

Modellversuch

Adressatenbezogene Qualifizierung:
Qualitätssicherung und **A**traktivitätssteigerung
des Lehrerberufs an beruflichen Schulen



Abschließender Bericht

der
wissenschaftlichen
Begleitung

Lehrstuhl für Pädagogik
Technische Universität München

November 2004

Abschließender Bericht der wissenschaftlichen Begleitung zum Modellversuch AQUA

Herausgeber: Prof. Dr. Andreas Schelten
Dipl.-Berufspäd. (Univ.) Markus Müller
Dipl.-Berufspäd. (Univ.) Dr. Alfred Riedl

Lehrstuhl für Pädagogik
Technische Universität München
Lothstraße 17
80335 München

Tel: +49 89 289 24 277
Fax: +49 89 289 24 313
paed@wi.tum.de
www.paed.wi.tum.de

Verfasser: Dipl.-Berufspäd. (Univ.) Markus Müller

Herstellung und Vertrieb im Eigendruck: © München 2004

Inhalt

Vorwort	5
Teil A: Der Modellversuch AQUA	6
1 Grundkonzeption.....	6
2 Modellversuchsakteure	9
Teil B: Leitende Fragestellungen der wissenschaftlichen Begleitung	11
1 Grundannahmen und Ziele	11
2 Evaluationsdesign	12
Teil C: Befunde.....	14
1 Betrachtungen in den (fünf) Dimensionen von Ausbildung	14
1.1 Personelle Dimension.....	15
1.2 Inhaltliche Dimension	20
1.3 Räumliche Dimension.....	27
1.4 Zeitliche Dimension	32
1.5 Prüfungen	35
2 Betrachtungen individueller Ausbildungsverläufe.....	38
Teil D: Beurteilungen	43
Qualitätssicherung.....	43
Attraktivitätssteigerung	44
Rekrutierungsverfahren	46
Modularisierung.....	47
Individualisierung.....	48
Erweitertes Ausbildungspersonal	49
Langfristigkeit	50
Spezialisierung	51
Zweifachausbildung.....	51
Opportunitätsleistungen.....	52
Qualifizierung der Personalentwickler	53
Lehrerbedarfsdeckung in strukturschwachen Gebieten.....	54
Szenario Bewerberüberhang	55
Teil E: Empfehlungen zum Transfer	56
Herausgeber und Autoren	59
Anhang	60

Vorwort

Der Versuch, die zweite Phase der Ausbildung von Lehrkräften für berufliche Schulen in Bayern in einem attraktiven Modell umzusetzen ist geglückt. Ein Modellversuch dient der empirischen Überprüfung der Machbarkeit eines gedanklichen Modells. Mit dem Modell der Adressatenorientierten Qualifizierung wurde dieser Weg beschritten.

Der vorliegende Bericht geht über den Abschlussbericht zum Modellversuch AQUA, der vom Modellversuchsträger in Kooperation mit der wissenschaftlichen Begleitung erstellt wurde, hinaus. Er ist als Ergänzung zu verstehen und liegt dem Abschlussbericht an den Programmträger als Anlage bei. Für eine weiterführende Lektüre sei auf den Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung zum Modellversuch AQUA verwiesen, der im Januar 2004 erschienen ist. Beide Berichte der wissenschaftlichen Begleitung stehen auf der Homepage des Lehrstuhls für Pädagogik, Technische Universität München unter www.paed.wi.tum.de zum Download bereit.¹

München im November 2004

Andreas Schelten

Markus Müller

Alfred Riedl

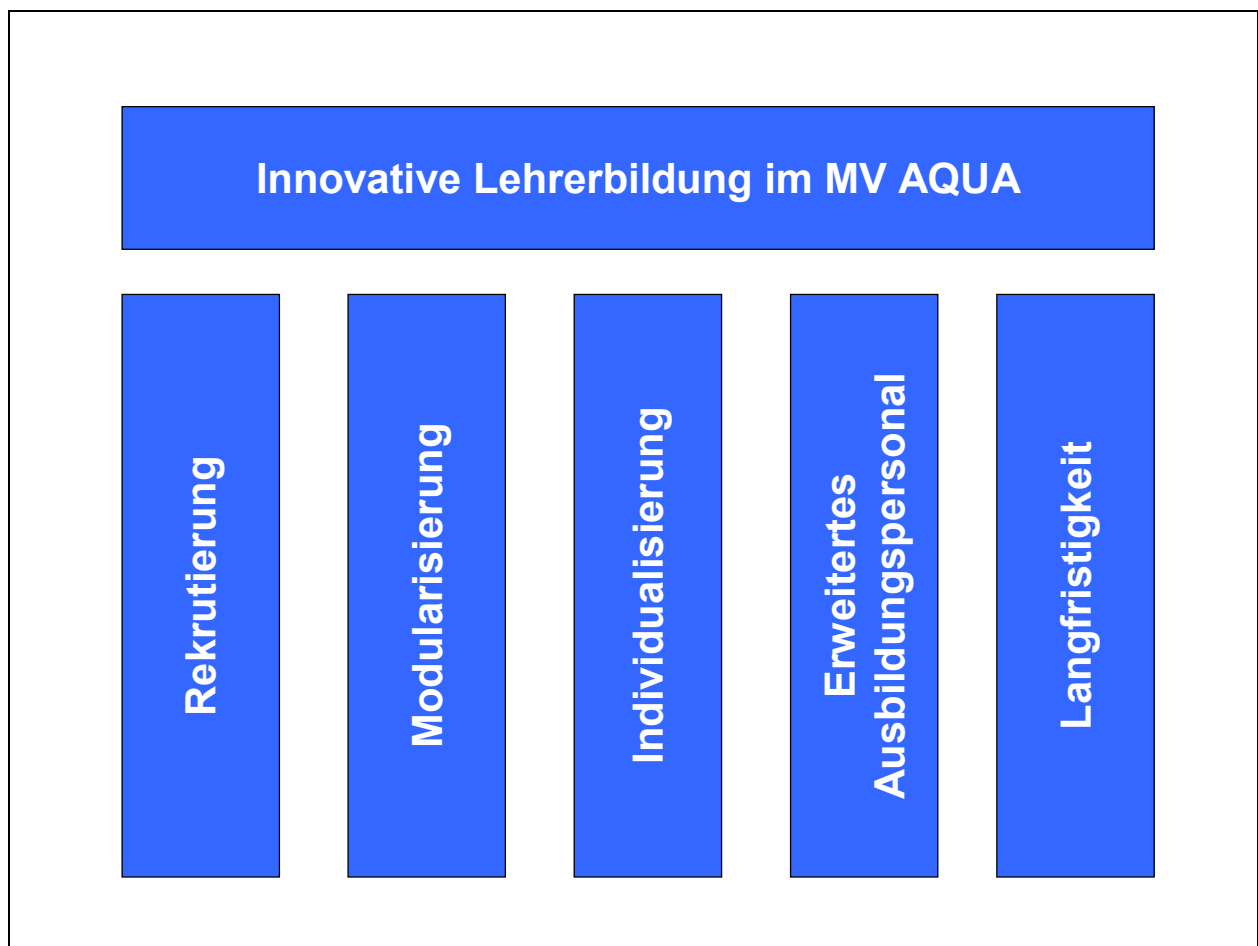
¹ Aus Gründen der Lesbarkeit wird im vorliegenden Bericht bei Personenbezeichnungen durchgängig die grammatikalisch maskuline Form verwendet. Selbstverständlich ist damit auch die feminine Form angesprochen.

Teil A: Der Modellversuch AQUA

1 Grundkonzeption

Die Grundkonzeption des Modellversuchs AQUA geht von einer adressatenorientierten Form der Lehrerbildung für berufliche Schulen aus. Damit vollzieht dieser Modellversuch den Paradigmenwechsel von einer Idee der kollektiven Form der Lehrerbildung hin zu einer individuellen Form. Maßgeblich für die Ausgestaltung dieser Lehrerbildung sind damit sowohl die Interessen und Kompetenzen der angehenden Lehrkraft als auch der Bedarf der jeweiligen Schule.

Das Konzept der innovativen Lehrerbildung im Modellversuch AQUA stützt sich im Wesentlichen auf fünf tragende Säulen (Übersicht 1).



Übersicht 1: Die fünf tragenden Säulen der innovativen Lehrerbildung im Modellversuch AQUA

Rekrutierung

Das Rekrutierungsverfahren im Modellversuch AQUA wird als wesentlicher Faktor zur Attraktivitätssteigerung des Referendariats und damit des Lehrerberufs gesehen.

In diesem Prozess schreiben Schulen Stellen für Referendare aus und besetzen diese in eigener Verantwortung. Dabei formuliert die Schule in der Stellenausschreibung ein Anforderungsprofil und beschreibt die Einsatzfelder und Entwicklungsmöglichkeiten für die zukünftige Lehrkraft. Studienabsolventen als potentielle Bewerber haben im Umkehrschluss die Möglichkeit, sich ihre Ausbildungsschule selbst auszuwählen.

Diese konzeptionelle Grundüberlegung geht davon aus, dass die freie Entscheidung bei der Schul- und damit Ortswahl seitens der Referendare einen entscheidenden Beitrag zur Motivationssteigerung und einer Erhöhung der Leistungsbereitschaft bewirkt. Die intensivere Identifikation mit der Schule unterstützt diesen Prozess.

Aus Sicht der Schulen eröffnet sich die Möglichkeit, Personalentwicklung auch in Form von Personalauswahl und Ausbildung am Bedarf der Schule orientiert zu betreiben.

Modularisierung

Ausbildungsinhalte werden modularisiert. Dies betrifft sowohl die inhaltliche (1) als auch die zeitliche (2), räumliche (3) und personelle (4) Dimension von Ausbildung. Die Aufteilung in Pflichtmodule und Wahlmodule sichert eine Grundbildung entsprechend den Erfordernissen der Ordnung der Zweiten Staatsprüfung für ein Lehramt an öffentlichen Schulen – Lehramtsprüfungsordnung II (LPO II) - wie auch der Zulassungs- und Ausbildungsordnung für das Lehramt an beruflichen Schulen (ZALB) ab und bietet zugleich die Chance auf individuelle bzw. schulspezifische Bedürfnisse einzugehen. Ausbildungsinhalte können zeitnah an den Bedarf angepasst werden. Die zeitliche und räumliche Flexibilität der Ausbildung erhöht sich. Daneben erleichtert diese Form der Ausbildung, externe Referenten/Experten einzubeziehen, die als Modulanbieter auftreten. Im Bereich der Wahlmodule wird weiter unterschieden, ob es sich um verpflichtende Inhalte handelt, bei denen lediglich Ort, Zeit und Person der Vermittlung gewählt werden können oder ob es sich um freigestellte Inhalte handelt, d.h. alle vier Dimensionen von Ausbildung zur Wahl stehen. Über diese Konstellation wird das Konzept von AQUA dem Gedanken einer möglichst weitgehenden Individualisierung gerecht.

Individualisierung

Die Individualisierung der Ausbildung berücksichtigt sowohl die Person des Referendars als auch den Bedarf der Schule. Mit Blick auf die Personen zeigt sich, dass sich gerade im beruflichen Schulwesen die Berufsbiografien der Lehrkräfte wesentlich unterscheiden können und damit sehr individuell ausgeprägte Kompetenzprofile auch bei Referendaren vorliegen. Auf die Schule bezogen bedeutet Individualisierung, die Ausbildung vor allem am fachlichen Bedarf auszurichten und die Möglichkeit zur fachlichen Einarbeitung und Fortbildung bereits im Referendariat zu geben. Eine Individualisierung der Ausbildung kann dabei sowohl auf schulinterner wie auch auf schulexterner Ebene von statten gehen. Das bedeutet auf schulinterner Ebene eine sehr individuell abgestimmte Betreuung durch Personalentwickler und Mentoren an

der Ausbildungsschule, die sich sowohl am Ausbildungsstand und Entwicklungsverlauf der jungen Lehrkraft über die zwei Jahre der Ausbildung hinweg orientiert, als auch die schul- und situationsspezifischen Gegebenheiten und Rahmenbedingungen reflektiert. Auf schulexterner Ebene resultiert ein solches Potential zur Individualisierung aus den Wahlmöglichkeiten hinsichtlich der Ausbildungsmodule.

Erweitertes Ausbildungspersonal

Eine Modularisierung und Individualisierung der Ausbildung führen (fast) zwingend zu einer Erweiterung des Ausbildungspersonals. Zum einen ist es von Nöten, Module von einschlägig kompetenten Personen anbieten zu lassen, zum anderen wird gerade im Zuge auch einer fachlichen Ausbildung und Spezialisierung ein Hinzuziehen von schulexternen Experten unumgänglich.

Kernbereiche schulischer Professionalität und damit auch der Ausbildung werden von erfahrenen Lehrkräften dieser Schulart bedient, entweder als externe Modulanbieter oder als Personalentwickler/Mentoren an den Schulen. Der Bereich der Didaktik und Methodik der jeweiligen Fachrichtung bzw. des Berufsfelds wird von Spezialisten dieser Domäne (z.B. Seminarlehrkräften) abgedeckt. Dem Bereich Recht und Verwaltung widmen sich Mitarbeiter von Regierungen, Schulleiter und andere administrativ Tätige. Zur Weiterentwicklung der Lehrerpersönlichkeit können Experten aus anderen Schularten oder gänzlich anderen Tätigkeitsfeldern hinzugezogen werden (z.B. TZI-Referenten, Psychotherapeuten). Für streng fachliche Module bietet es sich an, Kräfte aus Wirtschaft und Industrie einzubeziehen.

Die schulinterne Ausbildung obliegt den Personalentwicklern/Mentoren. Neben einer didaktisch-methodischen Ausbildung der Referendare führen sie u. a. in organisationsinterne bzw. schulspezifische Verwaltungs- und Organisationsabläufe ein und begleiten den Referendar auf dem Weg der frühzeitigen Integration in das Lehrerkollegium an ihrer Schule.

Durch die Differenzierung der Ausbildung in schulinterne und schulexterne Einheiten kann einer zentralen Forderung moderner Ansätze der Lehrerbildung Folge geleistet werden, die in einer Trennung von Berater- und Beurteilerfunktion des Ausbildungspersonals besteht. Die schulexternen Modulanbieter übernehmen dabei die Funktion eines Beraters der angehenden Lehrkraft, ohne jedoch beurteilende Aufgaben inne zu haben. Die Beurteilung der Leistungen hingegen erfolgt durch interne (Personalentwickler/Mentoren, Schulleiter) wie auch externe Prüfer (Seminarvorstand, Seminarlehrer, Vertreter der Schulaufsichtsbehörde).

Durch die Erhöhung der Möglichkeit zur Mitbestimmung wird die Ausbildungsverantwortung stärker an die Schule verlagert.

Langfristigkeit

Die Schule schreibt eine Stelle für einen Referendar für die zwei Jahre umfassende Zeit der Ausbildung aus und besetzt diese mit einem geeigneten Bewerber. Dies ist mit der langfristigen Perspektive verbunden, die angehende Lehrkraft nach dem Vorbereitungsdienst an dieser Schule zu übernehmen. Die Schule hat ihren Bedarf an einer Lehrkraft in einem bestimmten Bereich definiert und bildet diese Lehrkraft im Hinblick auf ihr zukünftiges Einsatzfeld aus.

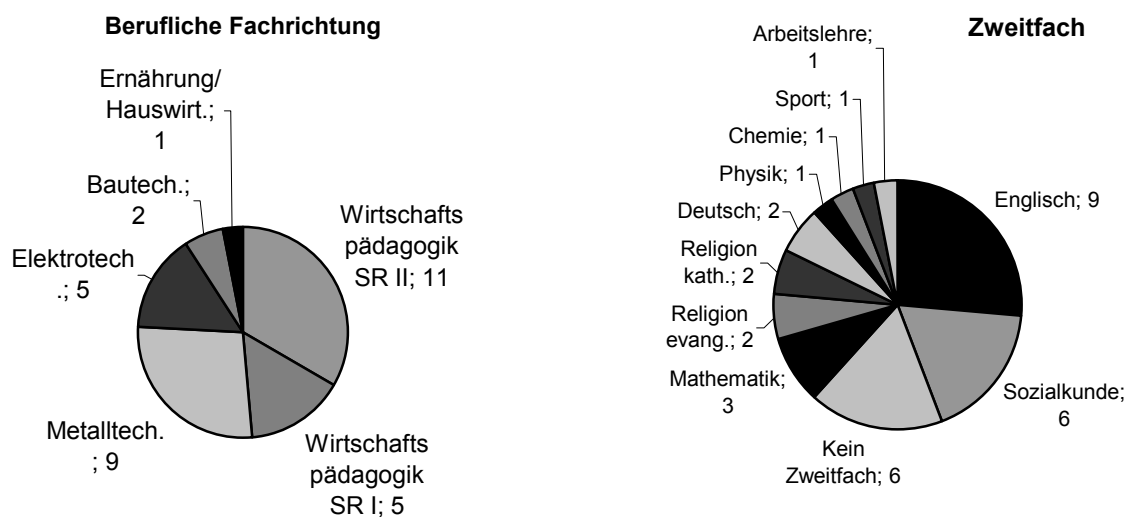
Aus Sicht des Referendars bedeutet das, sich in den zwei Jahren an dieser Schule bereits gezielt auf die spätere Tätigkeit an dieser Schule vorzubereiten. Die frühzeitige Integration in das Kollegium an dieser Schule unterstützt diesen Prozess.

Aus dieser langfristigen Perspektive und der daraus resultierenden relativen Planungssicherheit für den Referendar kann sich eine Erhöhung von Motivationslage und Leistungsbereitschaft ergeben.

Die Besetzung einer Planstelle an dieser Schule nach dem Referendariat muss jedoch von beiden Seiten, Schule und Referendar, gegen Ende der Ausbildung noch zugesagt werden. Damit haben beide Partner die Möglichkeit, sich wieder zu trennen.

2 Modellversuchsakteure

Am Modellversuch AQUA nehmen 34 Referendare an 21 Modellversuchsschulen teil. Die Standorte der Modellversuchsschulen sind über alle sieben Regierungsbezirke in Bayern verteilt. An den Schulen sind je mindestens ein verantwortlicher Personalentwickler und häufig zusätzlich weitere Mentoren mit der Ausbildung der Referendare befasst. Eine Aufstellung der Schulen ist im Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung sowie im Modellversuchsflyer Nr. 1 zu finden. Genaue Angaben zum Rekrutierungsverfahren und eine eingehende Analyse sind ebenfalls dem Zwischenbericht (Schelten, Müller, Riedl 2004) zu entnehmen. Im Folgenden wird nur die Verteilung der beruflichen Fachrichtungen und der Zweitfächer der AQUA-Referendare wiedergegeben.



Übersicht 2: Berufliche Fachrichtungen der AQUA-Referendare (SR: Studienrichtung)

Übersicht 3: Zweitfachverteilung der AQUA-Referendare

Die Verteilung der beruflichen Fachrichtungen gibt Übersicht 2 wieder. Bezüglich der Zweitfächerverteilung zeigt sich ein weitgehend ähnliches Bild wie im regulären Refe-

rendariat. Der prozentuale Anteil an Englisch ist jedoch etwa doppelt so hoch wie in der Referenzgruppe. Der relativ hohe Teil an Sozialkunde sowie die Heterogenität bei den übrigen Fächern entspricht dem Üblichen. Der Anteil an Referendaren mit Zweitfach (Studienrichtung 2 der Wirtschaftspädagogen) ist im Vergleich zum Repräsentativwert dieses Jahrgangs doppelt so groß.

Der weitaus größte Teil der AQUA-Referendare hat vor dem Studium eine Berufsausbildung durchlaufen (80%). Diese berufsbiografische Bild ist charakteristisch für Referendare im beruflichen Schulwesen, sowohl im kaufmännischen als auch im gewerblich-technischen Bereich (Referenzgruppe der regulären Referendare: 75%).

Berufsausbildung der AQUA-Referendare	
Keine Berufsausbildung	
	6
kaufmännisch	
Bankkaufmann/-frau	7
Angestellte	1
Einzelhandelskaufmann	1
Reiseverkehrskaufmann	1
Speditionskauffrau	1
Verwaltungsfachangestellter	1

gewerblich	
Industriemechaniker	2
Kommunikationselektroniker	2
Augenoptikerin	1
Energieelektroniker	1
Holzbildhauerin	1
Industrieelektroniker	1
Maschinenbautechniker	1
Maurer/Stahlbetonbauer	1
Modelltischlerin	1
Offsetdrucker	1
Tiefdrucker	1
Werkzeugmacher/-mechaniker	1

Übersicht 4: Berufsausbildung der AQUA-Referendare

In der Gesamtschau spiegelt die Beschreibung der Merkmale der Referendare im Modellversuch AQUA das Bild der Heterogenität von Adressaten beruflicher Lehrerbildung wieder. Charakteristisch sind ein hoher Altersdurchschnitt und eine variantenreiche Berufsbiographie, die in den meisten Fällen auf einer Berufsausbildung aufbaut. Weiter zeichnet sich eine hohe Heimatverbundenheit ab.

Die Gruppe der Teilnehmer am Modellversuch AQUA ist als repräsentative Stichprobe zur Gesamtheit beruflicher Referendare hinsichtlich der oben beschriebenen Merkmale zu bezeichnen.

Teil B: Leitende Fragestellungen der wissenschaftlichen Begleitung

1 Grundannahmen und Ziele

In einem integrativen Forschungs- und Entwicklungsansatz arbeitet die wissenschaftliche Begleitung des Modellversuchs AQUA eng mit dem Modellversuchsträger zusammen. Dabei hat sie eine impulsgebende und reflektierende Funktion für einen gemeinsamen Entwicklungsprozess. Die Evaluation ist responsiv angelegt und in erster Linie auf die im Modellversuch ablaufenden Prozesse und Entwicklungsverläufe gerichtet. Die wissenschaftliche Begleitung arbeitet mit einer empirischen Orientierung und wendet sowohl Methoden der qualitativen wie auch quantitativen Sozialforschung an.

Im Zwischenbericht zum Modellversuch AQUA (Schelten, Müller, Riedl 2004) ist die wissenschaftliche Begleitung einer Betrachtung differenzierter Fragestellungen zur ersten Phase des Modellversuchs, der Rekrutierung von Schulen und Referendaren, nachgegangen. Die Befunde werden dort ausführlich berichtet und finden im Rahmen des vorliegenden Berichts im [Teil E Empfehlungen zum Transfer](#) Eingang.

Für den abschließenden Bericht der wissenschaftlichen Begleitung sind Fragestellungen leitend, welche die zweite Phase des Modellversuchs, die Qualifizierungsphase beleuchten und weiterführend einer summativen Evaluation des Modellversuchs entsprechen. Dabei sind für die wissenschaftliche Begleitung folgende Aspekte zielführend:

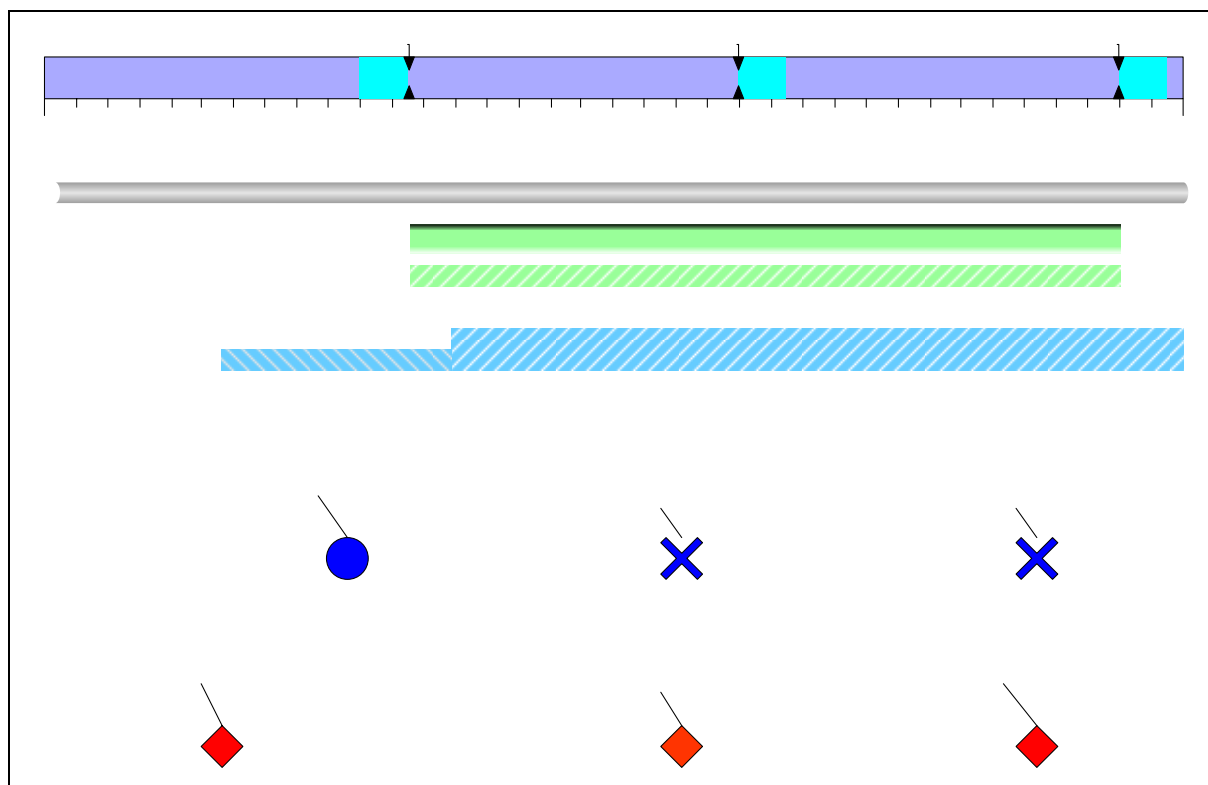
- Summative, prozessbegleitende Gesamtevaluation der am Modellversuch Beteiligten aus unterschiedlichen Blickwinkeln
- Präzise Interpretation der Ergebnisse der Gesamtevaluation
- Höchstmögliche Güte der durchzuführenden Evaluation
- Rückspeisung von Erkenntnissen in den Prozess an geeigneter Stelle
- Gewinnung von Hinweisen zur Klärung des Fragenkomplexes der Qualifizierung von Spezialisten vs. einer Generalistenausbildung
- Ermittlung der Attraktivität und der Effektivität, die dem erprobten Qualifizierungskonzept aus Sicht der Betroffenen beigemessen werden
- Offenlegung weiterer Phänomene und Opportunitätsleistungen, die sich aus dem Qualifizierungskonzept ergeben
- Diskussion möglicher Transferkonzepte vor dem spezifischen Hintergrund bayerischer Erfordernisse und Rahmenbedingungen
- Offenheit für weitere, a priori nicht formulierte Aufgaben, die sich aus der Entwicklungsdynamik des Modellversuchs ergeben

Um zu den aufgeworfenen Fragen in geeigneter Weise klärende Hinweise zu gewinnen hat sich die wissenschaftliche Begleitung für eine differenzierte methodische Herangehensweise entschieden.

