, wäre hier die Frage, ob denn *alle* Anwärterinnen und Anwärter *alles* im Vorbereitungsdienst lernen müssen. Gibt es Dinge, die *jetzt* passieren müssen, und Dinge, die auch *später* in Form von Fortbildungen stattfinden können? Die Frage ist hier auch, ob wirklich *alle* in *allen* Themen Expertinnen und Experten sein müssen oder ob es nicht reicht, wenn es in einigen Aspekten Spezialisten gibt.

6 Fazit

Die Ergebnisse der Befragung der Ausbilderinnen und Ausbilder zeichnen insgesamt ein überdurchschnittlich positives Bild hinsichtlich aller Ausbildungselemente im Vorbereitungsdienst. Die Befunde dieser Befragung geben einen Überblick über die Grundstimmung unter den Ausbilderinnen und Ausbildern und liefern wertvolle Hinweise darauf, an welchen Stellen Optimierungswünsche und -möglichkeiten bestehen und wo sich Stell-schrauben befinden, an denen man drehen könnte, um bestimmte Situationen zu verbessern. Aus der Sicht des Evaluationsteams zeichnen sich die folgenden Punkte ab:

1. Notwendigkeit einer eingehenden Analyse und Optimierung der Kommunikationswege und Kooperationsformen innerhalb der Systeme, um alle Akteure qualifiziert einzubinden.

2. Austausch zwischen den Systemen zur Erkundung von Best Practice-Beispielen und zur Reflexion der eigenen Praxis und Verfahrensweisen.
3. Abgleich vertiefen, ob mit den strukturellen Reformen des Vorbereitungsdienstes die erforderlichen Adaptionen vorgenommen wurden, z.B. Anpassung der Formen und Inhalte der Ausbildung, Qualifizierungsmaßnahmen der an der Ausbildung beteiligten Personen, Suche nach Synergien durch Stärkung der Kooperationsoptionen im Ausbildungssystem.