Im Folgenden wird in einer Gesamtübersicht das Evaluationsdesign vorgestellt.

2 Evaluationsdesign

Die wissenschaftliche Begleitung des Modellversuchs verfolgt über den gesamten zeitlichen Verlauf von AQUA eine Reihe von empirischen Untersuchungen.



Übersicht 5: Evaluationsdesign der wissenschaftlichen Begleitung zum Modellversuch AQUA

Die wissenschaftliche Begleitung erfasst über die gesamte Laufzeit des Modellversuchs und darüber hinaus Daten zur Rekrutierungs- und Qualifizierungsphase des Modellversuchs. Die externen zentralen Ausbildungsmodulen wurden mittels Fragebogen evaluiert und streckenweise ergänzend teilnehmend beobachtet. Detaillierte Einzelfallstudien betrachten und analysieren den Ausbildungsverlauf von vier Referendaren exemplarisch. Im Rahmen der Rekrutierungsphase fanden Leitfadenterviews mit allen teilnehmenden Schulleitern statt. Die teilnehmenden Referendare wurden nach Abschluss der Rekrutierungsphase und vor Beginn der Ausbildung mittels offenem Fragebogen befragt. Vor den Pfingstferien des ersten Ausbildungsjahres fand die Zwischenbefragung der Personalentwickler und Referendare mit einem offenen elektronischen Fragebogen statt. Mit den Referendaren und Personalentwicklern der Einzelfallstudien wurden Leitfadenterviews geführt. In der Zeit zwischen den Pfingstferien und den Sommerferien des zweiten Ausbildungsjahres wurde die Abschlussbefragung der Personalentwickler und Referendare durchgeführt.

Eine eingehende Beschreibung der Erhebungen im Einzelnen sowie die zugehörigen Instrumente finden sich im Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung

Be

6 7

10.2001

(Schelten, Müller, Riedl 2004). Ergänzend hierzu sind die Instrumente der Abschlussbefragungen im Anhang des vorliegenden Berichts abgedruckt.

In der Gesamtschau stützen sich die Befunde und Empfehlungen der wissenschaftlichen Begleitung auf Daten aus folgenden empirischen Erhebungen (vgl. auch Übersicht 5):

- Befragung aller Schulleiter der Modellversuchsschulen
- Eingangsbefragung aller Referendare vor Beginn des Referendariats
- Zwischenbefragung aller Referendare nach dem ersten Ausbildungsabschnitt
- Abschlussbefragung aller Referendare nach dem zweiten Ausbildungsabschnitt
- Zwischenbefragung der Personalentwickler nach dem ersten Ausbildungsabschnitt
- Abschlussbefragung der Personalentwickler nach dem zweiten Ausbildungsabschnitt
- Vertiefte Einzelfallstudien bei vier Referendaren
- Modulevaluationen mittels Fragebogen / Teilnehmerevaluation
- Modulevaluation mittels teilnehmender Beobachtung
- Dokumentenanalyse zum Modulwahlverhalten
- Dokumentenanalyse zum schulischen Ausbildungsprozess
- Teilnehmende Beobachtung bei Unterrichtsbesuchen und Prüfungen
- Teilnehmende Beobachtung bei Tagungen und Arbeitssitzungen

Darüber hinausgehend hat die wissenschaftliche Begleitung Aufgaben übernommen, die an geeigneter Stelle Eingang in den vorliegenden Bericht finden. Dazu gehören u. a. die Mitarbeit bei der Erstellung eines Instruments zur Beurteilung von Unterricht oder die Gestaltung und Durchführung von Ausbildungsmodulen.

Teil C: Befunde

Teil C des vorliegenden Berichts stellt die Befundlage vor. Dabei liegt der Schwerpunkt im ersten Teil der Darstellung auf der Qualifizierungsphase des Modellversuchs. Die Daten sind gruppiert nach den Dimensionen von Ausbildung aufbereitet. Die Befunde stützen sich im Kern auf die Erhebungen aus den Abschlussbefragungen, den teilnehmenden Beobachtungen sowie den Modulevaluationen und werden durch die Erkenntnisse aus übergreifenden Beobachtungen ergänzt. Der zweite Teil der Ausführungen folgt den Ergebnissen der Einzelfallanalysen und stellt vier individuelle Ausbildungsverläufe von Referendaren im Modellversuch AQUA vor.

1 Betrachtungen in den (fünf) Dimensionen von Ausbildung

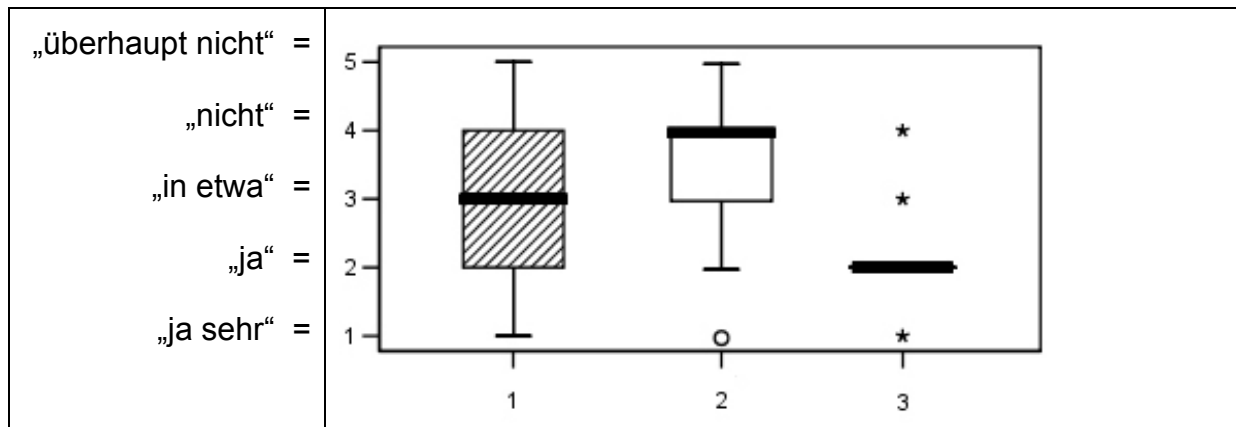
Jede Form von Ausbildung lässt sich in den hier vorgestellten fünf Dimensionen typisieren. Im Wesentlichen sind das die Dimensionen Ausbildungspersonal, Ausbildungsinhalt, Ausbildungsort und Ausbildungszeit. Es kommt die fünfte Dimension der Prüfungen hinzu. Prüfungen haben immer auch eine normierende Wirkung auf den Verlauf einer Ausbildung. Die Evaluation der Qualifizierungsphase des Modellversuchs AQUA folgt dieser Einteilung in Dimensionen. Entsprechend ist die folgende Darstellung gegliedert. Im Zentrum stehen die abschließenden Bewertungen der Referendare und Personalentwickler als die Personen, die die Ausbildung unmittelbar durchlaufen bzw. maßgeblich mitgestaltet haben. Die Instrumente der Abschlussbefragungen stellen Weiterentwicklungen der Instrumente der Zwischenbefragungen dar. Sie erheben Fragestellungen, die sich aus der Zwischenbefragung als relevant erwiesen haben, bzw. die im Zentrum des Interesses von Projektträger und wissenschaftlicher Begleitung stehen. Die Instrumente der Abschlussbefragungen sind im Anhang zu finden. Die Darstellungen werden an geeigneten Stellen durch Erfahrungen aus teilnehmenden Beobachtungen und Modulevaluationen ergänzt.

Die grafische Darstellung der Aussagen aus den Abschlussbefragungen erfolgt in sog. Boxplots. Diese Form der Darstellung bietet die Möglichkeit, schnell einen Überblick zur Lage des Antwortverhaltens der Befragten zu gewinnen, ohne die Charakteristik der Verteilung der Antworten zu vernachlässigen. Eine Mittelwertberechnung mit einer Angabe der Standardabweichung erscheint an dieser Stelle weniger angebracht, da es sich um ordinalskaliert erhobene Daten handelt. Die Normalverteilung der Datensätze wurde mittels Kolmogorov-Smirnov-Test überprüft und bestätigt. Das folgende allgemeine Lesebeispiel erläutert die Aussage von Boxplots.

Lesebeispiel zu Boxplots

Der dicke Balken im schraffierten Bereich (Box) von Beispiel 1 ist der Median. Der Median ist ein Maß der zentralen Tendenz und halbiert die Antwortwerte so, dass die eine Hälfte der Antworten über dem Median liegt, die andere Hälfte der Antworten unterhalb. In der Box liegen 50% der Fälle: Der obere Rand der Box halbiert die obere Hälfte der Stichprobe und liegt somit am 75. Perzentil. Der untere Rand der Box entspricht dem 25. Perzentil. Die dünnen, waagrechten Striche zeigen die höchsten bzw. niedrigsten beobachteten Werte, die noch keine Ausreißer sind. Der kleine Kreis in Beispiel 2 zeigt einen so genannten Ausreißer an. Dies sind Werte, die zwi-

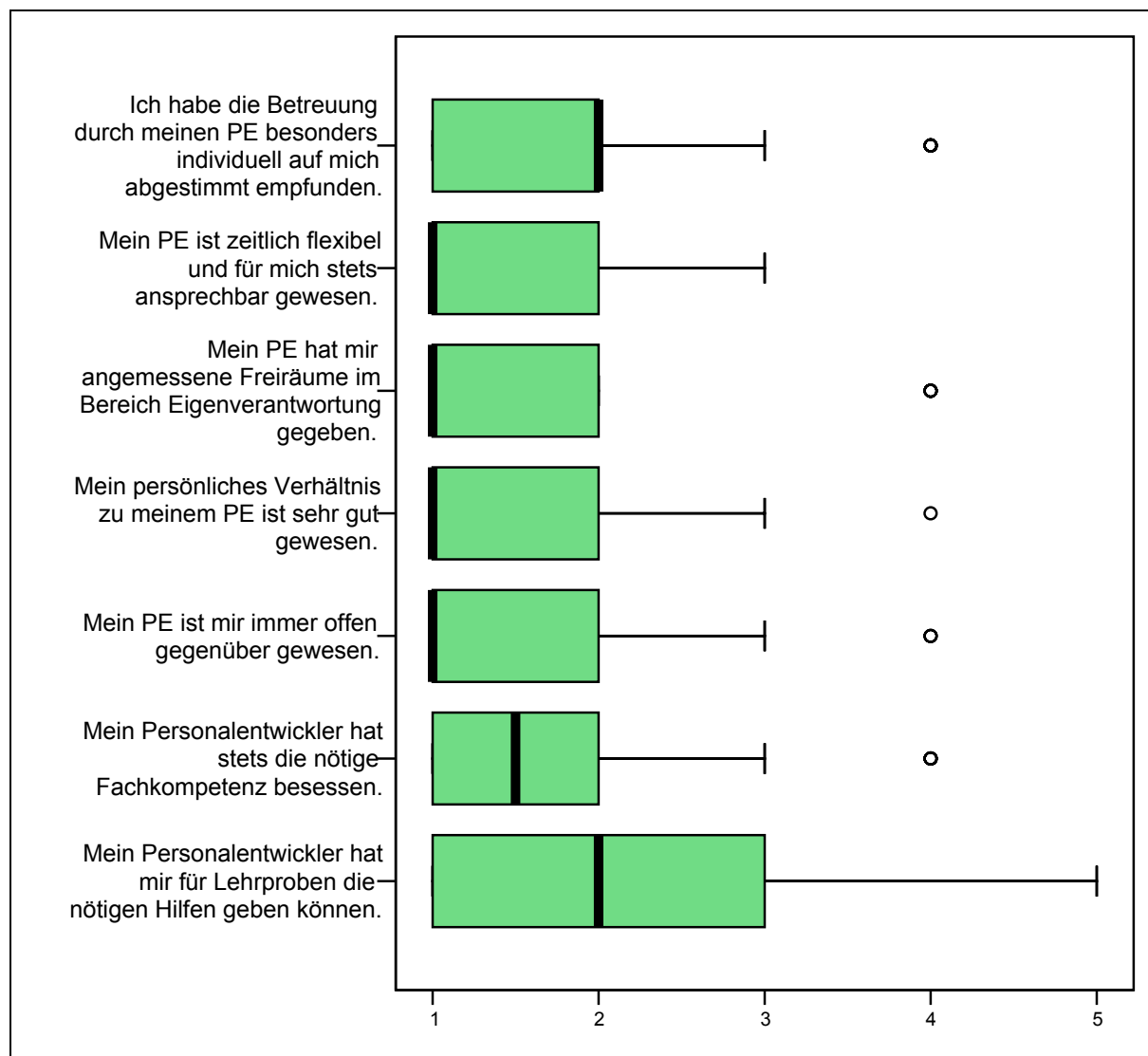
schen 1,5 und 3 Box-Längen vom 25. bzw. 75. Perzentil entfernt liegen. In Beispiel 2 liegt der Ausreißer zwei Boxlängen vom 25. Perzentil entfernt.



Noch extremere Werte werden als Sternchen dargestellt (siehe Beispiel 3). Diese so genannten Extremwerte liegen mehr als 3 Box-Längen vom 25. bzw. 75. Perzentil entfernt. Beispiel 3 stellt einen Sonderfall dar. Hier ist die Boxlänge gleich 0, da das 25. und 75. Perzentil mit dem Median zusammenfallen. Die drei Werte, die nicht gleich dem Median sind, werden als Extremwerte gekennzeichnet.

1.1 Personelle Dimension

Hinsichtlich der personellen Dimension von Ausbildung sind im Modell AQUA verschiedene Personengruppen zu unterscheiden. Innerhalb der Ausbildungsschule sind dies die Gruppe der Personalentwickler und die des Kollegiums. Außerhalb der Schule ist die Gruppe der Modulanbieter zu betrachten. Es erfolgt zunächst die Betrachtung der Aussagen der Referendare zur Gruppe der Personalentwickler.

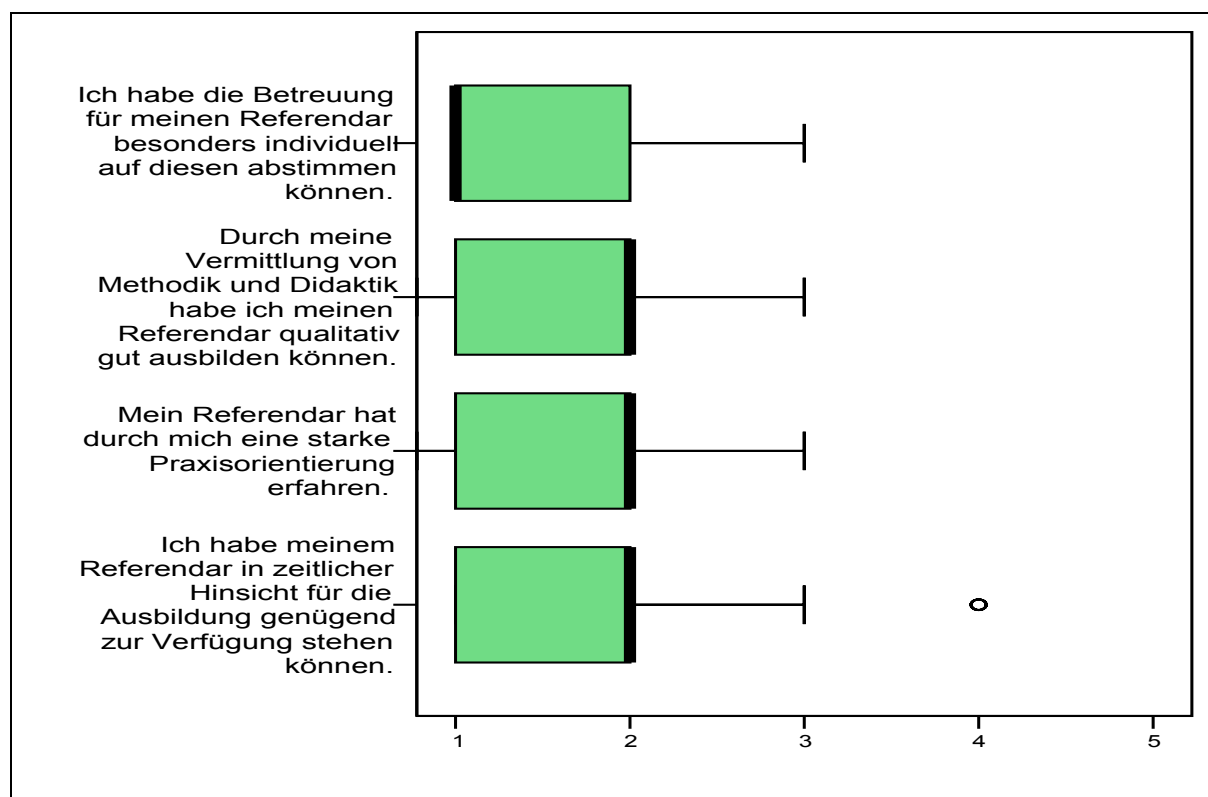


Übersicht 6: Aussagen der Referendare zur Dimension Personal, hier bezogen auf den/die Personalentwickler (PE) (n=34) (1=stimme voll zu, 2=stimme eher zu, 3=weder noch, 4=stimme eher nicht zu, 5=stimme gar nicht zu)

Die Reihung der Aussagen der Referendare folgt dem Instrument der Abschlussbefragung. Dort waren die Items nach den Dimensionen von Ausbildung gruppiert. Wie aus der Darstellung zu ersehen ist sind die Referendare mit der Betreuung durch ihre Personalentwickler sehr zufrieden. Eine nach links verschobene Box und die entsprechende Lage des Medians auf der linken Seite der Grafik bedeuten, dass die Befragten der inhaltlichen Aussage des genannten Items voll oder größtenteils zustimmen (Beantwortung mit 1 oder 2). Die Mediane liegen durchgängig bei den Werten 1 oder 2. Das vierte Quartil erstreckt sich bei den meisten Aussagen bis zur Antwortmöglichkeit 3. Die dargestellten kleinen Kreise bedeuten, dass es sich hier um sog. statistische Ausreißer handelt. Auch bei der letzten Frage zu diesem Themenkomplex signalisiert mehr als die Hälfte der Befragten Zufriedenheit. Allerdings streut das Antwortverhalten im vierten Quartil in den Bereich der Unzufriedenheit. Zusammengefasst heißt das, die Referendare sind mit ihren Personalentwicklern hinsichtlich der individuellen Abstimmung der Ausbildung auf den Referendar, der zeitlichen Flexibilität des Personalentwicklers, der Eigenverantwortlichkeit des Arbeitens, des persönlichen Verhältnisses, der Offenheit des Personalentwicklers und der fachlichen

Kompetenz des Personalentwicklers sehr zufrieden. Optimierungspotential zeigt sich in Einzelfällen hinsichtlich der Hilfestellungen zur Organisation von Lehrproben.

Dieser Sichtweise der Referendare stellt die folgende Übersicht die Selbsteinschätzung der Personalentwickler gegenüber.



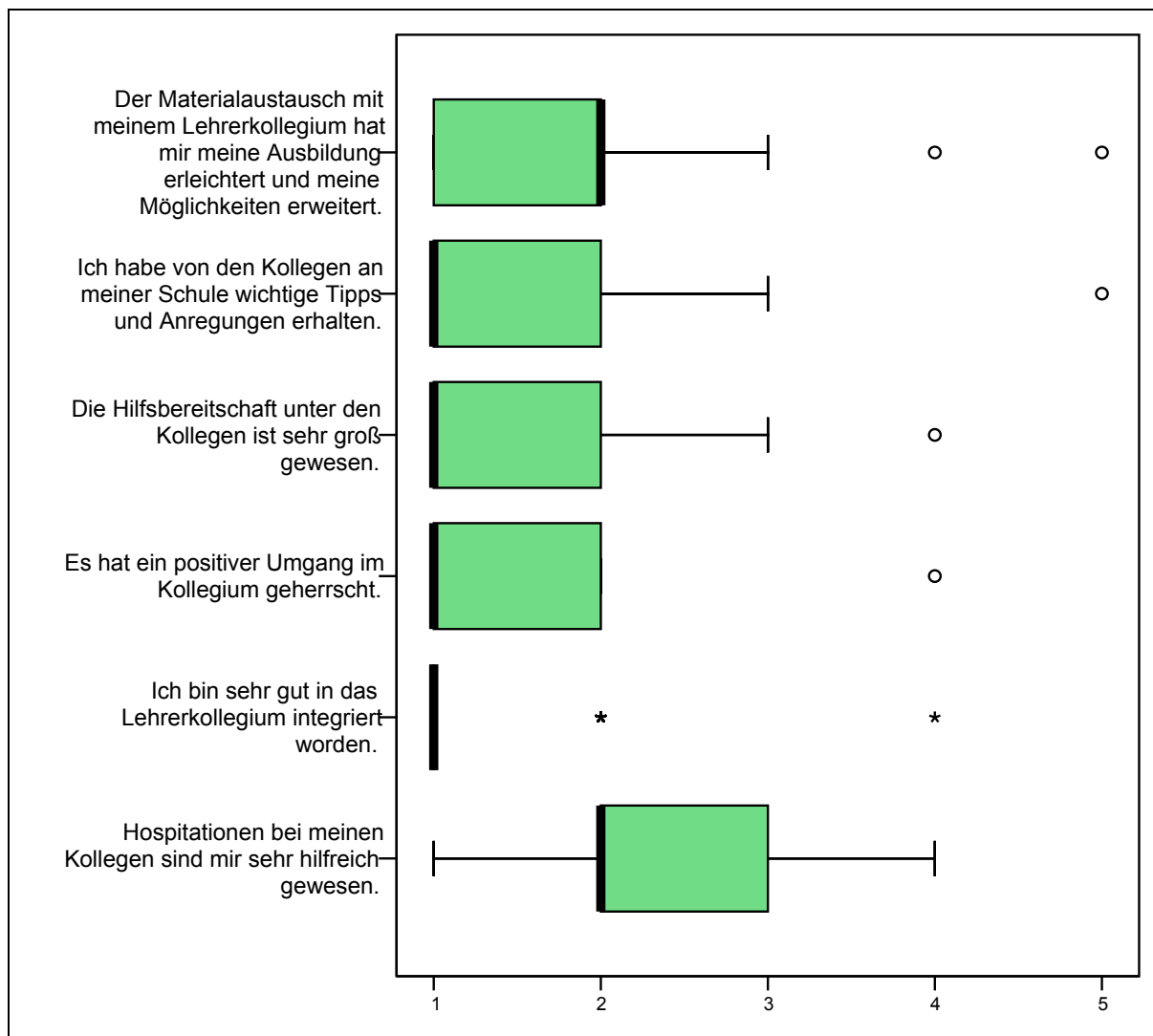
Übersicht 7: Aussagen der Personalentwickler zur Dimension Personal, hier bezogen auf die eigene Tätigkeit (n=23) (1=stimme voll zu, 2=stimme eher zu, 3=weder noch, 4=stimme eher nicht zu, 5=stimme gar nicht zu)

Die Personalentwickler zeichnen ein sehr positives Bild zur eigenen Tätigkeit. Der weitaus überwiegende Teil der Befragten stimmt den Aussagen in den Items zu. Hervorzuheben ist die Einschätzung, dass die Personalentwickler in der Lage waren, die Betreuung in besonderem Maße individuell auf die Referendare abzustimmen. Diese Bewertung findet sich in ähnlicher Ausprägung auch oben bei den Referendaren.

Die Aussagen sowohl der Referendare als auch der Personalentwickler, als die unmittelbar operativen Personen im Ausbildungsprozess, geben Anhaltspunkte dafür, dass das Ziel einer Individualisierung der Ausbildung auf schulischer Ebene erreicht wurde.

Die zweite der oben genannten Gruppen an Personen die im Ausbildungsprozess relevant erscheinen ist die Gruppe des Kollegiums an der Schule. Eine Besonderheit im Ausbildungsmodell AQUA besteht darin, dass der Referendar frühzeitig ins Kollegium der Schule integriert werden soll, um einerseits vielfältig die Erfahrungen und Kompetenzen des Kollegiums für den Ausbildungsprozess zu nutzen, andererseits um die Orientierungsphase nach Beendigung des Referendariats und die damit verbundenen Anlaufschwierigkeiten beim Eintritt in ein neues Kollegium zu eliminieren. Die folgenden Übersichten stellen wiederum zunächst die Einschätzungen der Refe-

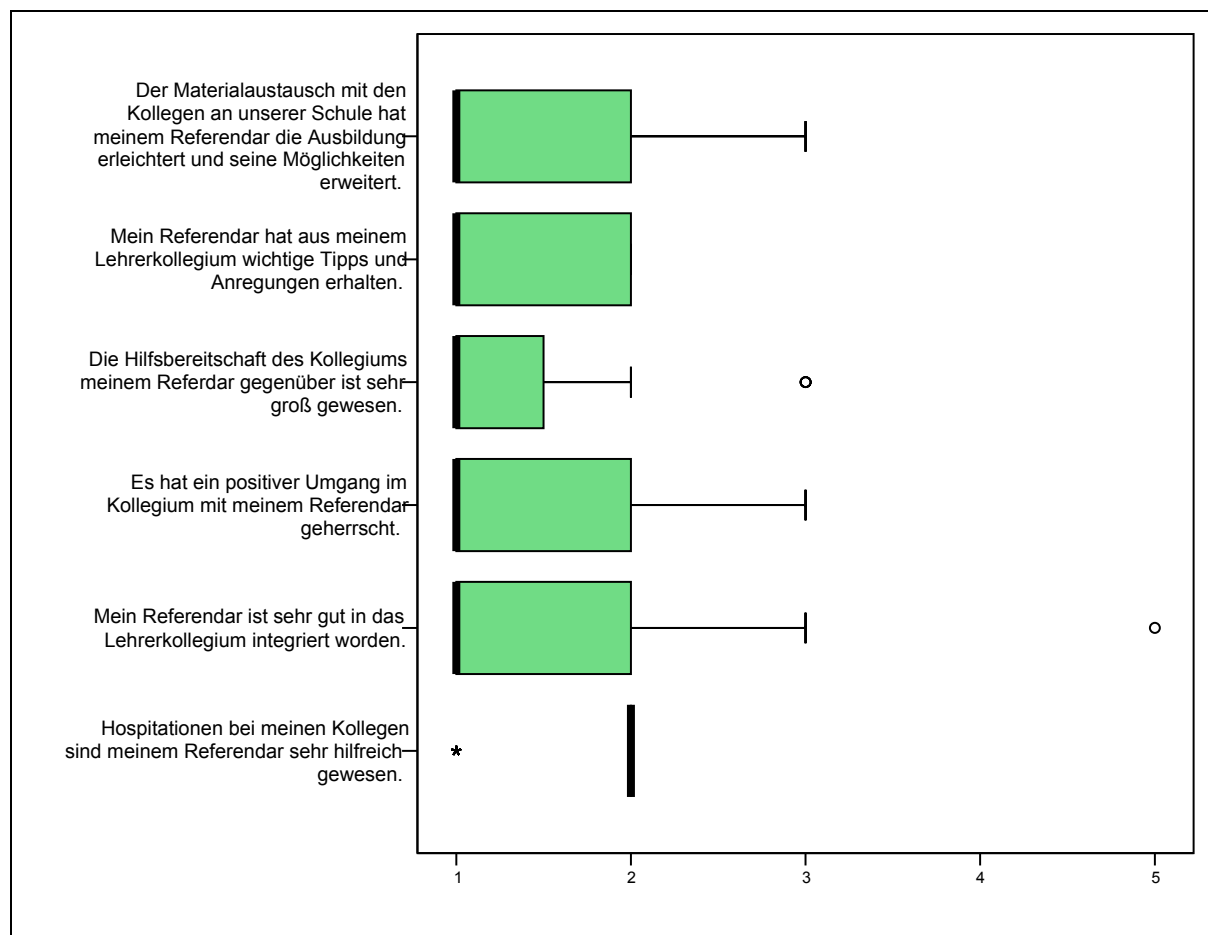
rendare und später die Sichtweise der Personalentwickler zur Integration ins Kollegium und die Unterstützung der Ausbildung durch das Kollegium dar.



Übersicht 8: Aussagen der Referendare zur Dimension Personal, hier bezogen auf das Kollegium an der Schule (n=34) (1=stimme voll zu, 2=stimme eher zu, 3=weder noch, 4=stimme eher nicht zu, 5=stimme gar nicht zu)

Die Referendare beurteilen die Integration in die Kollegien an den Ausbildungsschulen und die Unterstützung der Ausbildung durch die Kollegen sehr positiv. Der Materialaustausch, hilfreiche Hinweise und Tipps, die allgemeine Hilfsbereitschaft und Integration werden von den Referendaren als sehr gut erfahren. Eine Person stellt wiederholt den Ausreißer dar und erscheint nicht kompatibel zum Kollegium.

Die folgende Übersicht zeigt die Einschätzungen der Personalentwickler zu Integration und Unterstützung der Referendare im Kollegium.



Übersicht 9: Aussagen der Personalentwickler zur Dimension Personal, hier bezogen auf das Kollegium an der Schule (n=23) (1=stimme voll zu, 2=stimme eher zu, 3=weder noch, 4=stimme eher nicht zu, 5=stimme gar nicht zu)

Auch hier bestätigen die Aussagen der Personalentwickler das Bild der Referendare. Mit Ausnahme des letzten Items bewerten die Personalentwickler ebenso die Integration ins Kollegium, die Unterstützung der Ausbildung und den Umgang mit den Referendaren seitens des Kollegiums sehr positiv. Lediglich unterstützende Wirkung von Hospitationen bewerten die Referendare in breiterer Streuung als die Personalentwickler.

Die Kollegen an den Schulen haben die Herausforderung angenommen und sich mit dem Auftrag identifiziert, die Referendare zu integrieren und bestmöglich zu unterstützen. Die Referendare wurden als zukünftige Lehrkraft an der Schule anerkannt und positiv in die Gemeinschaft aufgenommen. Hier spiegelt sich zum einen ein Erfolg des Rekrutierungsverfahrens zu Beginn der Ausbildung im Modell AQUA wieder, in dem die Schulleiter die Aussage getroffen hatten, bei der Personalauswahl darauf zu achten, dass der Referendar ins Kollegium passt. Zum anderen zeigt sich, dass die Kollegien nicht nur bereit sind, die Ausbildung von Referendaren zu unterstützen, sondern auch in der Lage, dies zur Zufriedenheit der Referendare zu leisten. Die hohe Übernahmequote an Referendaren an die Ausbildungsschulen ist schließlich die formale Bestätigung für diese Passung von Referendaren und Kollegien. Die dritte Gruppe an Ausbildungspersonen stellt die Gruppe der Modulanbieter dar. Die Vielzahl Modulanbieter sowie die stark differierenden Teilnehmerzahlen an den Modulen lassen eine Einzeldarstellung der Evaluationsergebnisse im Rahmen des vorliegen-

den Berichts nicht sinnvoll erscheinen. In einer summativen Bewertung ist festzustellen, dass die Referendare immer auch den Fragebogenteil zu Rolle und Verhalten des Referenten sehr gewissenhaft und kritisch beantwortet haben. Dabei erhielten die Referenten nahezu durchwegs gute Zeugnisse. Hervorzuheben sind hier die Bemühungen der Modulanbieter, eine konstruktive Arbeitsatmosphäre zu schaffen und eine Beraterrolle einzunehmen. In der Gesamtschau werden die Referenten als motiviert, engagiert und wohlwollend bezeichnet. Sie zeichnen sich durch Kompetenz in ihrem Themenbereich aus. Diese Bewertungen werden durch die Eindrücke bestätigt, die die wissenschaftliche Begleitung im Rahmen von teilnehmenden Beobachtungen gewonnen hat. Weitere Ausführungen zur Modularisierung und damit zu den Modulanbietern finden sich weiter unten im Kapitel Modularisierung.

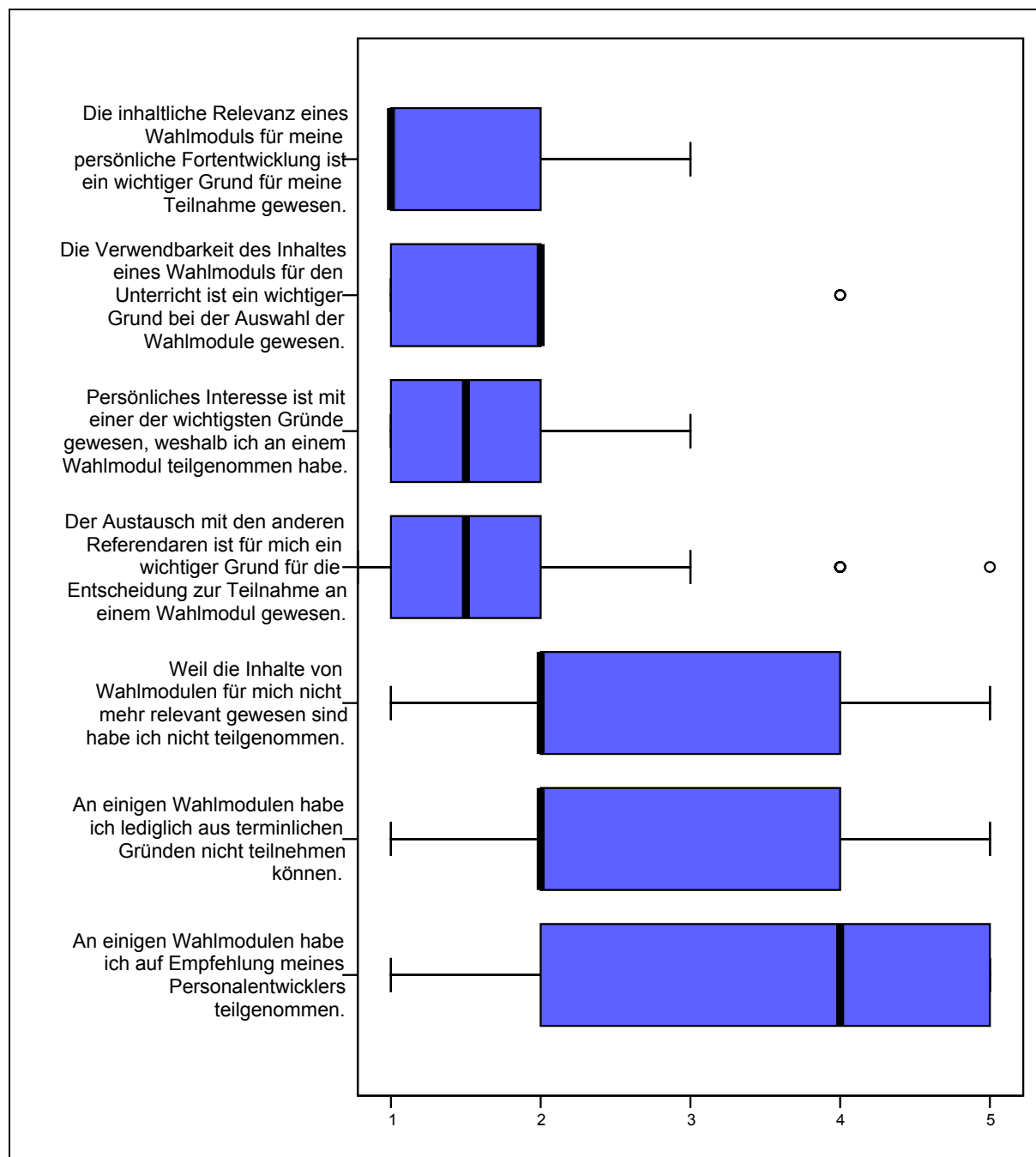
In der Gesamtschau über die drei Gruppen an Ausbildungspersonal kann eine sehr zufrieden stellende Bilanz gezogen werden. Vor allem die hohe Zufriedenheit der Referendare mit den Personen, die die Ausbildung gestalten ist hier ein Indikator für das Gelingen des Versuchs.

1.2 Inhaltliche Dimension

Die inhaltliche Dimension von Ausbildung ist im Modell AQUA durch das Spezifikum der Modularisierung gekennzeichnet. Das Modulangebot wurde zentral vom Modellversuchsträger organisiert, der hier stellvertretend die Aufgaben eines Studienseminars übernommen hat. Das Angebot umfasst sowohl Pflicht- als auch Wahlmodule. An den Pflichtmodulen nehmen alle Referendare teil. Der Bereich der Wahlmodule ist nochmals in zwei Gruppen von Modulen unterteilt. Die erste Gruppe der Wahlmodule umfasst Inhalte, die zum Kernbereich der Ausbildung von Lehrkräften gezählt werden und die prüfungsrelevant sind. Innerhalb dieser Gruppe hatten die Referendare gemeinsam mit ihren Personalentwicklern die Möglichkeit, für jedes Modul einzeln zu entscheiden, ob dieser Ausbildungsinhalt an der Schule vermittelt wird, oder ob der Referendar zu diesem Inhalt das extern und zentral angebotene Modul in Anspruch nimmt. Die zweite Gruppe von Wahlmodulen betrifft Inhalte, die der individuellen Fortentwicklung dienen. Die Teilnahme an diesen Modulen ist freigestellt und orientierte sich am individuellen Bedarf. Für alle Wahlmodule bekamen die Referendare vom Modellversuchsträger Anmeldeflyer zugesendet und meldeten ihre Teilnahme nach eigener Entscheidung an. Ausführliche Informationen zum Modulangebot und der organisatorischen Abwicklung sind dem Modulkatalog zu entnehmen, der vom Modellversuchsträger veröffentlicht wird.

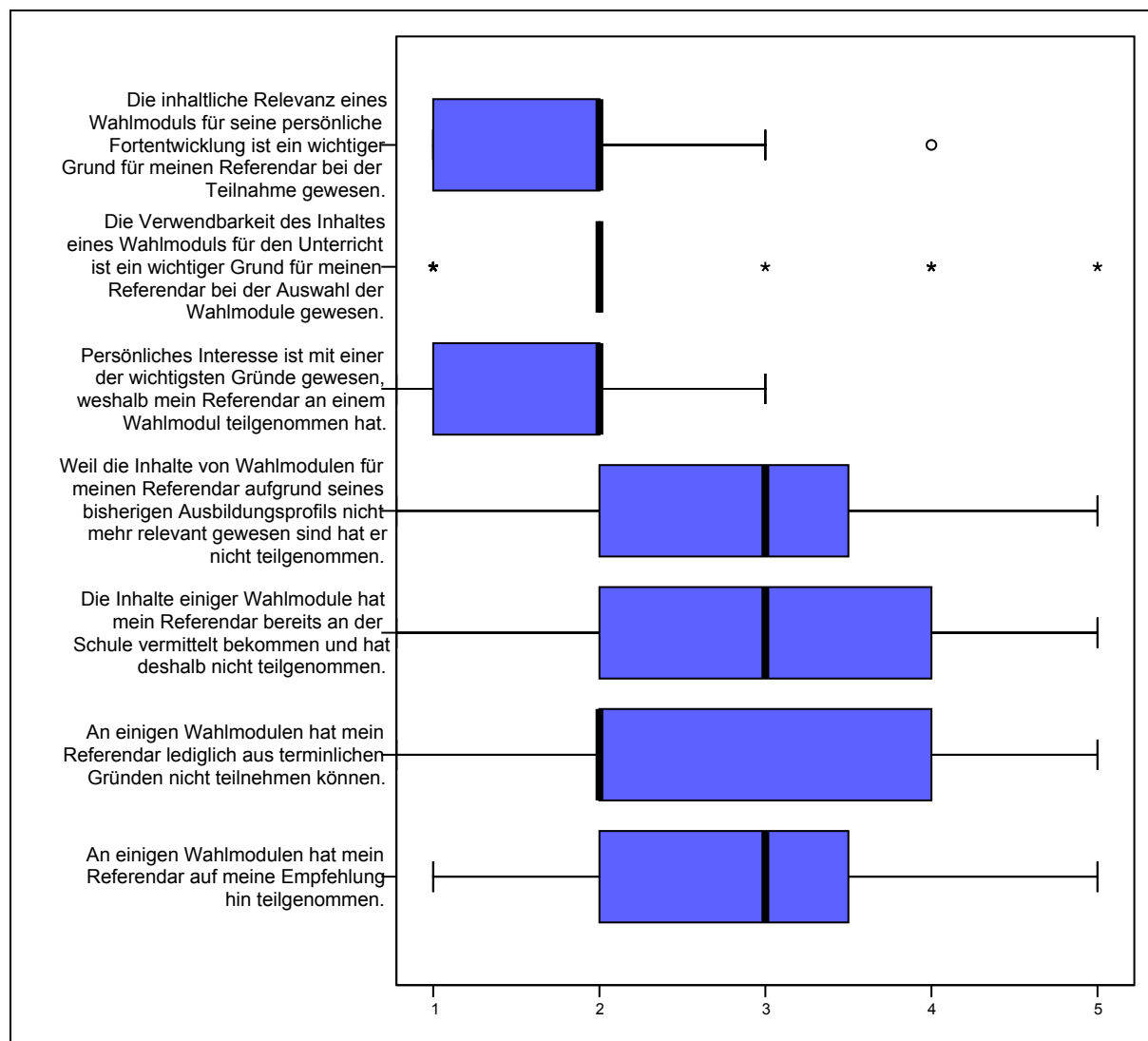
Begründungen für die Modulteilnahme

In der folgenden Analyse stehen zunächst die Aspekte der Begründung für die Teilnahme an Modulen aus Sicht der Referendare und der Personalentwickler im Vordergrund. Es schließen sich die Aussagen zum Umfang der angebotenen Module an. Daneben wird das Modulwahlverhalten besprochen.



Übersicht 10: Aussagen der Referendare zur Begründung der Teilnahme an Wahlmodulen. Die Reihung der Items folgt dem Grad der Zustimmung zur jeweiligen Aussage durch die Befragten. (n=34) (1=stimme voll zu, 2=stimme eher zu, 3=weder noch, 4=stimme eher nicht zu, 5=stimme gar nicht zu)

Die Referendare benennen vier Begründungsstränge für die Teilnahme an Wahlmodulen. Es sind dies die Relevanz für die persönliche Fortentwicklung, die Verwendbarkeit für den Unterricht sowie persönliches Interesse, aber auch die Möglichkeit zum Austausch mit anderen Referendaren. Nimmt ein Referendar nicht an einem Wahlmodul teil, so liegt das entweder an mangelnder inhaltlicher Relevanz oder an terminlichen Gründen. Eine Teilnahme an Wahlmodulen findet in den Augen der Referendare eher seltener aufgrund der Empfehlung des Personalentwicklers statt.



Übersicht 11: Aussagen der Personalentwickler zur Begründung der Teilnahme der Referendare an Wahlmodulen. Die Reihung der Items folgt der Darstellung in Übersicht 10. Das vierte Item unterscheidet sich von der Befragung der Referendare. (n=23) (1=stimme voll zu, 2=stimme eher zu, 3=weder noch, 4=stimme eher nicht zu, 5=stimme gar nicht zu)

Die Sichtweise der Personalentwickler zur Begründung der Teilnahme der Referendare an Wahlmodulen deckt sich im Wesentlichen mit der der Referendare. Lediglich die Wirkung eigener Empfehlungen auf das Modulteilnahmeverhalten schätzen die Personalentwickler etwas stärker ein.

Damit geben sowohl Referendare als auch Personalentwickler Gründe der inhaltlichen Relevanz für die persönliche Fortentwicklung, der unterrichtlichen Einsetzbarkeit und des persönlichen Interesses für die Teilnahme an Wahlmodulen an. Daneben steht der Aspekt des Austauschs mit anderen Referendaren für diese im Vordergrund. Personalentwickler weisen ihren Empfehlungen eine etwas höhere Bedeutung zu, als Referendare dies bestätigen. Ein Fernbleiben von Modulen liegt in mangelnder inhaltlicher Relevanz für den einzelnen Referendar oder in terminlichen Überschneidungen begründet.

Umfang der Module

Nach dieser Analyse von Begründungen für eine Modulteilnahme ist zu betrachten, inwieweit Referendare und Personalentwickler den Umfang der angebotenen Module

als angemessen beurteilen. Dabei bedeutet eine Angabe 'Umfang zu groß' auch, dass dieser Inhalt stärker vom Personalentwickler in der Schule vermittelt werden sollte. 'Umfang zu gering' bedeutet dann, dass der Inhalt im Modul ausführlicher behandelt werden sollte und weniger als Aufgabe des Personalentwicklers wahrgenommen wird. Hat ein Referendar ein Wahlmodul nicht besucht, so hat er entweder in diesem Bereich keinen Ausbildungsbedarf mehr gehabt oder aber der Personalentwickler hat die Vermittlung dieser Inhalte übernommen. In Einzelfällen kann dies wie oben berichtet auch an terminlichen Schwierigkeiten liegen. Das zentrale Anliegen dieser Betrachtung besteht darin, zu evaluieren, inwieweit die angebotenen Module dem Ausbildungsbedarf der Referendare in quantitativer Hinsicht gerecht werden und ob das Modulangebot die Ausbildungstätigkeit der Personalentwickler in ausreichendem Maß ergänzt und entlastet. Eine qualitative Beurteilung der Module geschieht gesondert. Die Aussagen stützen sich auf die Abschlussbefragungen und folgen der Einteilung der Module in die Themenbereiche Unterricht (U), Lehrperson (L), Recht (R), Besonderes (S), Fachliche Fortbildung (F) und Deutsch (D). Die detaillierte tabellarische Darstellung der Ergebnisse findet sich im Anhang. Zu bemerken ist, dass der weitaus größere Teil der Module dem Bereich der Wahlmodule angehört. Lediglich zu den Modulen U01, U02, U04 T1, U06, U16, L01 T1, L02 T1, L03 T1 und R01 wurde verpflichtend eingeladen (zur genaueren Erläuterung der Bezeichnungen vgl. die Tabellen im Anhang und den Modulkatalog, der vom Modellversuchsträger herausgegeben wird). Die Entscheidung über die Teilnahme an den übrigen Modulen stand den Referendaren in Absprache mit ihren Personalentwicklern frei.

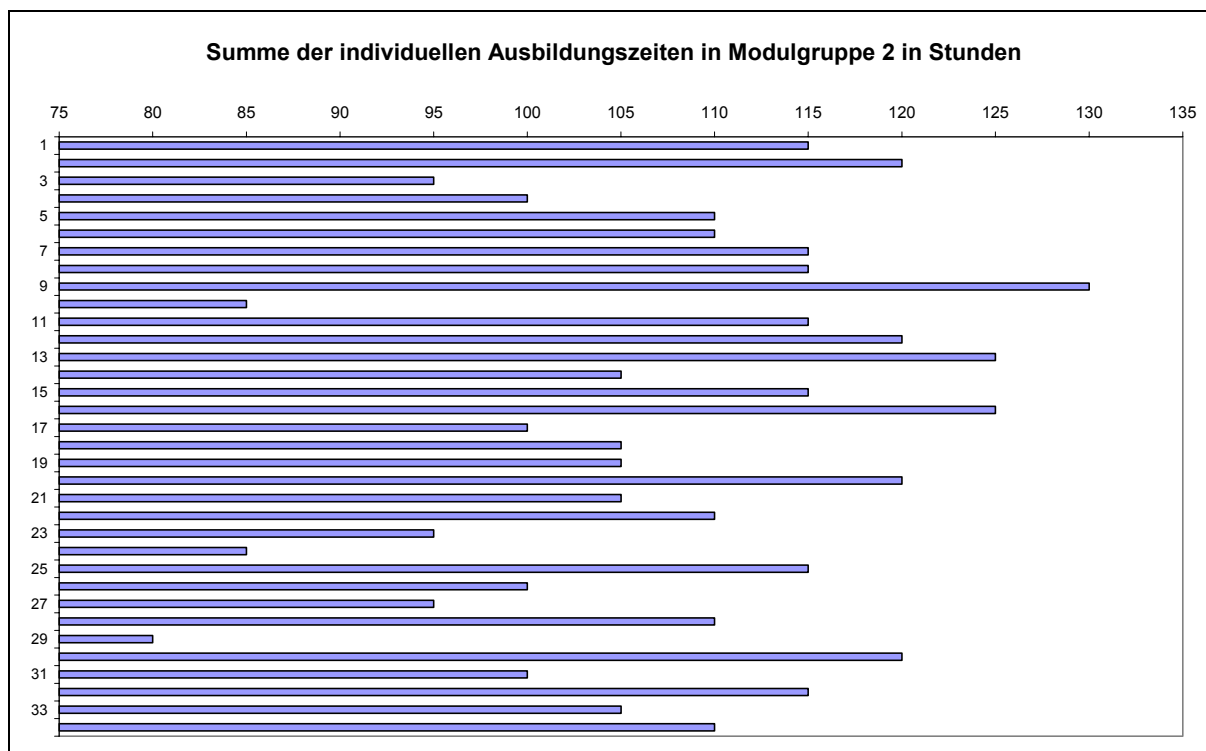
In der Gesamtschau ziehen Referendare und Personalentwickler ein sehr positives Resümee zum Umfang des Modulangebots. Das Modulangebot deckt den individuellen Ausbildungsbedarf gut ab. In den allermeisten Fällen bewerten diejenigen, die am jeweiligen Modul teilgenommen haben den Umfang als passend. Recht heterogene Meinungsbilder ergeben sich von Seiten der Referendare lediglich bei den Modulen zum Medieneinsatz (U05), zum Computereinsatz im Unterricht (U10) und zur Rhetorik / Sprechtechnik (L04). Hier treten offenbar sehr unterschiedliche Fortbildungsbedürfnisse auf. Bei den Personalentwicklern fällt eine vergleichsweise hohe Quote an fehlenden Nennungen bzw. fehlender Erinnerung an das jeweilige Modul auf. Das ist einerseits plausibel, da sie das Modul ja nicht selbst besucht haben, andererseits jedoch kritisch, da sie die eigenen Ausbildungsbemühungen mit den Modulhalten abstimmen. Diese Feststellung korreliert mit der Aussage der Personalentwickler, wonach sich etwa die Hälfte der Befragten ausreichend informiert fühlt über den Inhalt der Module, sei es durch die Modulbeschreibungen oder durch den Austausch mit den Referendaren.

Das Modulangebot kann als vollständig bezeichnet werden. Wünsche zu weiteren Ausbildungsmodulen betreffen Einzelnennungen. Der Umfang wird zusammenfassend als angemessen gesehen, sowohl bezogen auf das Gesamtangebot als auch bezogen auf die Einzelmodule. Der hohe Grad an Wahlmöglichkeiten begünstigt diese Einschätzung. Daneben sind förderliche motivationale Aspekte zu nennen, die u. a. aus der selbstbestimmten und freiwilligen Teilnahme resultieren, und die den Ansatz des erweiterten Ausbildungspersonals (Personalentwickler plus verschiedene Modulanbieter) dieses Modells der Modularisierung unterstützen. Das Konzept des

Modulangebots gibt sowohl dem Referendar als auch dem Personalentwickler einen Überblick, was das Gesamtvolumen an Ausbildungsinhalten betrifft und bietet zugleich die nötige Offenheit für eine curriculare Überarbeitung.

Modulwahlverhalten

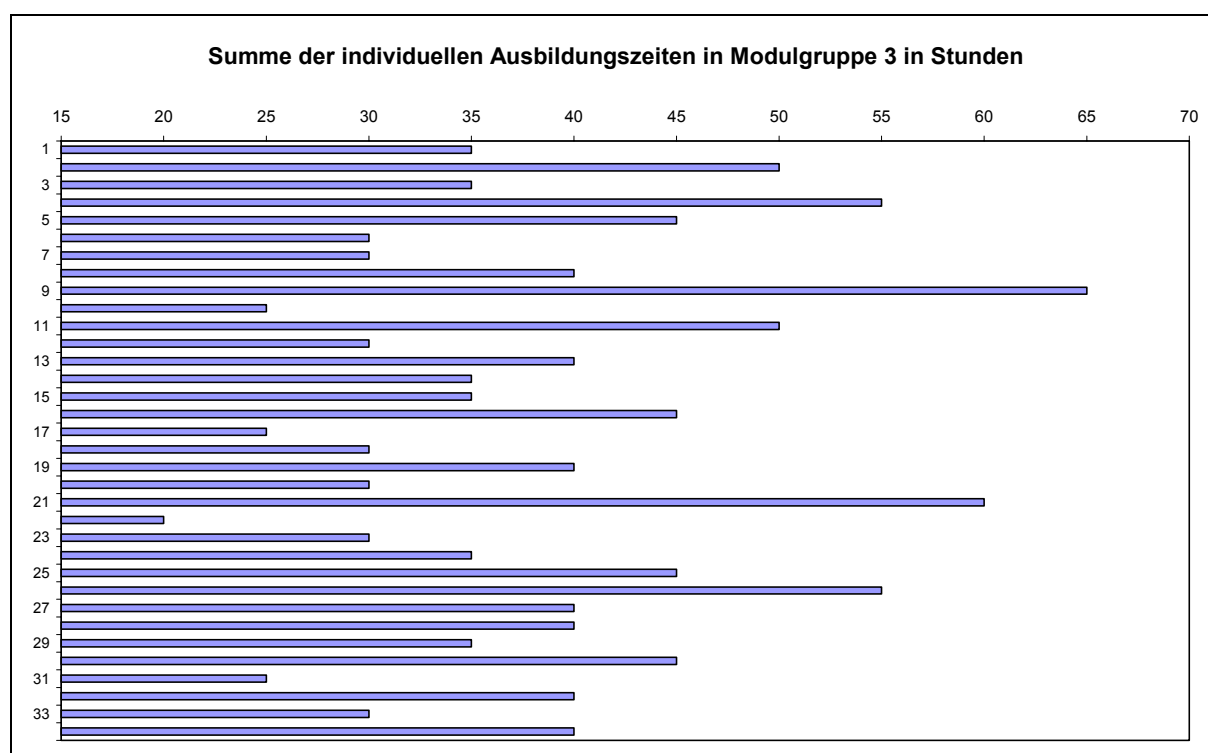
Im Folgenden geht es darum, zu untersuchen, inwieweit die gebotenen Freiheitsgrade hinsichtlich der Modulwahl bzw. der Teilnahme an Modulen genutzt wurden. Die Darstellungen beziehen sich auf die Gruppen von Modulen bei denen die Entscheidung zur Teilnahme bei den Referendaren lag. Wie oben bereits beschrieben bezieht sich Modulgruppe 2 auf Inhalte, die zum Kernbereich der Ausbildung von Lehrkräften gezählt werden und die sowohl in der Schule vom Personalentwickler als auch im externen Modul durch einen Modulanbieter vermittelt werden können. Modulgruppe 3 betrifft Inhalte zur individuellen Fortentwicklung und können als additional Angebot gesehen werden. In Modulgruppe F sind fachliche Fortbildungen angesiedelt, die nicht zentral vom Modellversuchsträger als Stellvertreter eines Studienseminars organisiert werden. Fachliche Fortbildungen akquiriert und organisiert die Schule bzw. der Personalentwickler orientiert am Bedarf von Referendar und Schule.



Übersicht 12: Summe der individuellen Ausbildungszeiten der Referendare im Bereich Modulgruppe 2. Angaben in Stunden für die 34 Referendare. Die Zuordnung der einzelnen Module zu den jeweiligen Modulgruppen ist der Anlage 'Modulübersicht' zu entnehmen. Ausbildungszeiten unter 100 Stunden in Modulgruppe 2 ergeben sich krankheitsbedingt.

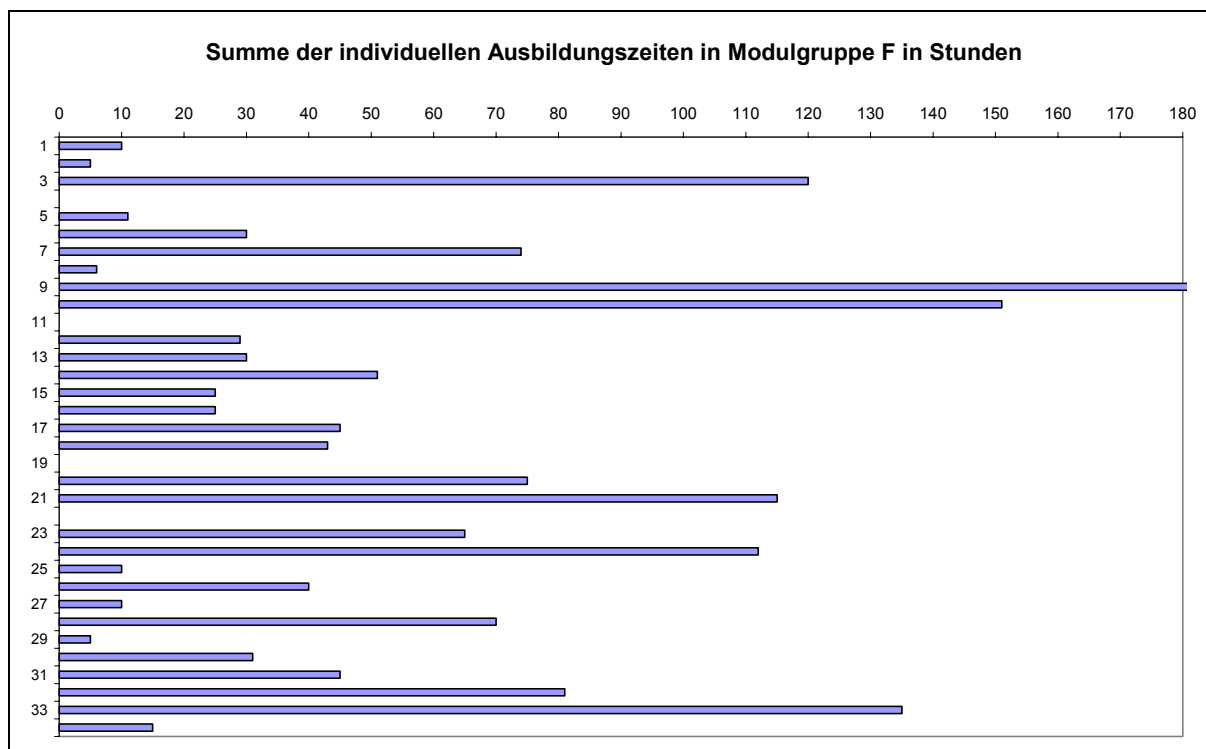
Die Summe der individuellen Ausbildungszeiten in Modulgruppe 2 differiert zwischen den Referendaren mit einer Streuung von Faktor 1,6 bzw. 50 Stunden. Hierfür liegen verschiedene Erklärungsmuster vor. Zum einen ist es in dieser Modulgruppe freigestellt an welchem Ort der jeweilige Inhalt vermittelt wird, d. h. ein Referendar mit einem hier als gering erscheinenden Ausbildungsumfang kann diese Inhalte von seinem Personalentwickler an der Schule vermittelt bekommen. Zum anderen liegen individuell unterschiedliche Kompetenzprofile bei den Referendaren vor, woraus sich

ein individuell differenzierter Ausbildungsbedarf ergibt. Ein nicht mehr vorhandener Ausbildungsbedarf muss auch nicht über die Teilnahme an einem Modul gedeckt werden (vgl. hierzu die oben genannten Begründungen zur Modulteilnahme). Weiterhin sind neben terminlichen und organisatorischen Gründen motivationale und volitionale Aspekte entscheidend. Gerade der hohe Grad an Motivation und Engagement war bei den Teilnehmern an Modulen zu beobachten. Motivation und Volitionalität sind nicht monokausal zu erklären. Die hier gegebenen Freiheitsgrade begünstigen jedoch die Entfaltung von Prozessen der Selbstwirksamkeit. Vom Modellversuchsträger ist für die Modulgruppe 2 eine Mindestsollgröße von 100 Stunden vorgesehen. Davon nach unten abweichende individuelle Ausbildungszeiten ergeben sich krankheitsbedingt. Die Ausfallzeiten bewegen sich im Rahmen des rechtlich Zulässigen und werden in der Gesamtschau über alle Modulgruppen ausgeglichen.



Übersicht 13: Summe der individuellen Ausbildungszeiten der Referendare im Bereich Modulgruppe 3. Angaben in Stunden für die 34 Referendare. Die Zuordnung der einzelnen Module zu den jeweiligen Modulgruppen ist der Anlage 'Modulübersicht' zu entnehmen.

Die Betrachtung der Ausbildungszeiten in Modulgruppe 3, welche Inhalte der individuellen Fortentwicklung umfasst, zeigt eine noch stärkere Differenzierung. Die Summe der Zeiten streut um den Faktor 3,25 bzw. 45 Stunden. In diesem Bereich greift der Ansatz der Wahlfreiheit nochmals stärker. Hier stehen in erster Linie kompetenzbezogene, motivationale und volitionale Begründungszusammenhänge im Vordergrund. Eine Abdeckung dieser Inhalte durch den Personalentwickler ist konzeptionell eher weniger vorgesehen. Eine Individualisierung der Ausbildung wird an dieser Stelle evident.



Übersicht 14: Summe der individuellen Ausbildungszeiten der Referendare im Bereich Fachliche Module. Angaben in Stunden für die 34 Referendare. Nummer 9 hat 356 Stunden geleistet, hier sind nur 180 Stunden dargestellt.

Fachlich Fortbildungsmodulare wurden in ausgesprochen unterschiedlichem Umfang durchlaufen. Eine Person hat 356 Stunden (oder 45 Arbeitstage) an fachlicher Fortbildung in die Ausbildung eingebracht. Diese Person unterrichtet eine sehr spezielle Berufsgruppe, zu der in der ersten Phase der Lehrerbildung fachliche Inhalte nicht vermittelt wurden. Vier Referendare haben keine fachlichen Module besucht. Nimmt man den Median als Maß der zentralen Tendenz bei 30 Stunden bzw. vier Arbeitstagen an, so stellt man fest, dass der weitaus größere Teil der Referendare mit höheren fachlichen Fortbildungszeiten den gewerblich-technischen Berufsfeldern angehört. Das Bild bestätigt sich bei der Betrachtung der Extremwerte, also der Fortbildungszeiten größer 100 Stunden bzw. zwölf Arbeitstage. Gründe dafür können aus der bestehenden Datenlage jedoch nicht abgeleitet werden.

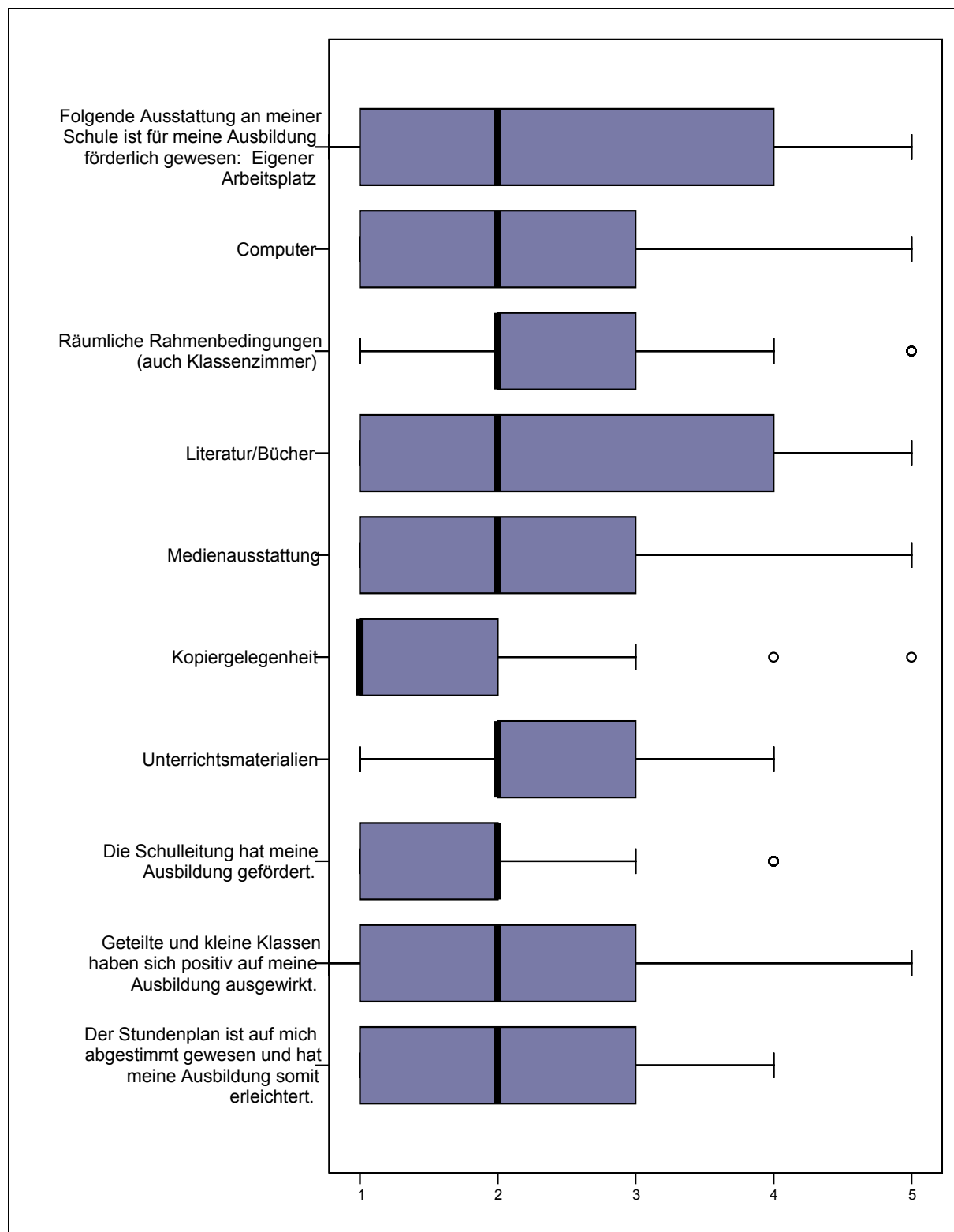
Grundsätzlich ist festzustellen, dass sich der Ansatz bewährt hat, fachliche Fortbildungen auch im Referendariat vorzusehen. Dies ist zum einen in besonderem Maße erwähnenswert, da explizite fachliche Fortbildungen erst im Modell AQUA in der zweiten Phase der Lehrerbildung aus rechtlich-administrativer Sicht zulässig wurden. Fortbildungen wurden in der bisherigen Terminologie ausschließlich in der dritten Phase der Lehrerbildung in Bayern verortet. Zum anderen trägt die gegebene Wahl- und Entscheidungsfreiheit dem individuellen Bedarf des Referendars wie auch der Schule Rechnung. Die adressatenbezogene und bedarfsorientierte Nutzung dieser Freiheitsgrade ist evident. Der Frage von Sinnhaftigkeit, Zulässigkeit und Grad von fachlicher Spezialisierung im Referendariat wird weiter unten im Kapitel Spezialisierung nachgegangen.

Zusammenfassung

Im Zentrum der Betrachtungen zur inhaltlichen Dimension von Ausbildung steht das Modulangebot als Spezifikum des Modells AQUA. Es werden die Begründungen für eine Teilnahme an Modulen, der Umfang der Module und das Modulwahlverhalten beleuchtet. Zur Begründung der Teilnahme an Wahlmodulen stehen Aspekte der inhaltlichen Relevanz, volitionale und opportune Gründe im Vordergrund. Die Teilnahme ist aus Referendarssicht vornehmlich selbstbestimmt. Referendare und Personalentwickler beurteilen das Modulangebot wie auch den Umfang der Module als angemessen. Die gegebenen Freiheitsgrade bezüglich der Modulwahl werden im Sinne einer Individualisierung differenziert genutzt.

1.3 Räumliche Dimension

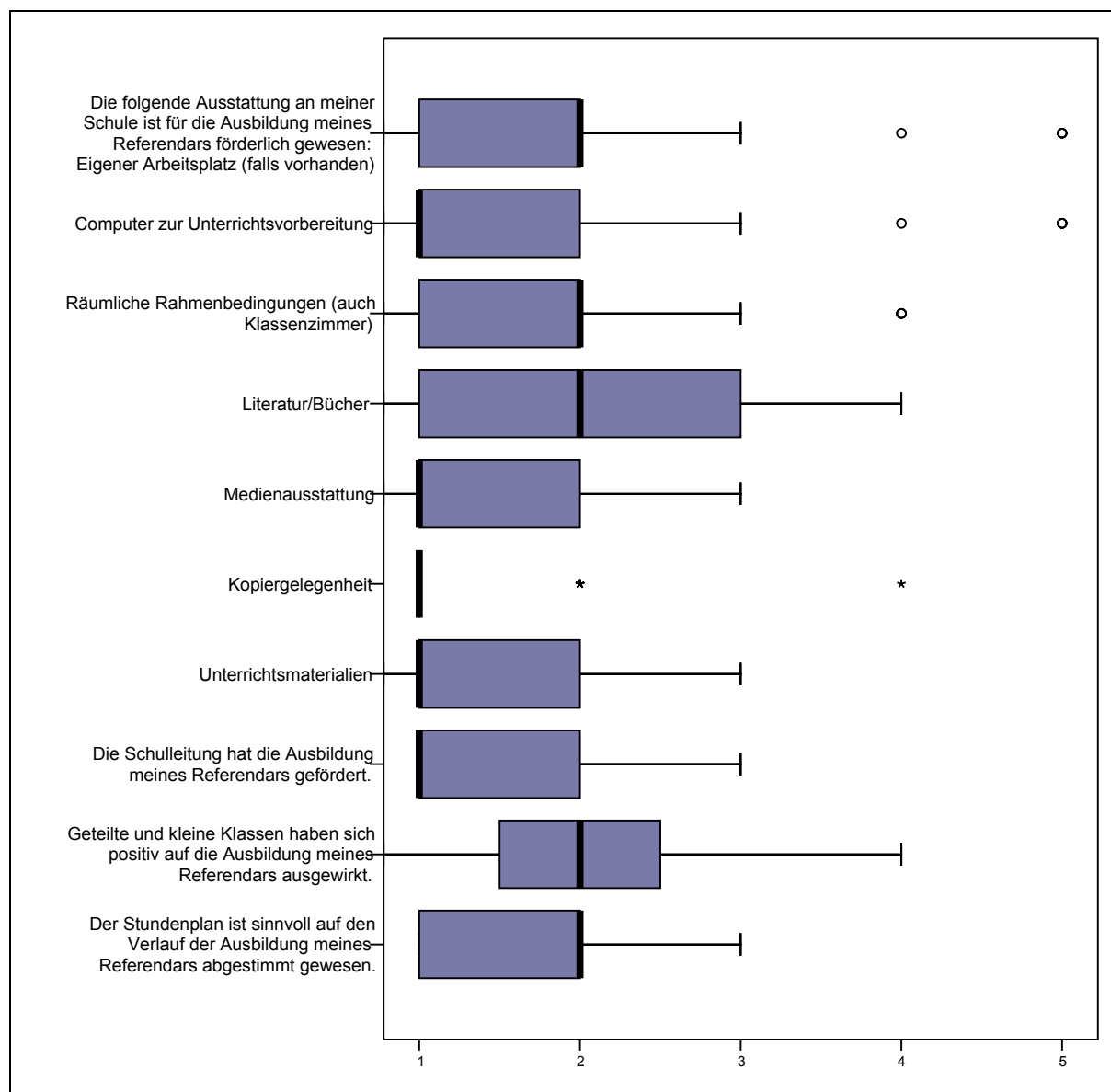
Die zweite Phase der Lehrerbildung wird im Modell AQUA in einer dezentralen räumlichen Organisationsform umgesetzt. Das bedeutet, dass jede Berufsschule in Bayern potentielle Ausbildungsschule ist. Die Ausbildung im Modellversuch AQUA fand an 21 Modellversuchsschulen statt. Damit stehen diese dezentralen Orte der Ausbildung und die dort herrschenden Rahmenbedingungen im Zentrum des Interesses. Es wurden wiederum die Sichtweisen der Referendare und der Personalentwickler erhoben.



Übersicht 15: Aussagen der Referendare zu den Rahmenbedingungen an der Ausbildungsschule (n=34) (1=stimme voll zu, 2=stimme eher zu, 3=weder noch, 4=stimme eher nicht zu, 5=stimme gar nicht zu). Items werden hier aus Gründen der Übersicht zum Teil gekürzt dargestellt (vgl. zur vollständigen Darstellung Anlage 'Fragebögen').

Die Referendare bewerten die Rahmenbedingungen an den Ausbildungsschulen positiv, wenngleich in einigen Aspekten eine breite Streuung der Antworten vorliegt. Der Median liegt bei allen Items auf der Seite der Zustimmung, d.h. im überwiegenden Teil der Fälle werden die Bedingungen als günstig bewertet. Es fällt auf, dass an ei-

nigen Schulen kein eigener Arbeitsplatz zur Verfügung steht oder Literatur und Bücher für die Ausbildung nur unzureichend vorhanden sind. Die Streuung der Antworten spiegelt einen unterschiedlichen Stand der Ausstattung der Berufsschulen in Bayern wieder.

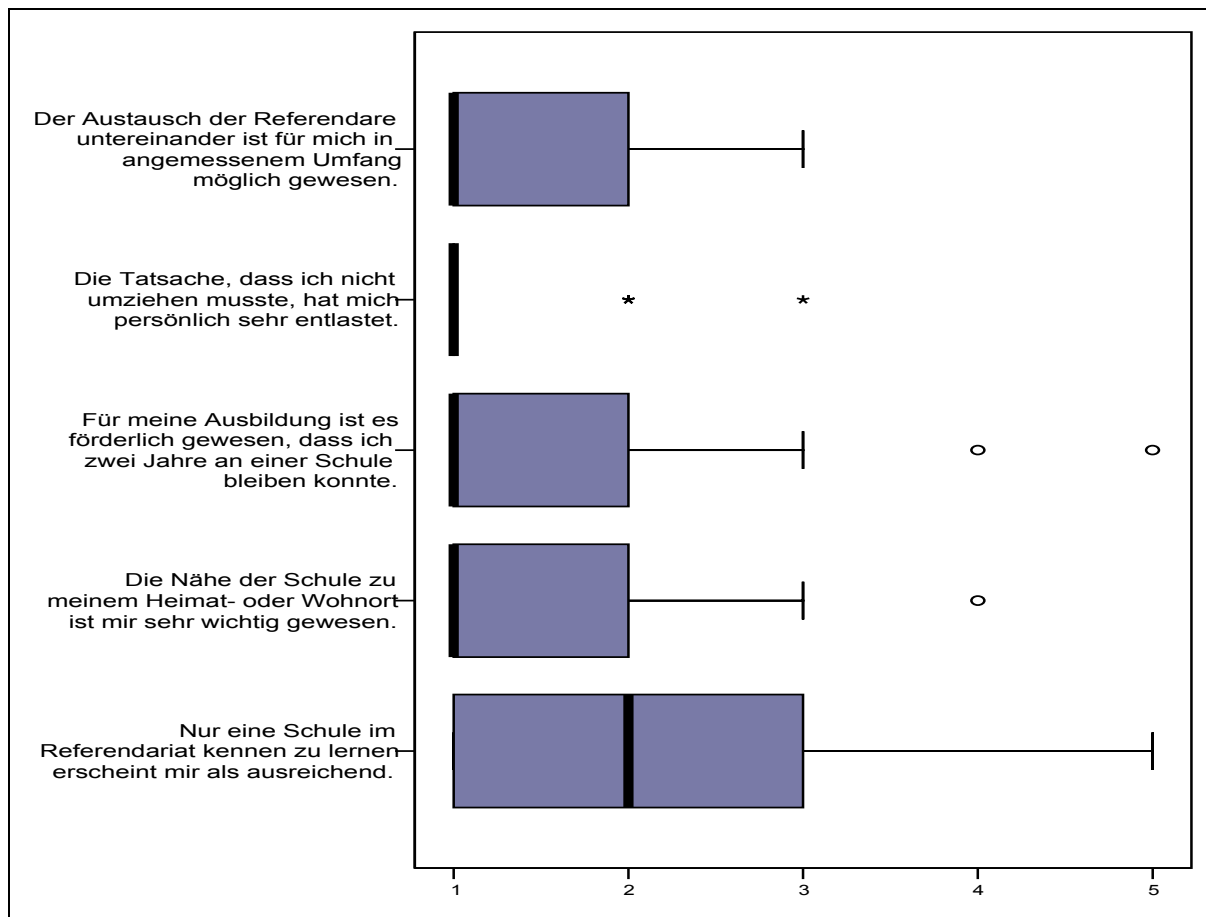


Übersicht 16: Aussagen der Personalentwickler zu den Rahmenbedingungen an der Ausbildungsschule (n=23) (1=stimme voll zu, 2=stimme eher zu, 3=weder noch, 4=stimme eher nicht zu, 5=stimme gar nicht zu)

Die Personalentwickler bewerten die Rahmenbedingungen für Ausbildung an ihrer Schule etwas günstiger als die Referendare. In der Tendenz liegen die Urteile um einen Skalenwert verschoben hin zum Positiven.

In der Gesamtschau beurteilen die Referendare und Personalentwickler die Rahmenbedingungen für die Ausbildung an den Modellversuchsschulen positiv. Es sind keine schwerwiegenden Schwächen an den Schulen festzustellen, die gegen diese dezentrale Organisationsform sprechen. An einzelnen Schulen besteht Optimierungspotential in Einzelaspekten.

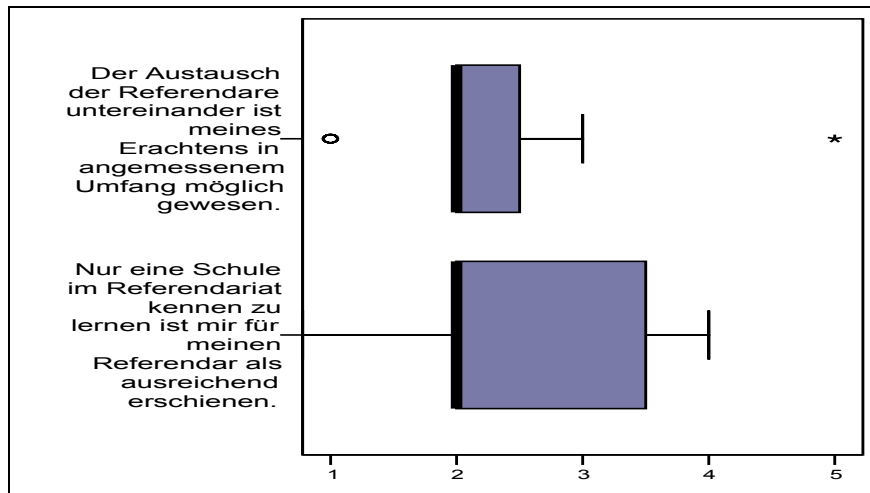
Weitere wesentliche Momente im Modell AQUA sind die Möglichkeit der freien Ortswahl für die Referendare und der daran gekoppelte Verbleib an diesem Ausbildungsort über den gesamten Ausbildungszeitraum von zwei Jahren. Die Referendare gaben in der Abschlussbefragung ein rückblickendes Urteil bezüglich dieser Konstruktion ab.



Übersicht 17: Aussagen der Referendare zum Konzept, zwei Jahre an einem Ort ausgebildet zu werden. (n=34) (1=stimme voll zu, 2=stimme eher zu, 3=weder noch, 4=stimme eher nicht zu, 5=stimme gar nicht zu)

Die Referendare beurteilen das Konzept, an einem Ort ausgebildet zu werden sehr positiv. In dieser Betrachtung fällt der sehr hohe Grad an Zustimmung auf. Der Median liegt bei den ersten vier Aussagen bei 'stimme voll zu'. Ein Austausch der Referendare ist in angemessenem Umfang möglich gewesen. Für die Ausbildung war es förderlich, zwei Jahre an einer Schule betreut zu werden. Nur vier Referendaren erscheint es (eher) nicht ausreichend, nur eine Schule im Referendariat kennen zu lernen. Die Nähe von Schule und Wohnort ist für die meisten sehr wichtig und für fast alle war es sehr entlastend, nicht während der Ausbildung umziehen zu müssen. An dieser Stelle ist im Vorgriff anzumerken, dass 82% der Referendare auch nach dem Referendariat an ihrer Schule geblieben sind und sich dieser positive Effekt damit weiter verstärkt hat.

Die Personalentwickler wurden zu diesem Themenbereich mit zwei Items befragt, in der sie eine Außeneinschätzung abgeben sollten.



Übersicht 18: Aussagen der Personalentwickler zum Konzept, Referendare zwei Jahre an einem Ort auszubilden. (n=23) (1=stimme voll zu, 2=stimme eher zu, 3=weder noch, 4=stimme eher nicht zu, 5=stimme gar nicht zu)

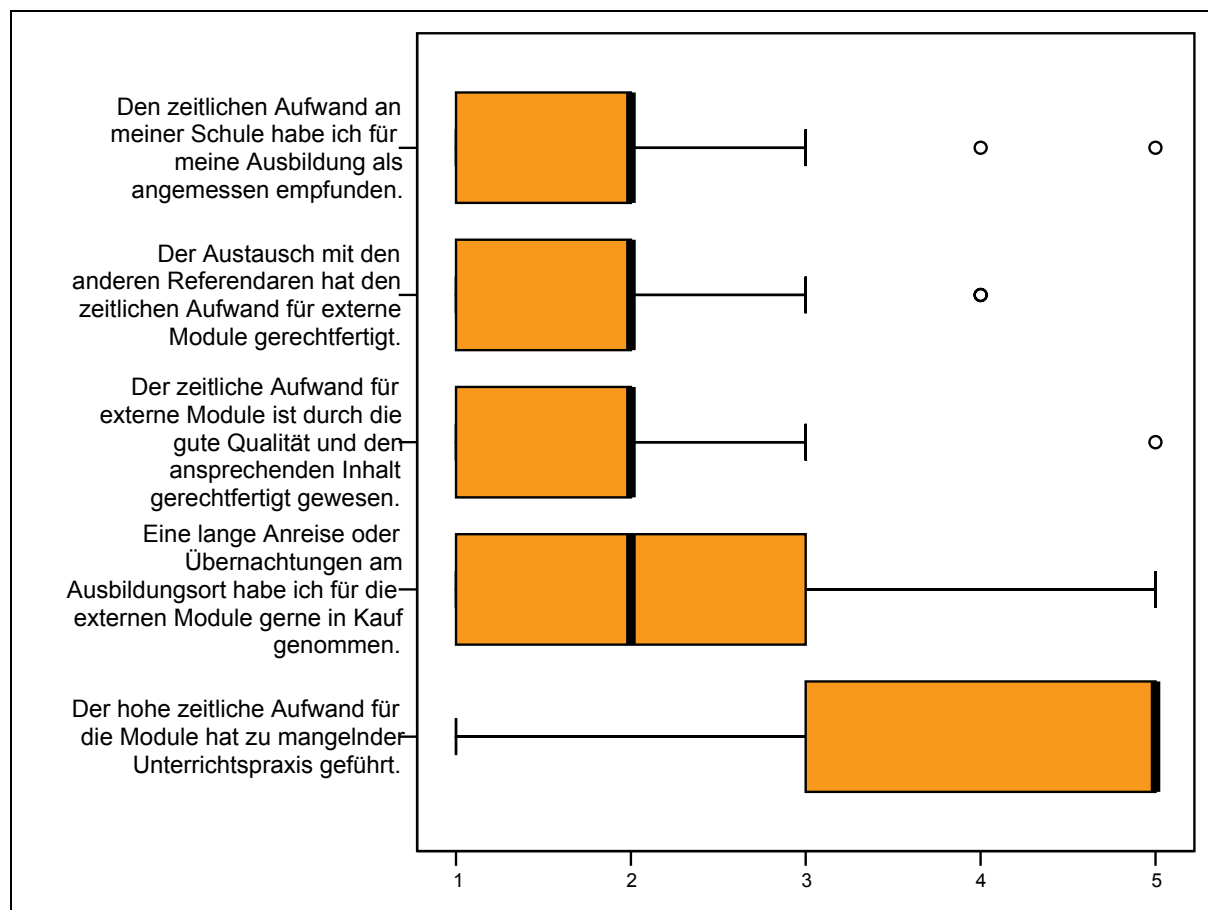
Auch die Personalentwickler sind mehrheitlich der Meinung, dass der Austausch der Referendare untereinander in angemessenem Umfang möglich gewesen ist und es für die Referendare ausreicht, an einer Schule ausgebildet zu werden.

Die freie Wahl der Ausbildungsschule und die Kontinuität des Ausbildungsortes als Merkmale der Ausbildung im Modell AQUA erfahren von Seiten der Beteiligten sehr positive Resonanz.

Die konzeptionelle Ausgestaltung der räumlichen Dimension von Ausbildung im Modell AQUA in einer dezentralen Form hat sich abschließend betrachtet als zielführend und vor allem aus Sicht der Referendare attraktivitätssteigernd erwiesen.

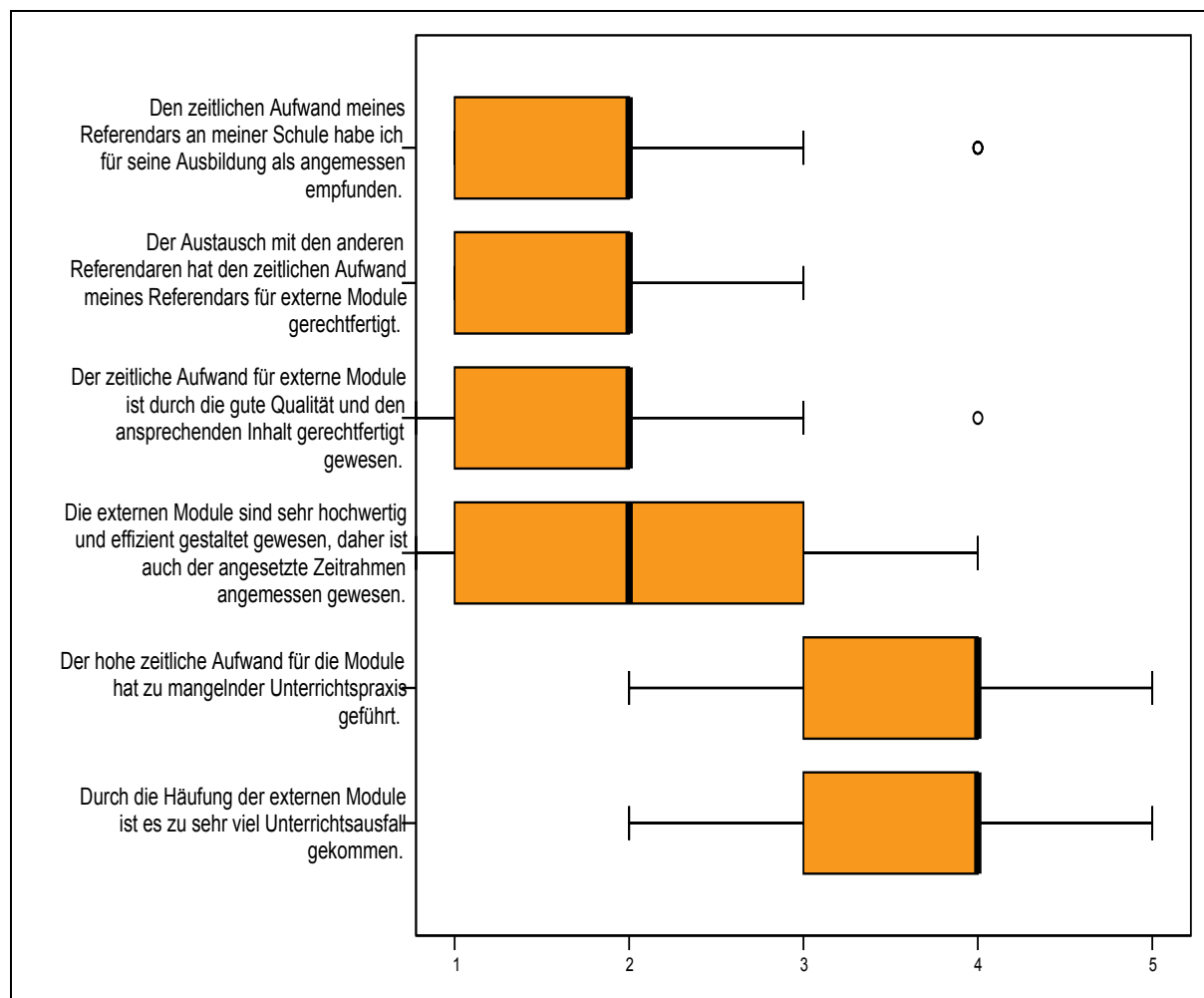
1.4 Zeitliche Dimension

Als vierte Dimension von Ausbildung wird die Zeit deklariert. Der Gesamtdauer des Referendariats von zwei Jahren stand im Modellversuch AQUA nicht zur Disposition. Gestaltungsspielräume ergaben sich aus dem System der Modularisierung. Diese Spielräume wurden ausgiebig genutzt, wie oben im Kapitel zum Modulwahlverhalten (Inhaltliche Dimension) bereits ersichtlich wurde. Die Begründungsstränge für die Modulteilnahme wurden dort erörtert. Hier interessiert nun, inwieweit der geleistete zeitliche Aufwand gerechtfertigt erscheint.



Übersicht 19: Aussagen der Referendare zu ihrem zeitlichen Aufwand für die Ausbildung. (n=34) (1=stimme voll zu, 2=stimme eher zu, 3=weder noch, 4=stimme eher nicht zu, 5=stimme gar nicht zu)

Die Referendare sehen ihren zeitlichen Aufwand für die Ausbildung grundsätzlich als gerechtfertigt, sowohl an der Schule als auch in den Ausbildungsmodulen. Das erscheint auch von daher plausibel, als dass viele der Referendare weit über das Pflichtmaß hinaus Module belegt haben. Auch eine eventuell lange Anreise oder bei geblockten Modulen Übernachtungen am Ausbildungsort wurden dafür in Kauf genommen. Befürchtungen, ein zu hoher zeitlicher Aufwand für die Module könnte zu mangelnder Unterrichtspraxis führen, haben sich nicht bestätigt.

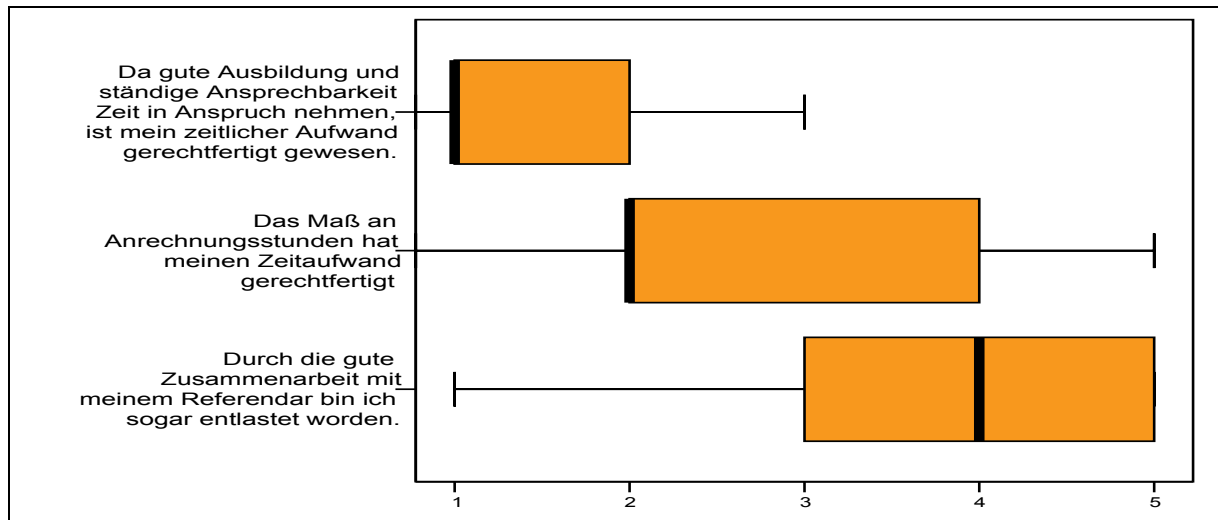


Übersicht 20: Aussagen der Personalentwickler zum zeitlichen Aufwand ihrer Referendare für die Ausbildung. (n=23) (1=stimme voll zu, 2=stimme eher zu, 3=weder noch, 4=stimme eher nicht zu, 5=stimme gar nicht zu)

Die Personalentwickler zeichnen ein übereinstimmendes Bild. Auch sie sehen den zeitlichen Aufwand der Referendare für die Ausbildung sowohl in der Schule als auch in den Modulen als gerechtfertigt an. Ebenso sehen sie die Gefahr von mangelnder Unterrichtspraxis durch zu viele Ausbildungsmodul als gering an.

In der Zusammenschau von Modulwahlverhalten und Sichtweise zur zeitlichen Dimension von Ausbildung zeigt sich, dass offenbar motivationale und volitionale Gründe dazu führen, dass einerseits Ausbildungsangebote in umfangreichem Maß in Anspruch genommen werden, andererseits dies nicht als zeitliche Überbelastung wahrgenommen wird.

Weiterhin interessiert im Hinblick auf zeitliche Belastungen, wie die Personalentwickler ihren eigenen zeitlichen Aufwand sehen.



Übersicht 21: Sichtweise der Personalentwickler zum eigenen zeitlichen Aufwand für die Ausbildung der Referendare. (n=23) (1=stimme voll zu, 2=stimme eher zu, 3=weder noch, 4=stimme eher nicht zu, 5=stimme gar nicht zu)

Es offenbart sich ein zeitlicher Aufwand der einerseits durch einen idealistischen Anspruch mit dem Ziel einer guten Ausbildung gerechtfertigt ist, andererseits zumindest für den größeren Teil der Personalentwickler in ausreichendem Maß durch Anrechnungsstunden ausgeglichen wird. Eine zeitliche Entlastung durch gute Zusammenarbeit mit dem Referendar wird selten berichtet.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die zeitlichen Gestaltungsspielräume im Modell AQUA ausgiebig genutzt wurden und dies zur Zufriedenheit sowohl der Referendare als auch der Personalentwickler. Eine Gefahr von mangelnder Unterrichtspraxis durch zu umfangreiche Modulteilnahme wird nicht festgestellt.

1.5 Prüfungen

Die Referendare im Modellversuch AQUA haben die zweite Staatsprüfung für das Lehramt an beruflichen Schulen in Bayern abgelegt. Die Prüfungsbestandteile gliedern sich nach der Lehramtsprüfungsordnung (LPO II) und entsprechen den Prüfungsbestandteilen in der herkömmlichen Form der Ausbildung. Abweichend davon wurde im Modellversuch die dritte Prüfungslehrprobe in Form einer mehrstündigen Unterrichtseinheit abgelegt. Die Referendare konnten dabei wählen, ob sie als dritte Lehrprobe einen einstündigen oder einen mehrstündigen Unterricht zeigen wollten. Alle Referendare entschieden sich für die mehrstündige Variante, die zwischen zwei und fünf Unterrichtsstunden umfassen konnte. Zielstellung dieser mehrstündigen Unterrichtseinheit im Modellversuch ist es, eine Handlungsorientierung von Unterricht aufzugreifen. Angekoppelt daran erstellten die Referendare in AQUA die schriftliche Hausarbeit – ebenfalls Prüfungsbestandteil nach LPO II - als umfangreiche Ausarbeitung zu didaktischen und methodischen Gesichtspunkten zu dieser Lehrprobe oder zu einem größeren, darüber hinausgehenden Themenkomplex, z. B. dem zugehörigen Lernfeld zu dieser gewählten Unterrichtseinheit. Damit wurde in AQUA im Vorgriff auf die Novellierung der LPO II diese neue Form der Prüfung erprobt.²

Von den 34 AQUA-Referendaren haben 33 das 2. Staatsexamen vollständig abgelegt. Dabei wurden folgende Prüfungsleistungen erzielt. Es werden jeweils der arithmetische Mittelwert und die Standardabweichung angegeben. Dabei errechnen sich die Angaben für die Lehrproben (gesamt), die mündlichen Prüfungen (gesamt) und die Beurteilung (gesamt) aus den gemittelten Einzelleistungen. Für die Gesamtnote werden gemäß der LPO II der Mittelwert der Lehrproben fünffach, der Mittelwert der Beurteilung vierfach, der Mittelwert der mündlichen Prüfungen zweifach, Hausarbeit und Klausur jeweils einfach gewichtet.

Die Prüfungskommissionen für die Einzelprüfungen waren jeweils mit AQUA-internen und AQUA-externen Prüfern besetzt. Die Leistungen wurden nach den Notenstufen für die 2. Staatsprüfung bewertet.

² Im Rahmen von AQUA wurde weiter ein Instrument zur systematischen und ökonomischen Beurteilung von Prüfungslehrproben entwickelt, das sowohl für einstündige als auch für mehrstündige Unterrichtseinheiten verwendet werden kann. Unter dem Titel 'BeurteilungsBausteine für Lehrproben - BBL' ist dieses Instrument beim Modellversuchsträger oder der wissenschaftlichen Begleitung als Produkt aus dem Modellversuch AQUA zu beziehen unter www.isb.bayern.de oder www.paed.wi.tum.de.

Prüfungsteil	Mittelwert (M)	Standardabweichung (s)
Lehrproben (gesamt)	2,74	0,949
<i>1. Lehrprobe</i>	2,71	0,956
<i>2. Lehrprobe</i>	2,85	0,943
<i>3. Lehrprobe</i>	2,65	0,936
Beurteilung (gesamt)	2,27	0,694
<i>Unterrichtsgestaltung</i>	2,42	0,605
<i>Erzieherisches Wirken</i>	2,36	0,688
<i>Dienstliches Verhalten</i>	2,03	0,717
Mündliche Prüfungen (ges.)	2,37	0,970
<i>Didaktik Erstfach</i>	2,24	1,023
<i>Didaktik Zweifach</i>	2,12	0,879
<i>Recht, Staatsbürgerkunde</i>	2,73	0,897
Hausarbeit	2,56	0,811
Klausur	3,61	0,952
Gesamtnoten	2,57	0,440

Übersicht 22: Ergebnisse der 2. Staatsprüfung in AQUA. Angaben für Mittelwerte auf zwei Dezimalen, für die Standardabweichung auf drei Dezimalen gerundet.

Die Prüfungsergebnisse in AQUA werden von der wissenschaftlichen Begleitung als gut beurteilt. Ein Vergleich mit der Referenzgruppe im herkömmlichen System war zum Zeitpunkt der Berichterstellung nicht möglich, da die Daten aus dem herkömmlichen System noch nicht vorlagen. Alle Daten im Modellversuch sind nach Kolmogorow-Smirnow-Test normalverteilt. Eine Analyse der individuellen Leistungen ergibt, dass im Vergleich zu den Ergebnissen aus dem 1. Staatsexamen bzw. der Diplomprüfung etwa die Hälfte der Referendare ihren Leistungsstand halten konnte oder sich verbessert hat, die zweite Hälfte im Leistungsstand abfiel. Dabei wurden Abweichungen um 0,2 berücksichtigt. Der Mittelwert der Leistungen im 1. Staatsexamen bzw. in der Diplomprüfung liegt bei $M=2,19$, die Standardabweichung bei $s=0,483$ bei einer Streuung zwischen 1,30 und 3,29. Eine signifikante Korrelation zwischen den Leistungen des 1. Staatsexamens und des 2. Staatsexamens konnte für diese Stichprobe nicht nachgewiesen werden (zweiseitige Korrelationsprüfung nach Pearson für intervallskalierte Daten; Korrelationskoeffizient $r=0,31$; Irrtumswahrscheinlichkeit $p=0,079$).

Die oben angesprochene Umsetzung der 3. Lehrprobe als mehrstündige Unterrichtseinheit hat zu erfreulichen Ergebnissen geführt und wird als erfolgreich eingestuft.

Die inhaltliche Kombination von 3. Lehrprobe in Form einer mehrstündigen Unterrichtseinheit mit der schriftlichen Hausarbeit betrachtet die wissenschaftliche Begleitung als sehr sinnvoll. Der Modellversuchsträger hat für die Durchführung dieser Lehrproben in Kombination mit der Hausarbeit ein Ablaufschema entwickelt und erfolgreich erprobt (vgl. hierzu die Ausführungen des Modellversuchsträgers in den Anlagen zum Abschlussbericht des Modellversuchs AQUA an den Programmträger im Modellversuchsprogramm innovelle-bs). Rahmenbedingung für diese Form der Kombination der Prüfungsteile ist jedoch, dass der Referendar bereits im ersten Ausbildungsjahr weiß, in welchen Klassen er zum Zeitpunkt der 3. Lehrprobe im zweiten Ausbildungsjahr unterrichten wird oder, dass der Referendar sich im Rahmen der Wahlmöglichkeiten hinsichtlich der Prüfungszeiträume für den letzten Prüfungszeitraum für die 3. Lehrprobe entscheidet. In jedem Fall begünstigt eine kontinuierliche Ausbildung an einer Schule die administrative Abwicklung dieser sinnvollen Form der Prüfungskombination zwischen 3. Lehrprobe und schriftlicher Hausarbeit. Optimierungspotential sieht die wissenschaftliche Begleitung noch hinsichtlich des Abgabetermins für die schriftliche Hausarbeit. Dieser sollte nach dem Termin der 3. Lehrprobe liegen, um dem Referendar die Möglichkeit zu geben in der Hausarbeit reflexive Elemente zur durchgeführten Unterrichtseinheit einzubringen. Damit würde dem Ansatz einer vollständigen Handlung von Unterrichtsvorbereitung, Durchführung und Unterrichtsnachbereitung angemessen Rechnung getragen.

Hinsichtlich der Durchführung der 3. Lehrprobe ist zu empfehlen, moderne Elemente unterrichtlichen Gestaltens wie das Unterrichten im Team ausdrücklich in den Verfahrensrichtlinien zur Prüfungsordnung zuzulassen, um dem Prüfling die Chance zu geben, planerisches Können und Teamfähigkeit auch auf dem Feld der Unterrichtsdurchführung unter Beweis stellen zu können.

In der Gesamtschau bewertet die wissenschaftliche Begleitung die Organisation, die Durchführung und die Leistungen in den Einzelprüfungen sehr positiv. Sie stützt sich dabei neben der formalen Ergebnislage vor allem auf Erkenntnisse aus der teilnehmenden Beobachtung. Die wissenschaftliche Begleitung wertet weiterhin die formale Ergebnislage aus den Prüfungen zum 2. Staatsexamen (vgl. Übersicht 22) als ein Indiz für das erfolgreiche Erreichen des Ziels der Qualitätssicherung in der zweiten Phase der Lehrerbildung im Modellversuch AQUA.

2 Betrachtungen individueller Ausbildungsverläufe

Im Rahmen der summativen Evaluation des Modellversuchs AQUA hat die wissenschaftliche Begleitung detaillierte Einzelfallanalysen angestellt. Diese Analysen ergänzen als ein methodischer Zugang der qualitativen Sozialforschung die Aussagen aus den eher quantitativen Erhebungen, deren Ergebnisse oben dargestellt sind. Für diese Einzelfallanalysen wurden nach einem bestimmten Auswahlraster Referendare ausgewählt, die sich durch unterschiedliche Rahmenbedingungen und Ausbildungsverläufe auszeichnen. Es handelt sich um zwei kaufmännische und zwei gewerblich-technische Referendare. Die detaillierten Auswahlkriterien wurden im Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung beschreiben und können dort nachgelesen werden. Die folgenden Ausführungen stützen sich auf die Eingangsbefragungen der Schulleiter im Interview und Referendare mittels Fragebogen, auf die Zwischenbefragungen der Referendare und Personalentwickler im Interview, auf die Abschlussbefragungen der Referendare und Personalentwickler mittels Fragebogen, auf das Modulwahlverhalten, auf die Dokumentenanalyse zum Ausbildungsverlauf und zum Verbleib an der Schule sowie auf die teilnehmenden Beobachtungen an Unterrichtsbesuchen, Prüfungslehrproben und Ausbildungsmodulen seitens der wissenschaftlichen Begleitung. Die Darstellung gibt die Erkenntnisse aus den Analysen an dieser Stelle in komprimierter Form wieder.

Fall 1:

Eine weibliche Referendarin, multistrukturierte, staatliche Schule mittlerer Größe, ländlicher Einzugsbereich, vergleichsweise zentrale Lage in Franken, traditioneller Beruf mit sehr großem Sprengel, kleiner Randbereich der Bautechnik (Raumausstatter), sehr hoher Grad an Spezialisierung.

Die Referendarin hat selbst eine Ausbildung zur Holzbildhauerin absolviert. Sie wird im Referendariat für den Beruf der Raumausstatter ausgebildet und soll den gestalterischen Aspekt in diesem Beruf fördern. Der Beruf erfordert einen hohen Grad an Spezialisierung und wird nur an sehr wenigen Berufsschulen unterrichtet. Die Personalentwicklerin ist hauptamtlich mit reduziertem Stundendeputat tätig, jedoch investiert sie sehr viel Zeit in die Ausbildung der Referendarin. Sie betrachtet die aufgewendete Zeit als Investition in die Zukunft, da die Referendarin nach der Ausbildung übernommen werden soll und sie mit ihr zusammenarbeiten wird. Der Arbeitsaufwand ist sowohl für die Referendarin, die viele außerschulische Qualifizierungsmaßnahmen (Fachliche Module) in Anspruch nimmt, als auch für die Personalentwicklerin sehr hoch. Die Referendarin beginnt mit der fachlichen Fortbildung bereits vor Beginn des ersten Ausbildungsjahres in Form von Praktika in den Sommerferien. Auch das Kollegium hilft mit, die Referendarin fachlich zu qualifizieren. Die Referendarin muss, da sie Deutsch als Zweifach studiert hat, nicht an den externen Pflichtmodulen für Deutsch teilnehmen. Diese Zeit nutzt sie ebenfalls zur fachlichen Qualifikation. Sie ist sehr engagiert und motiviert. Das Verhältnis zwischen Referendarin und Personalentwicklerin ist sehr freundschaftlich und sie fühlen sich als Team. Die Referendarin wünscht sich streckenweise mehr Austausch mit anderen Referendaren, da sie alleine an der Schule ist und auch die Ausbildung im Zweifach von der Schule übernommen wird. An Wahlmodulen nimmt die Referendarin aufgrund inhaltlicher Rele-

vanz teil und informiert die Personalentwicklerin im persönlichen Austausch über den Inhalt der Module. Sie zeigt ein ausgesprochen umfangreiches Modulwahlverhalten in allen Modulgruppen. Eine lange Anreise zu Modulen nimmt die Referendarin aufgrund der Qualität der Module und der Möglichkeit zum Austausch mit anderen Referendaren gerne in Kauf. Die Gefahr von mangelnder Unterrichtspraxis aufgrund hohen zeitlichen Aufwands für die Module sehen Personalentwicklerin und Referendarin nicht. Sie betrachten es als ausreichend, nur eine Schule im Referendariat kennen zu lernen. Beide Personen hatten hohe Erwartungen an den Modellversuch, die in den wesentlichen Punkten erfüllt wurden. Die Personalentwicklerin hebt vor allem die Bedeutung der eigenen unterrichtlichen Reflexion durch die Ausbildungstätigkeit hervor. Für die Referendarin waren die Mitbestimmung bei den Ausbildungsinhalten und das persönliche Verhältnis zur Personalentwicklerin sehr wichtig. Der unterrichtliche Einsatz der Referendarin gestaltet sich sowohl während der Ausbildung als auch danach ausgesprochen zielgerichtet und effektiv. Die Referendarin wird noch während der Ausbildungszeit als fachliche Beraterin zur Lehrplankommission für ihre Berufsgruppe gerufen. Beide Personen würden sich wieder für diese Form der Ausbildung entscheiden.

Fall 2:

Ein männlicher Referendar, mit zweitem Referendarskollegen, monostrukturierte, kommunale, kleinere Schule, in ein größeres Berufsbildungszentrum eingebettet, in einer zentral in Schwaben gelegenen Stadt, hochinnovative Berufe aus dem informationstechnischen Bereich (IT-Berufe), mittlerer bis hoher Grad an Spezialisierung.

Der Referendar hat selbst eine Ausbildung zum Kommunikationselektroniker absolviert und wird für den innovativen Bereich der IT – Berufe spezialisiert. Diese Berufe erfordern einen vergleichsweise hohen Grad an Spezialisierung, werden aber an zahlreichen Berufsschulen unterrichtet. Der Personalentwickler betreut ihn und einen weiteren Referendar. Im Zweifach Sozialkunde wird der Referendar in einem regulären Seminar an der BOS ausgebildet. Im Bereich der fachlichen Qualifizierung fühlt er sich gut vom Personalentwickler betreut. Im ersten Jahr unterrichtet er Grundlagen der Elektrotechnik, was vom Inhalt her eher leicht einzustufen ist. Im zweiten Jahr wird er alleine das Lernfeld IT – Systeme übernehmen. Dieser Herausforderung blickt er positiv entgegen. Das Verhältnis zwischen Referendar und Personalentwickler ist einerseits sehr gut und intensiv, andererseits schätzt es der Referendar auch sehr, dass der Personalentwickler ihm Freiheiten und die Möglichkeit lässt seinen eigenen Weg zu finden. Der Personalentwickler berichtet eine Unsicherheit darüber, in wie weit er Kritik an der Persönlichkeit der Referendare üben kann. Er ist sich unsicher über die Grenzen und wünscht sich in dieser Hinsicht eine Hilfestellung. Der Referendar nimmt auch außerschulische Qualifizierungsmaßnahmen in Anspruch um sich fachlich fortzubilden. Sein Modulwahlverhalten liegt vom Umfang her über den Mindestanforderungen. Er nimmt aus Gründen der inhaltlichen Relevanz und des Austauschs mit anderen Referendaren an Wahlmodulen teil. Der unterrichtliche Einsatz an der Ausbildungsschule ist vor allem im zweiten Jahr stärker auf das zukünftige Einsatzfeld ausgerichtet. Sowohl der Referendar, als auch der Personalentwickler, bzw. die Schule wünschen sich, dass die beiden Referendare nach der Ausbildung

übernommen werden. Aufgrund rückgängiger Schülerzahlen ist zunächst nicht sicher, ob Planstellen zur Verfügung stehen werden. Letztendlich kann der Referendar an der Schule übernommen werden. Der zweite Referendar, der parallel an der Schule ausgebildet wurde konnte nicht übernommen werden. Er hat eine Planstelle an einer anderen Schule angenommen und unterrichtet dort teilweise die gleichen Berufe wie an der Ausbildungsschule. Die von Referendar und Personalentwickler an diese Ausbildung gestellten Erwartungen wurden weitgehend erfüllt. Mehr Sicherheit wird im Hinblick auf eine langfristige Übernahme gewünscht. Für den Referendar waren die selbstständige Auswahl der Ausbildungsschule und die schnelle Integration ins Kollegium sehr wichtig, für den Personalentwickler die Möglichkeit, eine kontinuierliche Betreuung über zwei Jahre bieten zu können. Beide, Personalentwickler und Referendar sehen es als förderlich an, zwei Jahre der Ausbildung an einer Schule zu gestalten und würden sich wieder für diese Form der Ausbildung entscheiden.

Fall 3:

Eine weibliche Referendarin, größere, ländliche, multistrukturierte, staatliche Schule, in Oberbayern, traditioneller kaufmännischer Beruf, der an vielen Schulen unterrichtet wird (Einzelhandelskaufleute), geringer bis mittlerer Grad an Spezialisierung.

Die Referendarin hat selbst keine Berufsausbildung absolviert. Der Bereich der Einzelhandelskaufleute ist in ihren Augen geeignet, sich einzuarbeiten, da das Niveau nicht übermäßig hoch ist und sie sich die Inhalte einfach aneignen kann. In der Ausbildung betreut die Personalentwicklerin nur die eine Referendarin. Diese Einzelbeziehung bietet die Möglichkeit der individuellen Abstimmung der Ausbildung. Das Verhältnis zwischen beiden wirkt angemessen. Die Referendarin kann sich bei Problemen an die Personalentwicklerin wenden. Die Personalentwicklerin ist motiviert und probiert neue Methoden auch im eigenen Unterricht aus. Die Referendarin soll nach dem Vorbereitungsdienst die Betreuung des Fachbereichs Einzelhandel übernehmen, da die jetzige Betreuerin dann in Pension geht. Der Bereich der Einzelhandelskaufleute erfordert eine mittlere fachliche Spezialisierung und wird aber an vielen Berufsschulen unterrichtet. Der unterrichtliche Einsatz der Referendarin ist sehr zielgerichtet gestaltet und führt nahtlos zur Übernahme dieses Berufsfelds an dieser Schule nach der Ausbildung. Das Modulwahlverhalten der Referendarin gestaltet sich überdurchschnittlich umfangreich, fachliche Fortbildungen werden jedoch kaum wahrgenommen. Teilnahmegründe sind die inhaltliche Relevanz für Unterricht und persönliche Fortentwicklung sowie der Austausch mit anderen Referendaren. Für zwei Jahre an einer Schule ausgebildet zu werden bewerten sowohl Referendarin als auch Personalentwicklerin positiv. Die Erwartungen beider Partner an den Modellversuch und die Gestaltung der Ausbildung wurden erfüllt. Beide würden sich wieder für diese Form der Ausbildung entscheiden.

Fall 4:

Eine weibliche Referendarin, zwei weitere Referendarskollegen, kleinere, staatliche, multistrukturierte Schule, im ländlichen Einzugsbereich einer Großstadt, spezielle kaufmännische Berufe, der kaum an anderen Schulen zu finden ist (Veranstaltungs-, Gesundheits-, Sport- und Fitnesskaufleute), hoher Grad an Spezialisierung.

Die Referendarin hat eine Ausbildung als Bankkauffrau absolviert und in Volkswirtschaft promoviert. Sie war selbst Schülerin dieser Berufsschule, weshalb ihr Schule und Kollegium bereits bekannt sind. Der Personalentwickler fühlt sich mit dem pädagogischen Bereich seiner Aufgaben sehr gefordert und wünscht sich mehr Unterstützung durch Lehrerfortbildungen. Der Personalentwickler hat drei Referendare zu betreuen und jedem Referendar ist ein Mentor zur Seite gestellt. Im Fachbereich der Bankkaufleute arbeiten Personalentwickler und Referendarin gut zusammen. Der vorgesehene Einsatzbereich der Referendarin hat sich aufgrund der Bedarfslage über den Verlauf der Ausbildung von den Veranstaltungskaufleuten hin zu Bürokaufleuten, Sport- und Fitnesskaufleuten und Gesundheitskaufleuten verschoben. Neben dem Personalentwickler steht ihr dort eine Mentorin zur Seite. Die Referendarin unterrichtet im zweiten Jahr der Ausbildung zielgerichtet die Berufe, die sie auch nach der Ausbildung an dieser Schule unterrichtet. Die Referendarin bewertet die individuelle Abstimmung der Ausbildung durch ihren Personalentwickler deutlich positiver als dieser sich in der Selbstwahrnehmung. Bezüglich des Informationsflusses über die Inhalte der externen Ausbildungsmodule wird von beiden Personen Optimierungspotential erkannt. Die Inhalte der externen Module findet die Referendarin zwar interessant, aber die Vermittlung oft methodisch nicht angemessen. Ihr Modulwahlverhalten gestaltet sich vom Umfang her durchschnittlich, jedoch nimmt sie einige fachliche Fortbildungen wahr. Die Rahmenbedingungen für die Ausbildung an der Schule werden übereinstimmend als mangelhaft beschrieben, was die räumliche und sächliche Ausstattung betrifft. Die Erwartungen an diese Form der Ausbildung wurden aus Sicht der Referendarin weitgehend erfüllt. Für sie stand eine kontinuierliche und zielgerichtete Ausbildung an einem Ort mit langfristiger Perspektive im Vordergrund. Für den Personalentwickler haben sich nicht alle Erwartungen erfüllt, was vor allem aus der zeitlichen Belastung und geringer externer Unterstützung resultiert. Positiv vermerkt er die Bestätigung und Reflexion der eigenen unterrichtlichen Arbeit durch die Ausbildungstätigkeit. Die Referendarin würde sich wieder für diese Form der Ausbildung entscheiden, der Personalentwickler stünde unter gleichen Rahmenbedingungen nicht mehr zur Verfügung.

Zusammenfassung

In der Gesamtschau der vorgestellten Einzelfälle zeigt sich ein hoher Grad an Differenziertheit in den individuellen Ausbildungsverläufen. Jeder spezielle Fall wirft die Notwendigkeit einer flexiblen Behandlung auf und fordert und fördert von den Beteiligten eine selbstständige Auseinandersetzung mit der Situation. Die Rahmenbedingungen für eine solche selbstverantwortliche und adressatenbezogene Gestaltung zu bieten ist Aufgabenstellung für die Verantwortlichen des Modellversuchs; damit verantwortungsbewusst umzugehen die der Referendare, Personalentwickler und Schulen. Beides haben die Betroffenen unter Beweise gestellt. Von den acht betrachteten Personen, vier Referendare und vier Personalentwickler, drücken sieben einen sehr

hohen Grad an Zufriedenheit mit dem Konzept der Ausbildung aus und setzten individuell unterschiedliche Schwerpunkte. Es zeigen sich unterschiedliche Ausprägungen im Modulwahlverhalten, im Grad der Spezialisierung und in der Betreuungsdensität. Übereinstimmend wird die Kontinuität der Ausbildung über zwei Jahre hinweg mit einem zielorientierten unterrichtlichen Einsatz positiv bewertet. In allen vier Fällen führt die Ausbildung zu einem langfristigen Personalverhältnis im vorgesehenen Einsatzbereich. Der Übergang von 2. zu 3. Phase der Lehrerbildung gestaltet sich hier reibungslos. In einem Fall war dies jedoch durch schwankende Schülerzahlen zunächst bedroht. Optimierungspotential wird vereinzelt hinsichtlich des Informationsflusses bezüglich der Inhalte der Module berichtet. Weiter auszubauen ist das Fortbildungsangebot für Personalentwickler. Als positive opportune Leistung dieser Konzeption wird übereinstimmend die Notwendigkeit für die Personalentwickler berichtet, sich wieder reflexiv mit dem eigenen unterrichtlichen Arbeiten auseinander zu setzen. Der Anstoß dazu wird gerne aufgenommen und die Referendare tragen moderne Ansätze zur Unterrichtsgestaltung in die Ausbildungsschule hinein und damit zur inneren Schulentwicklung bei.

Teil D: Beurteilungen

In den folgenden Ausführungen nimmt die wissenschaftliche Begleitung summative Beurteilungen zu den wichtigsten konzeptionellen Aspekten des Modells AQUA in konzentrierter Form vor. Ferner gibt sie Einschätzungen zu weiterführenden Fragestellungen im Rahmen eines Verstetigungsprozesses ab. Empfehlungen hinsichtlich des Transfers dieses erprobten Konzepts folgen in Teil E.

Qualitätssicherung

Ein Ziel des Modellversuchs AQUA war es, eine Konzeption von Lehrerbildung zu erproben, die einerseits hinreichende Offenheit und Flexibilität besitzt, um auf bestehende und auch zukünftige Anforderungen in der Lehrerbildung angemessen reagieren zu können und die andererseits aber auch bestehende Qualitätsstandards in der Lehrerbildung der 2. Phase sichert. Oder anders ausgedrückt, es durfte nicht eine Flexibilität auf Kosten von Qualität erkaufte werden. Zur Beurteilung der Qualität eines Konzepts und des damit verbundenen Ergebnisses sind differenzierte Kriterien heranzuziehen. Im Einzelnen sind hier zu betrachten, die Zielgerichtetheit des Ausbildungsprozesses, die Einschätzungen der Beteiligten über den Ausbildungsprozess, die Qualität der Ausbildungseinheiten und die formale Ergebnislage in Form von Prüfungsergebnissen. Die Analyse des unterrichtlichen Einsatzes der Referendare ergibt, dass dieser in 28 von 34 Fällen zielgerichtet auf das Betätigungsfeld nach der Ausbildung gestaltet war. In den verschiedenen Befragungen drückt sich wiederkehrend die hohe Zufriedenheit der Beteiligten mit dem Ausbildungsprozess aus. 32 der 34 Referendare würden sich wieder für dieses Konzept von Ausbildung entscheiden und 18 von 24 Personalentwicklern würden diese Aufgabe wieder übernehmen, wobei drei der übrigen sechs aufgrund der Übernahme anderer Aufgaben nicht mehr zur Verfügung stehen. Die Qualität der Ausbildungseinheiten wurde von den Teilnehmern nahezu durchgängig positiv bewertet. Zu dieser Bewertung kommt die wissenschaftliche Begleitung auch aufgrund der teilnehmenden Beobachtungen. Eine eingehende Betrachtung findet sich auch weiter unten beim Punkt Modularisierung. Nicht zuletzt sind die Leistungen der Referendare im 2. Staatsexamen zu betrachten. Diese Laufbahnprüfung kann durch die Vielzahl an differenzierten Prüfungselementen als angemessener Indikator für das Ergebnis eines Ausbildungsprozesses gewertet werden. Die Qualität des Ausbildungsprozesses beeinflusst nicht allein verursachend, wohl aber maßgeblich die Prüfungsleistungen. Die Leistungen der 33 von 34 Referendaren, welche die Prüfungen erfolgreich bestanden haben, liegen auf hohem Niveau. Ein Referendar hat die Prüfungen nicht bestanden. In der Gesamtschau der vier relevanten Kriterien ist die Qualität der Ausbildung als sichergestellt zu bezeichnen. Im Sinne einer langfristigen Umsetzung empfiehlt sich vor allem eine Modulevaluation durch die Teilnehmer fortwährend sicherzustellen.

Attraktivitätssteigerung

Neben der Qualitätssicherung stellt der Titel des Modellversuchs AQUA eine Attraktivitätssteigerung des Lehrerberufs durch eine veränderte Form der 2. Phase der Lehrerbildung als Ziel heraus. Die Attraktivität eines Konzepts ist von denjenigen zu bewerten, die sich zwischen verschiedenen Alternativen für ein Konzept entscheiden sollen. Die repräsentative Befragung des gesamten Jahrgangs 2002/04 an Referendaren für das Lehramt an beruflichen Schulen in Bayern zu Beginn der Ausbildungsphase ergab, dass 82% der Befragten dieses Konzept als attraktiv einstufen. Zugleich hatten 40% der Berufsschulen in Bayern Interesse, am Modellversuch teilzunehmen. Letztendlich haben sich 33% aller Referendare an den 23 ausgewählten Modellversuchsschulen beworben. Einschränkend für eine Bewerbung wirkte hier in erster Linie, wenn eine Modellversuchsschule nicht in der näheren Umgebung des Interessenten lag, und dass bestimmte berufliche Fachrichtungen nur sehr begrenzt angeboten wurden. Die besetzten Stellen waren regional gestreut und auf attraktive und unattraktive Standorte verteilt. Entscheidend für die Referendare waren bei der Ortswahl persönliche Gründe, die meist mit der eigenen Herkunft zusammen hängen (vgl. dazu näher die Ausführungen zum Rekrutierungsverfahren im Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung, Schelten, Müller, Riedl 2004). Die in AQUA ausgebildeten 34 Referendare stellen 10% des Jahrgangs dar. Sieben Referendare hätten die Ausbildung nicht angetreten, wenn es AQUA nicht gegeben hätte.

Eine Bewertung der Attraktivität des Ausbildungskonzepts AQUA wurde weiterhin von den beteiligten Referendaren und Personalentwicklern zu verschiedenen Zeitpunkten im Ausbildungsverlauf vorgenommen. Dabei zeigen sich durchgängig hohe bis sehr hohe Werte der Zustimmung zu diesem Ausbildungskonzept. Fast alle Referendare würden sich wieder für AQUA entscheiden. Die an das Konzept gestellten Erwartungen wurden in den Augen der Referendare in weit reichendem Maß erfüllt. Als wesentliche Attraktivitätspunkte für die Referendare stellten sich vor allem Folgende heraus:

- Sicher zumindest zwei Jahre an einem Standort bleiben zu können
- Möglichkeit, die Schule selbst auszuwählen
- Inhalte der Ausbildung über die Wahlmöglichkeiten bei den Modulen mitbestimmen zu können
- Über die Vielzahl an Referenten eine vielschichtige Ausbildung zu erfahren
- Frühzeitig in das zukünftige Kollegium integriert zu werden
- Voraussichtlich an der Schule übernommen zu werden

Die Sichtweise der Schule zur Attraktivität des Ausbildungskonzepts wurde bei Schulleitern und Personalentwicklern erhoben. Für die Schulleiter stehen folgenden Aspekte im Vordergrund:

- Gewinnung von passenden Nachwuchskräften
- Fachliche und organisatorische Spezialisierung der Referendare für die Schule
- Langfristige Planungssicherheit
- Möglichkeit Innovationen voranzutreiben

Die Personalentwickler setzen folgenden Prioritäten:

- Frühzeitig den neuen Kollegen kennen zu lernen und in das Kollegium zu integrieren
- Inhaltliche Mitbestimmung durch Modulwahlmöglichkeit
- Den Referendar zielgerichtet für den Einsatz an der Schule auszubilden
- Vielschichtigkeit der Ausbildung durch eine Vielzahl an Referenten

Aus den genannten Attraktivitätspunkten, die für die drei Personengruppen im Vordergrund stehen ergeben sich Überschneidungsfelder. Dabei kristallisieren sich zwei wesentliche Elemente heraus, welche die Attraktivität dieses Ausbildungskonzepts determinieren:³

- **Kontinuität der Ausbildung an einem Ort über zwei Jahre hinweg (incl. Selbstbestimmung bei der Ortswahl, langfristiger Planungssicherheit und frühzeitiger Integration ins Kollegium)**
- **Mitbestimmungsmöglichkeit zu Inhalten der Ausbildung über Wahlmodule**

Zusammenfassung

In einer zusammenfassenden Beurteilung zur Attraktivität des Ausbildungskonzepts von AQUA sieht die wissenschaftliche Begleitung zum einen die Kontinuität der Ausbildung an einer Ausbildungsschule über den gesamten Zeitraum von zwei Jahren bei selbstbestimmter Ortswahl und zum anderen die Mitbestimmungsmöglichkeit über die Inhalte der Ausbildung durch die Modularisierung als die beiden wesentlichen Faktoren für eine Attraktivitätssteigerung der Lehrerbildung in der 2. Phase. Diese Einschätzung stützt sich auf die Sichtweisen der beteiligten Personengruppen. An die beiden genannten Elemente des Ausbildungskonzepts gekoppelt sind motivationale Prozesse zu beobachten, die einen Ausbildungserfolg wesentlich befördern.

³ Zu einer weitergehenden Betrachtung sind die diesbezüglichen Daten aus den Abschlussbefragungen im Anhang in grafisch aufbereiteter Form abgedruckt.

Rekrutierungsverfahren

Wie in den obigen Ausführungen bereits gezeigt wurde, stellt das Rekrutierungsverfahren in Kombination mit der Kontinuität der Ausbildung an einem Ort ein wesentliches Element der Attraktivität des Modells AQUA dar.

Dabei spielt die Chance zur selbstbestimmten Ortswahl zu Beginn der Ausbildung eine entscheidende Rolle. Das hier erprobte Rekrutierungsverfahren gibt beiden beteiligten Partnern, Schule und Referendar, die Möglichkeit, sich frei für einander zu entscheiden. Diese Selbstbestimmtheit bewirkt weit reichende motivationale Effekte auf beiden Seiten.

Die Effektivität eines Rekrutierungsverfahrens ist unter zwei Blickwinkeln zu betrachten, zum einen hinsichtlich des Grades der Stellenbesetzung bezogen auf die Gesamtzahl der Angebote, zum anderen hinsichtlich der Zuverlässigkeit der Personalauswahl bezogen auf die adäquate Besetzung der einzelnen Stelle. Im Rekrutierungsverfahren im Modellversuch konnten von den 42 ausgeschriebenen Stellen 34 besetzt werden. Die wissenschaftliche Begleitung bewertet diese Besetzungsquote von 80% als befriedigend. Optimierungspotential wird in Bezug auf die Stellenausschreibungen erkannt (vgl. dazu die ausführlichen Darstellungen im Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung, Schelten, Müller, Riedl 2004).

Der Indikator für die Zuverlässigkeit der Personalauswahl stellt sich maßgeblich in der langfristigen Verbleibsquote der Referendare an der Schule dar. Daneben gelten die Aussagen der Personalentwickler über eine hypothetische erneute Entscheidung für den Referendar als Hinweis. Nach der Ausbildung mussten beide Seiten, Referendar und auch Schule, das Personalverhältnis verlängern, in Form der Besetzung der Planstelle. Diese Verbleibsquote liegt bei 80% (27 von 34 Referendaren). Zwei Referendare wechselten aus eigener Entscheidung die Schule, drei Referendaren konnte aufgrund fehlenden Lehrbedarfs durch sinkende Schülerzahlen keine Stelle angeboten werden und in einem Fall fehlte die Planstelle aufgrund finanzieller Engpässe der Kommune. Die Personalentwickler als Mitentscheidende bei der Personalauswahl würden sich in 88% der Fälle wieder für den Referendar entscheiden (30 von 34).

In der Zusammenschau der Indikatoren bewertet die wissenschaftliche Begleitung das erprobte Rekrutierungsverfahren als zielführend und effektiv.

Modularisierung

Die Modularisierung ist die zweite tragende Säule im Konzept einer modernen Lehrerbildung in der 2. Phase. Die damit einhergehende Wahlfreiheit in ausgedehnten Bereichen des Modulangebots wird von den Teilnehmern des Modellversuchs als wesentlicher Faktor der Attraktivität von AQUA bestätigt. Diese Wahlmöglichkeiten wurden von den Referendaren ausgedehnt genutzt, um die Inhalte ihrer Ausbildung adressatenbezogen zu gestalten. Das Modulwahlverhalten wurde im Kapitel Inhaltliche Dimension erörtert. Die Qualität der Ausbildungsmodule wurde über die fortwährende Modulevaluation in Form von Teilnehmerbefragungen und teilnehmenden Beobachtungen durch die wissenschaftliche Begleitung bewertet. Die Ergebnisse fallen gut bis sehr gut aus. Ein repräsentatives Beispiel einer Modulevaluation findet sich im Anhang. Die Evaluationsergebnisse wurden grundsätzlich an die Modulanbieter, den Modellversuchsträger, die Modulteilnehmer und die Lenkungsgruppe des Modellversuchs weitergegeben.

In einer abschließenden Betrachtung zum erprobten Modulkonzept bleiben folgende Punkte festzuhalten. Das Modulangebot wird von den Beteiligten als umfassend und in der Zuweisung der Ausbildungsinhalte an Schule vs. Modul als angemessen bewertet. Die Qualität der Module bewegt sich auf hohem Niveau, ist maßgeblich von der Auswahl der Modulanbieter abhängig und sollte durch eine fortwährende Evaluation sichergestellt werden. Gruppendynamische Effekte in der Referendarsausbildung werden vor allem durch mehrtägige geblockte Veranstaltungen gewinnbringend gefördert. Mehrtägige Module führen zur Erhöhung der nutzbaren Ausbildungszeit durch Minimierung der Reisezeiten. Die Kosten für Übernachtungen werden durch Einsparungen bei den Reisekosten ausgeglichen. Ein modulares Ausbildungsangebot beinhaltet die Möglichkeit der flexiblen Adaption neuer relevanter Ausbildungsinhalte. Durch das Modulangebot wird der Forderung nach einer Trennung von Berater- und Beurteilerfunktion in der Ausbildung angemessen Rechnung getragen. Die Referendare können sich von einer Vielzahl spezialisierter Modulanbieter Beratung einholen, ohne dass diese Personen eine Beurteilungsfunktion haben. Die Selbstbestimmung bei der Auswahl der Module führt zu beobachtbaren positiven motivationalen und volitionalen Effekten. Die Einbindung schulsystemexterner Experten als Modulanbieter bereichert die Ausbildung in wertvoller Weise. Die Modularisierung eröffnet die Möglichkeit der fachlichen Fortbildung in der 2. Phase der Lehrerbildung. Einschränkung ist festzustellen, dass sich aus der Notwendigkeit der Rekrutierung geeigneter Modulanbieter ein neuer organisatorischer Aufwand ergibt. Dieser lässt sich jedoch reduzieren, indem das bestehende Seminarpersonal stärker als Modulanbieter eingebunden wird. Für schulsystemexterne Modulanbieter ist ein gesondertes Budget bereitzustellen.

Individualisierung

Dem Ansatz zur Individualisierung der Lehrerbildung in der 2. Phase wird im Konzept AQUA auf zwei Ebenen Rechnung getragen. Zum einen soll der Referendar auf der personellen Ebene der Ausbildungsschule frühzeitig in das zukünftige Kollegium eingebunden und dort von einem Personalentwickler individuell begleitet werden, zum anderen sollen dem Referendar und der Schule auf inhaltlicher Ebene die Möglichkeit gegeben werden, die Ausbildungsinhalte am individuellen Bedarf orientiert mitzubestimmen. Damit geht es bei einer Beurteilung zur Individualisierung in einem Ausbildungskonzept sowohl darum, ob eine begleitete Integration stattgefunden hat als auch darum, inwieweit eine Differenzierung der Ausbildungsinhalte zu beobachten ist. Zu beiden Beurteilungsschwerpunkten wurden bereits in den Kapiteln Personelle Dimension und Inhaltliche Dimension ausführliche Darstellungen vorgenommen.

In einer summativen Beurteilung kommt die wissenschaftliche Begleitung zu dem Schluss, dass der Schwerpunkt der Individualisierung im ersten Jahr der Ausbildung auf der Ebene der Schule durch die frühzeitige Integration ins Kollegium mit einer individuellen, sehr persönlichen Betreuung durch den Personalentwickler liegt. Dabei ist ein kleines Verhältnis von Anzahl der Referendare zu Personalentwickler förderlich. Diese Beobachtung setzt sich im zweiten Jahr fort, wird da aber maßgeblich durch die differenzierte Modulwahrnehmung ergänzt. Dies ist von daher plausibel, als im ersten Ausbildungsjahr der Anteil von verpflichtenden Modulen höher ist, im zweiten Jahr die Anzahl der freien Wahlmodule zunimmt. Die Module zur fachlichen Fortbildung sind von dieser Beobachtung ausgenommen, da deren Organisation der Schule obliegt und eine zeitliche Lage flexibel gestaltet wird. Diese Einschätzungen stützen sich auf die Aussagen der Referendare und Personalentwickler, die teilnehmenden Beobachtungen der wissenschaftlichen Begleitung, sowie die vorgenommenen Dokumentenanalysen.

Erweitertes Ausbildungspersonal

Eine Erweiterung des Ausbildungspersonals ergibt sich in einer vollständigen Umsetzung der konzeptionellen Ansätze zu AQUA zwangsläufig. Einerseits kommen Modulanbieter zum Einsatz, die in herkömmlichen Ausbildungsformen nicht integriert wurden, andererseits erweitert sich der Personenkreis durch die Gruppe der schulinternen Personalentwickler.

Die wissenschaftliche Begleitung nimmt zu diesen Erweiterungen des Ausbildungspersonals folgende Beurteilungen vor. Durch den Einsatz der beiden Personengruppen der Modulanbieter und der Personalentwickler konnte der Forderung nach einer Trennung der Berater- und Beurteilerfunktion von Ausbildungspersonal in angemessener Weise Folge geleistet werden. Modulanbieter waren zum überwiegenden Teil nicht als Prüfer tätig. Personalentwickler werden durch Modulanbieter hinsichtlich der Beratungstätigkeit, u. a. in sensiblen Bereichen der Entwicklung der Lehrerpersönlichkeit, entlastet. Referendare können sich Beratung bei Personen einholen, die nicht im Prüfungsgeschäft involviert sind. Dadurch kann ein latent vorhandener Konformitätsdruck reduziert werden.

Gekoppelt an eine fortwährende Evaluation der Module ist eine Qualitätssicherung der Ausbildung auch über die Auswahl der Referenten möglich. Entsprechen die Evaluationsergebnisse nicht den Anforderungen, kann sich der Organisator des Modulangebots für andere Modulanbieter entscheiden. Der Einsatz von schulsystemexternen Experten in speziellen Themenbereichen erhöht die Flexibilität und die Qualität der Ausbildung. Für schul- und unterrichtsnahe Themenfelder, wie z. B. die Didaktik und Methodik des beruflichen Unterrichts, empfiehlt sich der Einsatz von Seminarlehrern als Modulanbieter. Die oben genannten Vorteile bleiben dabei erhalten, wobei die Kosten reduziert werden können, da auf vorhandene Strukturen und Kompetenzen zurückgegriffen wird.

Die Erweiterung des Ausbildungspersonals um die Gruppe der Personalentwickler erweist sich aus mehrerlei Hinsicht als sinnvoll. Einerseits ist ein ausgeprägtes Maß an Engagement für die Ausbildung der Referendare zu beobachten, das unter anderem aus der langfristigen Perspektive die sich aus dieser Investition ergibt resultiert. Zum anderen können die Personalentwickler auf schulspezifisches Wissen zurückgreifen, das die Zielgerichtetheit der Ausbildung unterstützt. Dies betrifft die Spezifika der zu unterrichtenden Berufe, und damit die fachliche Ausbildung der Referendare, wie auch die organisatorischen Besonderheiten vor Ort.

Weiterhin leistet diese Erweiterung des Ausbildungspersonals einen Beitrag zur inneren Schulentwicklung, im speziellen der Unterrichtsentwicklung, aber auch der Personalentwicklung. Die Personalentwickler berichten eine Notwendigkeit, den eigenen Unterricht vertieft zu reflektieren und damit neu zu überdenken. Diesen Effekt betrachtet die wissenschaftliche Begleitung als wertvolle Opportunitätsleistung dieses Ausbildungsmodells. Weiterführende Betrachtungen finden sich weiter unten im Absatz Qualifizierung des Ausbildungspersonals.

Langfristigkeit

Bei genauerer Betrachtung ist die Säule der Langfristigkeit im Modell AQUA in einen mittelfristigen und einen langfristigen Anteil zu unterteilen. Der mittelfristige Anteil betrifft die Ausbildungsdauer über zwei Jahre an einer Schule, der langfristige Anteil die Perspektive auf den Verbleib an der Schule nach der Ausbildung. Beide Anteile wurden sowohl von Referendaren als auch Schulen als wesentliche Elemente der Attraktivität des Konzepts von AQUA bezeichnet (vgl. dazu ausführlich den Absatz Attraktivitätssteigerung und die Darstellungen im Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung, Schelten, Müller, Riedl 2004).

Die langfristige Verbleibsquote der Referendare an ihren Ausbildungsschulen liegt bei 80%. 27 von 34 Referendaren wurden an der Schule auf eine Planstelle übernommen, zwei haben von sich aus eine andere Schule gewählt, wobei eine Person an die Fachoberschule an diesem Standort wechselte, und vier Referendaren konnte aus Bedarfsgründen keine Planstelle angeboten werden. Der unterrichtliche Einsatz während und nach der Ausbildung gestaltet sich zielgerichtet, ohne ausschließlich auf einen Einsatz an der Ausbildungsschule vorzubereiten (vgl. dazu ausführlich im Absatz Spezialisierung weiter unten).

Damit erscheint die Instanz der Einzelschule in überzeugendem Maße in der Lage, den Bedarf an Lehrkräften in einem Berufsfeld zu einem Zeitpunkt des Beginns der Ausbildung angemessen einzuschätzen. Es wurden in sehr geringem Ausmaß Ausbildungsstellen für Referendare über einem später tatsächlich vorhandenem Bedarf angeboten. Andererseits ist von Seiten der Referendare ein sehr hohes Maß an Verlässlichkeit zu beobachten. Wer sich für einen Standort zu Beginn der Ausbildung entschieden hat, möchte dort auch nach der Ausbildung bleiben. Die Konsistenz des konzeptionellen Ansatzes der Langfristigkeit im Modell AQUA wird damit bestätigt.

Als opportunen Nebeneffekt erzielt dieses Konzept eine Reduzierung der Transaktionskosten von Lehrpersonal. Zum einen entfallen die Zahlungen von Trennungsgeldern während der Ausbildungszeit, die sonst durch Versetzungen im zweiten Ausbildungsjahr entstehen, zum anderen wird die Zahl von Versetzungsanträgen reduziert, die im Fall von Zuweisungen auf Planstellen nach der Ausbildung auftreten.

In der Gesamtschau sind ein frühzeitiger Personalrekrutierungsprozess und ein langfristiger Verbleib im Personalverhältnis gemeinsam zu betrachten, was im Fall des Modellversuchs AQUA zu überzeugenden Ergebnissen geführt hat.

Spezialisierung

Das Konzept des Ausbildungsmodells AQUA sieht eine Spezialisierung des Referendars auf den Einsatz an seiner Ausbildungsschule nach der Ausbildung vor. Dabei ist eine so genannte Passgenauigkeit von Ausbildung nicht mit einer singulären Vorbereitung auf einen unterrichtlichen Einsatz ausschließlich in einem einzigen Ausbildungsberuf zu verwechseln. Vielmehr hat sich über den Verlauf des Modellversuchs in der überwiegenden Mehrheit der Fälle gezeigt, dass eine solche Spezialisierung als eine zielgerichtete Ausbildung für die Bandbreite der zu unterrichtenden Berufe an dieser Schule in einem Berufsfeld zu verstehen ist. Zudem werden spezielle organisatorische Rahmenbedingungen berücksichtigt, die sich beispielsweise aus der Sprengelschneidung oder der Kompetenzzentrenbildung ergeben. Daneben entstehen Überschneidungsfelder, die einen Einsatz an anderen Schulen ebenso zulassen, wie sich bei den Referendaren zeigt, welche die Schule nach der Ausbildung wechseln mussten. Die Vorteile eines zweijährigen Verbleibs führen also nicht zu einem befürchteten Nachteil eingeschränkter Einsatzfähigkeit. In den Fällen einer stärker ausgeprägten Spezialisierung auf eine geringere Anzahl an zu unterrichtenden Berufen korreliert diese mit einem gesicherten Bedarf an dieser Lehrkraft an der Ausbildungsschule. Die Schulen gehen mit der Möglichkeit zu einer bedarfsgerechten Ausbildung verantwortungsbewusst um. Durch die Anlage des Ausbildungskonzepts, besonders Form von Pflicht- und Wahlpflichtmodulen, wird einer übermäßigen Spezialisierung konzeptionell entgegengewirkt.

Zweifachausbildung

Die Zweifachausbildung konnte von den Referendaren im Modell AQUA wahlweise bei einem Seminarlehrer II oder bei einem Personalentwickler II durchlaufen werden. Der Betreuungszeitraum war in beiden Varianten auf das erste Jahr der Ausbildung angelegt. Beide Varianten haben die Referendare erfolgreich zum Ausbildungsziel geführt. Diese Einschätzung ergibt sich aus der Betrachtung der Prüfungsergebnisse in den Zweifächern und den teilnehmenden Beobachtungen der wissenschaftlichen Begleitung an Prüfungslehrproben. Die Entscheidung über die präferierte Variante der Zweifachausbildung lag maßgeblich bei der Schule. Diese musste feststellen, ob eine geeignete Lehrkraft für die Übernahme der Aufgabe eines Personalentwicklers II zur Verfügung steht und wie die organisatorische Abwicklung funktionieren kann. In den allgemeinbildenden Unterrichtsfächern ist eine Spezialisierung, wie sie für den beruflichen Unterricht nötig ist, nicht zwingend erforderlich. Für den beruflichen Unterricht ergibt sich die Notwendigkeit zur Spezialisierung aus der Heterogenität der zu unterrichtenden Berufe und den entsprechenden Lehrplänen. Diese Voraussetzung trifft für die allgemeinbildenden Fächer auch im beruflichen Schulwesen nur sehr begrenzt zu. Von daher ist die Beibehaltung der Wahlfreiheit für die beiden möglichen Varianten zu empfehlen. Die Entscheidungen dürften im Schwerpunkt organisatorisch bestimmt sein. Für einen erheblichen Teil der kaufmännischen Referendare ergibt sich die Fragestellung zur Zweifachausbildung nicht, da etwa die Hälfte dieser Gruppe kein Doppelwahlpflichtfach (zweites Unterrichtsfach) im Studium belegt hat. Einzelheiten zur Ausbildung im Zweifach stellten keinen Evaluationsschwerpunkt der wissenschaftlichen Begleitung dar.

Opportunitätsleistungen

Neben den grundlegenden Zielen, die maßgebend für die konzeptionelle Gestaltung waren, und den danach zu beurteilenden Ergebnissen des Modells AQUA, haben sich im Verlauf des Versuchs weitere Effekte gezeigt, die von der wissenschaftlichen Begleitung als Opportunitätsleistungen bezeichnet werden. Einige dieser Leistungen des Modells AQUA wurden bereits implizit in anderen Kapiteln angesprochen. Eine explizite Darstellung soll an dieser Stelle erfolgen.

Unterrichtsentwicklung

Das Modell AQUA gibt neben der primär intendierten schulischen Personalentwicklung Anstöße für die Unterrichtsentwicklung als Teil innerer Schulentwicklung. Die Personalentwickler berichten, durch die neue Herausforderung in Form von Ausbildungstätigkeit aufgefordert zu sein, ihren eigenen Unterricht systematisch zu reflektieren. Die Referendare bringen aktuelle Wissensbestände aus der 1. Phase der Lehrerbildung in die Schule ein. Die Personalentwickler werden für die Ausbildungstätigkeit qualifiziert, was zu einer Lehrerfortbildung in einer Breite führt, die ohne diesen Impuls der gestreuten Ausbildung nicht wahrgenommen wird.

Übernahme spezifischer Aufgaben

Aufgrund der Kontinuität der Ausbildung und der längerfristigen Planungssicherheit für Schule und Referendar war die Bereitschaft zur Übernahme bzw. Übergabe von spezifischen Aufgaben an der Schule oder darüber hinaus zu beobachten. Dazu zählen etwa die Pflege der Schulhomepage, die Betreuung von Klassenfahrten in den Ferien oder die Mitarbeit in einer Lehrplankommission. Der Referendar wird von Beginn an als langfristiger Kollege wahrgenommen und es wird entsprechendes Vertrauen entgegengebracht.

Erprobung neuer Prüfungsformen

Im Vorfeld der Novellierung der Lehramtsprüfungsordnung (LPO II) in Bayern konnten im Rahmen des Modellversuchs AQUA Erfahrung zur Durchführung der 3. Lehrprobe in Form einer mehrstündigen Unterrichtseinheit gewonnen werden. Weiter wurde die inhaltliche Kombination der 3. Lehrprobe mit der schriftlichen Hausarbeit versucht. Beide Neuerungen wurden erfolgreich umgesetzt und eine Durchführungsempfehlung erstellt.

Planungssicherheit/Einsatzschule

Durch den Verbleib des Referendars an der Schule im zweiten Jahr erhöht sich die Planungssicherheit für die Schule hinsichtlich des unterrichtlichen Einsatzes. Die Schule muss nicht mit der Unsicherheit einer Zuteilung eines Referendars für das zweite Ausbildungsjahr kurz vor Beginn des Schuljahres kalkulieren, sondern hat frühzeitig die sichere Zusage des Verbleibs im zweiten Jahr und kennt das Profil der Person die an der Schule sein wird bereits.

Verwaltungsaufwand

Der zweijährige Verbleib des Referendars an einer Schule führt zu einer Verringerung des Verwaltungsaufwands beim Staatsministerium für Unterricht und Kultus, den Bezirksregierungen, den Studienseminaren und den Schulen durch den Wegfall der Versetzungen im zweiten Ausbildungsjahr. Hinzu kommen die Einsparungen

durch nicht anfallende Trennungsgelder im zweiten Jahr. Der Verbleib an der Schule nach der Ausbildung bringt eine verringerte Verwaltungstätigkeit bei Bezirksregierungen und Bezirksfinanzdirektionen mit sich.

Qualifizierung der Personalentwickler

Für die Qualifizierung der Personalentwickler in einer zukünftigen Umsetzung des Modells AQUA ergeben sich die vier Dimensionen von Ausbildung zur Betrachtung: Inhalte, Personal, Umfang (Zeit) und Raum (einschließlich Kosten).

Inhaltlich haben sich drei zentrale Themenbereiche herauskristallisiert: Aspekte der organisatorischen Abwicklung der Ausbildung, Didaktik und Methodik der Unterrichtsgestaltung, Beratung und Prüfung. Daneben können Inhalte der inneren Schulentwicklung oder der Bildung der Lehrerpersönlichkeit relevant sein. Für alle Themenfelder bietet sich eine personelle Besetzung dieses Qualifizierungsangebots für Personalentwickler durch Seminarlehrer und Seminarvorstände als Multiplikatoren an, die durch spezialisierte Anbieter ergänzt werden kann. Das Angebot sollte ebenfalls in modularisierter Form gestaltet sein. Ein wesentlicher Teil dieses Angebots konnte bereits im Modellversuch erprobt werden und umfasste einen zeitlichen Rahmen von 15 Tagen auf zwei Jahre bezogen, wovon 7 Tage als Wahlangebot angelegt waren. Dieses Angebot sollte weiter ausgebaut werden und weitere Wahlmöglichkeiten beinhalten. Auf den ersten Blick entsteht hier ein neuer Kostenfaktor. Kompensatorisch wirkt im Hinblick auf die Kostenentwicklung jedoch die Anrechnung solcher Qualifizierungseinheiten auf die Verpflichtung zur Fortbildung, die für jede Lehrkraft besteht. Für die räumliche Gestaltung des Qualifizierungsangebots empfiehlt sich eine dezentrale Organisationsform, um die Fahrwege und damit die Kosten gering zu halten.

Der Modellversuchsträger hat in Zusammenarbeit mit der wissenschaftlichen Begleitung eine Beschreibung der Aufgabenbereiche eines Personalentwicklers erstellt, die als Hilfestellung für Schulleiter bei der Auswahl und Benennung von Personalentwicklern dienen kann. Ziel ist es, geeignete Lehrkräfte systematisch zu rekrutieren.

Zusammenfassend erscheint die Qualifizierung von Personalentwicklern bei einer Nutzung bestehender Strukturen des Seminarpersonals als Multiplikatoren und unter Einbeziehung der allgemeinen Fortbildungsverpflichtung für Lehrkräfte mit geringem Organisations- und Kostenaufwand machbar.

Lehrerbedarfsdeckung in strukturschwachen Gebieten

Um die Tauglichkeit des Modells AQUA hinsichtlich der Lehrerbedarfsdeckung in strukturschwachen Gebieten zu beurteilen, sind zunächst Einflussfaktoren auf schulischer Seite zu beleuchten.

Die wissenschaftliche Begleitung hat Voruntersuchungen zu AQUA II angestellt, in der es um die Bereitschaft zur Ausbildung im Modell AQUA auf Seite der Schule ging. Davon ist das Angebot an Ausbildungsstellen auch in strukturschwachen Gebieten abhängig. Die Bereitschaft, im Modell AQUA auszubilden wird im Wesentlichen von zwei Faktoren beeinflusst. Zum einen muss ein Bedarf an Lehrkräften vorhanden sein, zum anderen muss sich die Schule zu einer Ausbildung von Referendaren in der Lage fühlen. Der Bedarf an Lehrkräften war zum Zeitpunkt der Erhebungen zu AQUA II für die befragten Schulleiter sehr schwer abzuschätzen, da eine Entscheidung über die Arbeitszeiterhöhung der Beamten in Bayern und damit die Unterrichtszeiterhöhung der Lehrkräfte von der Staatsregierung noch nicht abschließend getroffen war. Weiterhin bestand für viele Schulleiter Unklarheit über die zukünftige Struktur ihrer Schule durch die noch nicht abgeschlossene Kompetenzzentrenbildung.

Bei berechenbar vorhandenem Bedarf war der zweite Faktor, die Fähigkeit auszubilden, ausschlaggebend. Diese wird vom Vorhandensein einer geeigneten Lehrkraft für die Aufgabe des Personalentwicklers bestimmt. Einige Schulen konnten diese Person nicht zusagen, da entweder bei kleinen Fachbereichen keine Lehrkraft des höheren Dienstes vorhanden war oder die vorhandenen geeigneten Lehrkräfte bereits mit anderen Aufgaben hinreichend ausgelastet waren. Diese Erkenntnisse finden Eingang in die Konzeption des Transfervorschlags, der im Teil E vorgestellt wird.

Auf Seiten der Referendare ist das Schulwahlverhalten maßgeblich vom Standort der Schule bestimmt. Im Modellversuch war für die Hälfte der Referendare die Nähe zum Heimatort bzw. derzeitigem Wohnort ausschlaggebend. Durch die breite Streuung der Herkunftsorte der Studenten für ein Lehramt an beruflichen Schulen ergaben sich auch Stellenbesetzungen an Standorten, die auf den ersten Blick weniger attraktiv erscheinen. Hingegen blieben Stellen an Schulen in größeren Städten oder im Einzugsbereich von München offen. Die Stellenwahl der Referendare wird unter anderem durch die an der Schule zu unterrichtenden Berufe, die Wahrnehmung vom Klima an der Schule und die Gestaltung der Stellenausschreibung beeinflusst. Aufgrund der oben beschriebenen Attraktivitätspunkte waren einige Referendare bereit, an Schulen zu gehen, über die sie vorher nicht nachgedacht hatten.

Das Konzept an sich erschien attraktiv genug, um sich für eine Schule aus dem Angebot zu entscheiden. Eine Garantie für die Besetzung von Stellen in strukturschwachen Gebieten kann daraus nicht abgeleitet werden. Die Chancen sind jahrgangsbabhängig. Hat sich jedoch ein Bewerber einmal für einen Standort selbstbestimmt entschieden, bleibt er auch dort. Eine hohe Personalfluktuationsrate in den betroffenen Gebieten wird durch bewusste Entscheidungen zu Beginn der Ausbildung verringert. Zudem ist erwartungsgemäß eine Stellenbesetzung in Fachbereichen mit Bewerberüberhang auch in strukturschwachen Gebieten wahrscheinlicher.

Grundsätzlich ist daher eine Erhöhung der Bewerberzahl anzustreben. Im Modellversuch konnten Bewerber gewonnen werden, die ohne die besagte Standortsicherheit nicht den Vorbereitungsdienst angetreten hätten. Bildungspolitisch und administrativ ist gegebenenfalls über Steuerungsmöglichkeiten zur Vergabe von Ausbildungsstellen an die Schulen nachzudenken. An den betroffenen Schulen sind Maßnahmen zur Erhöhung der Werbewirksamkeit für ein Lehramt an beruflichen Schulen zu ergreifen. Vor dem Hintergrund der verbreiteten Heimatverbundenheit der Bewerber sind in einer langfristigen Perspektive Studenten in den betroffenen Regionen gezielt anzuwerben. Wenn eine Schule einer potentiellen Lehrkraft eine Perspektive aufzeigen kann, die durch eine Standortsicherheit gekennzeichnet ist, erhöht sich die Chance auf die Entscheidung für das Lehramt. Werbemaßnahmen sind in erster Linie an den Berufsoberschulen ernsthaft und systematisch zu betreiben.

Im Wesentlichen stellt das Modell AQUA für strukturschwache Regionen hinsichtlich der Lehrerbedarfsdeckung eine Chance dar, die jedoch nicht als Garantie missverstanden werden darf. Das System baut auf Angebots- und Nachfrageverhalten auf und setzt damit stärker auf Gestaltung und weniger auf Verwaltung.

Szenario Bewerberüberhang

Das Ausbildungsmodell AQUA baut in quantitativer Hinsicht auf das Nachfrageverhalten der Ausbildungsschulen auf. Es können im Modell AQUA nur so viele Ausbildungsstellen angeboten werden, wie von den ausbildenden Schulen zur Verfügung gestellt werden. Dieses Angebot ist abhängig vom Lehrerbedarf der jeweiligen Schule. Solange der Freistaat Bayern die Rechtsauffassung vertritt, dass jedem Hochschulabsolventen, der die Zugangsvoraussetzungen zum Vorbereitungsdienst für ein Lehramt an beruflichen Schulen erfüllt, auch eine Referendarstelle angeboten werden muss, ist über eine Parallelstruktur von herkömmlicher Ausbildung und AQUA eine Pufferfunktion sicherzustellen. Eine alleinige Existenz eines Systems AQUA ist vor dem Hintergrund der skizzierten Rechtsauffassung nicht denkbar. Diese notwendige Pufferfunktion hat das herkömmliche Ausbildungssystem seit jeher wahrgenommen und erfolgreich erfüllt. Insofern besteht hier kein besonderer Regelungsbedarf. Das Modell AQUA muss dem bisherigen System beigelegt werden, darf dieses jedoch nicht vollständig ersetzen.

Im Teil E wird ein Transferkonzept vorgestellt, das diese Überlegungen einschließt und größte Flexibilität u. a. hinsichtlich variierender Bewerberlagen mitdenkt.

Teil E: Empfehlungen zum Transfer

Modellversuchsträger und wissenschaftliche Begleitung sind aufgefordert, Empfehlungen zum Transfer des erprobten Ausbildungskonzepts AQUA zu geben. Die nachfolgenden Ausführungen stellen ein Transferkonzept vor, das zwischen wissenschaftlicher Begleitung und Modellversuchsträger erarbeitet wurde. Dabei wurden die derzeitigen rechtlichen und strukturellen Bedingungen für Bayern zugrunde gelegt. Diese besagen eine Dauer des Vorbereitungsdienstes über zwei Schuljahre mit Beginn ausschließlich im September. Für das Lehramt an beruflichen Schulen sind drei Studienseminare installiert, die in einer dezentralen Organisationsform arbeiten. Für einen Seminarbezirk zeichnen zwei Seminarvorstände verantwortlich. Seminarlehrer arbeiten dezentral an ihren Schulstandorten, die damit Seminarstandorte für die jeweilige Fachrichtung sind. Im vorgestellten Transferkonzept wird dieser bestehenden Struktur ein Modell AQUA parallel beigelegt. Die folgenden Darstellungen beziehen sich immer auf einen Seminarbezirk. Die Aufrechterhaltung von parallelen Bezirken wird aufgrund der Größe des Landes Bayern befürwortet.

Das Konzept sieht differenzierte Einstiegsvarianten in den Vorbereitungsdienst vor:

- a) Einen Einstieg mit Vertrag mit einer AQUA-Schule,
- b) einen Einstieg mit Vorvertrag mit einer Schule und
- c) einen Einstieg ohne Vertrag.

In Variante **a) mit Vertrag** wird der Referendar nach dem Modell AQUA ausgebildet, d. h. er bleibt über zwei Jahre an der Ausbildungsschule und hat die Perspektive auf Übernahme.

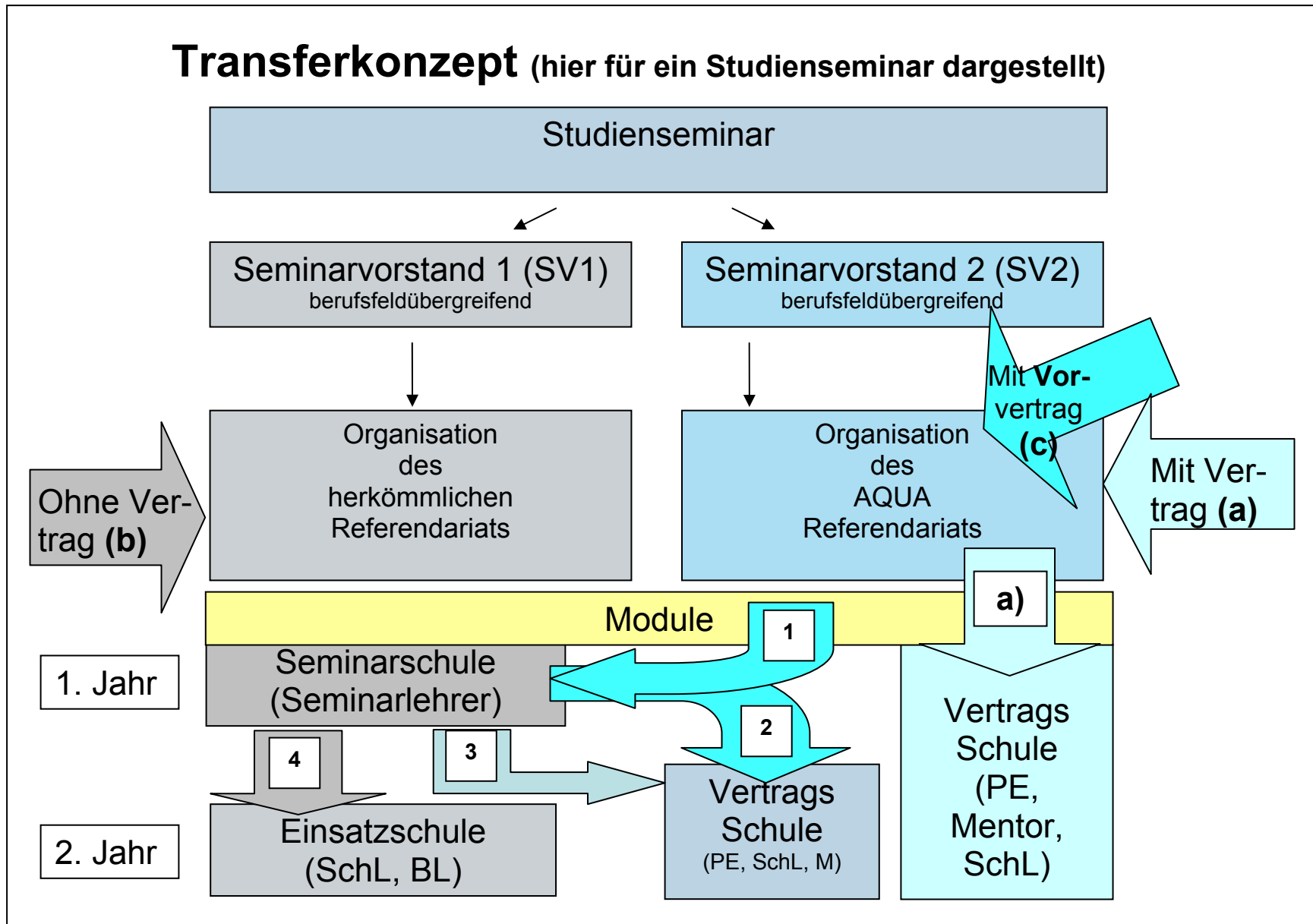
In Variante **b)** hat der Referendar einen **Vorvertrag** mit der Schule und die Perspektive auf Übernahme, wird jedoch im ersten Jahr nicht an der Vertragsschule ausgebildet, sondern an der Seminarschule (1). Im zweiten Ausbildungsjahr wechselt er an die Vertragsschule (2).

In Variante **c) ohne Vertrag** wird der Referendar einer Seminarschule zugewiesen und kann sich während oder am Ende des ersten Jahres bei einer Ausbildungsschule für das zweite Jahr vertraglich binden (3). Findet er keine Vertragsschule für das zweite Jahr greift das bestehende Zuteilungsverfahren für die Einsatzschulen (4).

Für alle Varianten und damit alle Referendare steht das Modulangebot zur Ausbildung offen. Das Modulangebot ergänzt bzw. ersetzt die Hauptseminarveranstaltungen. Die Aufgabenbereiche der Seminarvorstände verschieben sich von der Gestaltung und Durchführung von Hauptseminarveranstaltungen hin zur Modulorganisation. Die Aufgabenbereiche der Seminarlehrer bleiben im Kern bestehen, erweitern sich jedoch um die Tätigkeit als Modulanbieter für ausgewählte Inhalte.

Die drei möglichen Varianten des Zugangs und Durchlaufens der Ausbildung berücksichtigen die Belange der Referendare, der Schulen und des Staates gleichermaßen.

Die zentralen Elemente der Attraktivitätssteigerung aus dem Modell AQUA werden transferiert, ohne kompensatorische Ausgleichsmechanismen des bestehenden Systems zu gefährden.



Übersicht 23: Transferkonzept. Zur Erläuterung vgl. Legende auf der folgenden Seite.

Legende zum Transferkonzept

SV: Seminarvorstand

SL: Seminarlehrer

SchL: Schulleiter

PE: Personalentwickler

BL: Betreuungslehrer

M: Mentor

Variante a): Referendar hat zu Beginn im Bewerbungsverfahren eine Vertragsschule gefunden und wird im ersten und zweiten Jahr dort ausgebildet.

Ziffern **1** und **2**: Beziehen sich auf **Variante c)**. Der Referendar mit Vorvertrag geht im ersten Ausbildungsjahr an eine Seminarschule (1) und wechselt im zweiten Jahr an seine Vertragsschule (2).

Ziffer **3**: Bezieht sich auf **Variante b)**. Ein Referendar hat während oder am Ende des ersten Jahres eine Vertragsschule gefunden und wechselt zum zweiten Jahr dort hin.

Ziffer **4**: Bezieht sich auf **Variante b)**. Der Referendar hat sich nicht für eine Vertragsschule entschieden und wird im Zuteilungsverfahren an eine Einsatzschule zugewiesen.

Herausgeber und Autoren

Prof. Dr. Andreas Schelten
Lehrstuhl für Pädagogik, Technische Universität München
Lothstr. 17, 80335 München
www.paed.wi.tum.de, Tel. +49 89 289 24 277, schelten@wi.tum.de

Dipl.-Berufspäd. (Univ.) Markus Müller
Lehrstuhl für Pädagogik, Technische Universität München
Lothstr. 17, 80335 München
www.paed.wi.tum.de, Tel. +49 89 289 24 227, mueller@wi.tum.de

Dipl.-Berufspäd. (Univ.) Dr. Alfred Riedl
Lehrstuhl für Pädagogik, Technische Universität München
Lothstr. 17, 80335 München
www.paed.wi.tum.de, Tel. +49 89 289 24 355, riedl@wi.tum.de

Der vorliegende Bericht der wissenschaftlichen Begleitung kann unter www.paed.wi.tum.de herunter geladen werden.

Weiterführende Literatur

Schelten, A., Müller, M., Riedl, A.: Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung zum Modellversuch AQUA. Lehrstuhl für Pädagogik: München 2004.
Download: <http://www.paed.wi.tum.de/mv/aquazwischenbericht.pdf>

Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung (ISB), Lehrstuhl für Pädagogik
Technische Universität München: Abschlussbericht zum BLK-Programm
„Innovative Fortbildung der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen“,
Modellversuch AQUA des Landes Bayern. München:2004

Anhang

Der Anhang umfasst folgende Einzelteile:

- Modulübersicht
- Rohdaten zur Moduleinschätzung
- Grafische Darstellungen zu zusammenfassenden Bewertungen
- Instrumente der Abschlussbefragungen
- Beispiele der Ergebnisdarstellung der Modulevaluation

(Zeitlich davor liegende Instrumente wurden bereits im Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung abgedruckt.)

Modulübersicht Stand Juli 2004

	Thema/Modulbezeichnung	Modul- gruppe	Zeit (Stunden)
Recht			
R01	Rechtliche Grundlagen, Regierung (T1/T2)	I	3+3
R02	Rechtliche Grundlagen, Schule	II	15-20
R03	Verwaltungsarbeit, Schule	II	15-20
R04	Grundlagen der staatsbürgerlichen Bildung (T1/T2)	II/III	10+10
Unterrichtsgestaltung			
U01	Einführungsveranstaltung	I	5
U02	Eingangsmodul	I	15
U03	Eine Unterrichtsstunde T1	II	15
U04	Lebendiger Unterricht durch Schüleraktivität und Eigenverantwortung (T1/T2)	I/II	10+10
U05	Medieneinsatz	II	5
U06	Planung einer größeren Unterrichtseinheit T1	I	5
U07	Lern- und Arbeitsklima	II	5
U08	Besuch der Didakta	III	5
U09	Effektive Unterrichtsvorbereitung am PC	III	5
U10	Computereinsatz im Unterricht	II	5+5
U11	Fachliches Rechnen (kaufmännisch/gewerblich)	II	5+5
U12	Versuche als tragende Säule der Anschaulichkeit	II	5
U13	Leistungserhebung und Evaluation (T1/T2)	II	5+5
U14	Lernortübergreifendes Lernen	II	5
U15	Eine Unterrichtsstunde T2	II	5
U16	Planung einer größeren Unterrichtseinheit T2	I	5
U17	Beobachten und coachen von Unterricht	III	5
Besonderes			
S01	Erziehungsaufgaben an beruflichen Schulen	II	5
S02	Arbeit in schwierigen Klassen	III	5
S03	Handlungsorientierung	II	5
Lehrerperson			
L01	Der Lehrer im Umgang mit sich selbst (T1/T2)	I/II	10+10
L02	Der Lehrer im Umgang mit anderen TZI – Lehrgang (T1/T2)	I/II	10+10
L03	Der Lehrer und sein Erziehungsauftrag (T1/T2)	I/II	5+5
L04	Rhetorik/Sprechtechnik (T1/T2)	III	5+5
L05	Stimmbildung	III	5
L08	Vertrauen - eine wichtige Dimension in der Lehrer-Schüler-Interaktion	III	5
L09	Fit bleiben im Lehrerberuf – Burnout-Prävention	III	10
L10	Simplify your life (Zeitmanagement)	III	5

Deutsch			
D01	Einführung in das Fach Deutsch	IV	5
D02	Einführung in den Lehrplan Deutsch an der Berufsschule/Berufsfachschule	IV	5
D03	Planung von Deutschstunden	IV	5
D04	Leistungserhebung und Leistungsmessung im Fach Deutsch	IV	5
D05	Methodisch-didaktische Aufbereitung ausgewählter Lerninhalte	IV	15
D06	Förderung sprachlicher Problemgruppen	IV	5
D08	Methodenvielfalt im Deutschunterricht	IV	5
D09	Präsentationen/Referate (fächerübergreifend)	IV	5
D10	Computer/Software im Deutschunterricht Medien im Deutschunterricht	IV	5 5
D11	Rollenspiele	IV	5
D12	Zeitungsprojekte	IV	5
D13	Schülerzentrierte Methoden und Lernspiele im Deutschunterricht	IV	5
Fachliche Fortbildung			
F	Fachliche Module (Organisation Schule)	III	offen
Ergänzungsangebot			
FR	Freizeitmodule zur gruppendynamischen Förderung sozialer Kompetenzen (Organisation TUM)	III	4 x 2 Tage

Übersicht der angebotenen Ausbildungsmodule mit Einteilung in die Modulgruppen und Zeitangaben in Stunden. Die formale Angabe von 5 Zeitstunden entspricht der Berechnungsgrundlage aus der Ausbildungsordnung und bezeichnet einen Arbeitstag. Reale Ausbildungszeiten lagen im Modellversuch über dieser Zeitangabe, da bei geblockten, mehrtägigen Veranstaltungen der Zeitabzug für An- und Abreise entfiel, sodass effektiv 8 Zeitstunden für die Ausbildung zur Verfügung standen.

Die folgenden Tabellen korrespondieren mit Kapitel Teil C 1.2 Inhaltliche Dimension. Die Bezeichnungen der Module entsprechen dem Stand zum Zeitpunkt der Erhebung im Juli 2004.

Module zum Themenbereich Unterricht (U):

Referendare:

U-Module	Keine Angabe		Umfang zu groß		Umfang gerade richtig		Umfang zu gering		Habe ich nicht besucht		Keine Erinnerung	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
U01 Einführungsveranstaltung					33	97,1%					1	2,9%
U02 Eingangsmodul			2	5,9%	28	82,4%	3	8,8%			1	2,9%
U03 Eine Unterrichtsstunde T1			5	14,7%	21	61,8%	5	14,7%			3	8,8%
U04 Lebendiger Unterricht durch Schüleraktivität und Eigenverantwortung T1/T2	1	2,9%	5	14,7%	25	73,5%	2	5,9%			1	2,9%
U05 Medieneinsatz	1	2,9%	4	11,8%	14	41,2%	5	14,7%	6	17,6%	4	11,8%
U06 Planung einer größeren Unterrichtseinheit T1			2	5,9%	23	67,6%	7	20,6%	1	2,9%	1	2,9%
U07 Lern- und Arbeitsklima	1	2,9%			27	79,4%	2	5,9%	2	5,9%	2	5,9%
U08 Besuch der Didakta	2	5,9%	2	5,9%	13	38,2%	1	2,9%	16	47,1%		
U09 Effektive Unterrichtsvorbereitung am PC	1	2,9%	1	2,9%	12	35,3%			15	44,1%	5	14,7%
U10 Computereinsatz im Unterricht			7	20,6%	6	17,6%	8	23,5%	9	26,5%	4	11,8%
U11 Fachliches Rechnen	1	2,9%			17	50,0%	1	2,9%	13	38,2%	2	5,9%
U12 Versuche als tragende Säule der Anschaulichkeit					6	17,6%	1	2,9%	26	76,5%	1	2,9%
U13 T1 Unterrichtsevaluation			2	5,9%	18	52,9%			10	29,4%	4	11,8%
U13 T2 Leistungserhebung	3	8,8%			4	11,8%	1	2,9%	18	52,9%	8	23,5%
U14 Lernortübergreifendes Lernen			1	2,9%	15	44,1%	4	11,8%	13	38,2%	1	2,9%
U15 Eine Unterrichtsstunde T2			3	8,8%	21	61,8%	3	8,8%	1	2,9%	6	17,6%
U16: Planung einer größeren Unterrichtseinheit T2			3	8,8%	23	67,7%	3	8,8%			5	14,7%
U17: Beobachten und Coachen von Unterricht	1	2,9%			4	11,8%	2	5,9%	23	67,7%	4	11,8%

Angaben der Referendare zum Umfang von Modulen zum Themenbereich Unterricht (n=34)

Module zum Themenbereich Unterricht (U)

Personalentwickler:

U-Module	Keine Angabe		Sollte stärker von PE vermittelt werden		Zuweisung zu Modul und Umfang passen		Sollte im Modul umfangreicher behandelt werden		Hat mein Referendar nicht besucht		Keine Erinnerung	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
U01: Einführungsveranstaltung	2	9,5%	1	4,8%	13	61,9%	1	4,8%			4	19,0%
U02: Eingangsmodul	2	9,5%			16	76,2%	1	4,8%			2	9,5%
U03: Eine Unterrichtsstunde T1	3	14,3%	4	19,0%	11	52,4%	1	4,8%			2	9,5%
U04: Lebendiger Unterricht durch Schüleraktivität und Eigenverantwortung T1/T2	4	19,0%	2	9,5%	11	52,4%	1	4,8%			3	14,3%
U05: Medieneinsatz	2	9,5%	6	28,6%	10	47,6%			2	9,5%	1	4,8%
U06: Planung einer größeren Unterrichtseinheit T1	2	9,5%			16	76,2%	1	4,8%			2	9,5%
U07: Lern- und Arbeitsklima	2	9,5%			14	66,7%			1	4,8%	4	19,0%
U08: Besuch der Didakta	3	14,3%	1	4,8%	11	52,4%			5	23,8%	1	4,8%
U09: Effektive Unterrichtsvorbereitung am PC	5	23,8%	1	4,8%	7	33,3%	1	4,8%	3	14,3%	4	19,0%
U10: Computereinsatz im Unterricht	4	19,0%	4	19,0%	8	38,1%			2	9,5%	3	14,3%
U11: Fachliches Rechnen	2	9,5%	7	33,3%	5	23,8%	1	4,8%	2	9,5%	4	19,0%
U12: Versuche als tragende Säule der Anschaulichkeit	3	14,3%	2	9,5%	4	19,0%	2	9,5%	5	23,8%	5	23,8%
U13 T1: Unterrichtsevaluation	3	14,3%			12	57,1%					6	28,6%
U13 T2: Leistungserhebung	7	33,3%	1	4,8%	5	23,8%			3	14,3%	5	23,8%
U14: Lernortübergreifendes Lernen	3	14,3%	1	4,8%	9	42,9%			1	4,8%	7	33,3%
U15: Eine Unterrichtsstunde T2	4	19,0%	4	19,0%	8	38,1%	1	4,8%			4	19,0%
U16: Planung einer größeren Unterrichtseinheit T2	3	14,3%	2	9,5%	12	57,1%	2	9,5%			2	9,5%
U17: Beobachten und Coachen von Unterricht	3	14,3%			9	42,9%	1	4,8%	4	19,0%	4	19,0%

Angaben der Personalentwickler zum Umfang von Modulen zum Themenbereich Unterricht (n=23)

Module zum Themenbereich Lehrperson (L)

Referendare:

L-Module	Keine Angabe		Umfang zu groß		Umfang gerade richtig		Umfang zu gering		Habe ich nicht besucht		Keine Erinnerung	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
L01 Der Lehrer im Umgang mit sich selbst T1			9	26,5%	21	61,8%	4	11,8%				
L01 Der Lehrer im Umgang mit sich selbst T2			6	17,6%	17	50,0%	3	8,8%	6	17,6%	2	5,9%
L02 Der Lehrer im Umgang mit anderen (TZI – Lehrgang) T1/T2			5	14,7%	21	61,8%	1	2,9%	2	5,9%	5	14,7%
L03 Der Lehrer und sein Erziehungsauftrag T1	2	5,9%	4	11,8%	22	64,7%	1	2,9%			5	14,7%
L03 Der Lehrer und sein Erziehungsauftrag T2	3	8,8%	3	8,8%	15	44,1%			7	20,6%	6	17,6%
L04 Rhetorik/Sprechtechnik	1	2,9%	7	20,6%	10	29,4%	6	17,6%	4	11,8%	6	17,6%
L05 Stimmbildung			2	5,9%	19	55,9%	7	20,6%	4	11,8%	2	5,9%
L08 Vertrauen - eine wichtige Dimension in der Lehrer-Schüler-Interaktion					12	35,3%			19	55,9%	3	8,8%
L09 Fit bleiben im Lehrerberuf - Burnout Prävention			1	2,9%	12	35,3%	1	2,9%	19	55,9%	1	2,9%
L10 Simplify your life	5	14,7%			8	23,5%	1	2,9%	17	50,0%	3	8,8%

Angaben der Referendare zum Umfang von Modulen zum Themenbereich Lehrperson (n=34)

Module zum Themenbereich Lehrperson (L)

Personalentwickler:

L-Module	Keine Angabe		Sollte stärker von PE vermittelt werden		Zuweisung zu Modul und Umfang passen		Sollte im Modul umfangreicher behandelt werden		Hat mein Referendar nicht besucht		Keine Erinnerung	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
L01: Der Lehrer im Umgang mit sich selbst T1	2	9,5%	1	4,8%	13	61,9%	1	4,8%	1	4,8%	3	14,3%
L01: Der Lehrer im Umgang mit sich selbst T2	3	14,3%	1	4,8%	11	52,4%	1	4,8%	1	4,8%	4	19,0%
L02: Der Lehrer im Umgang mit anderen (TZI – Lehrgang) T1/T2	3	14,3%			13	61,9%	1	4,8%			4	19,0%
L03: Der Lehrer und sein Erziehungsauftrag T1	4	19,0%	4	19,0%	8	38,1%					5	23,8%
L03: Der Lehrer und sein Erziehungsauftrag T2	4	19,0%	2	9,5%	8	38,1%			2	9,5%	5	23,8%
L04: Rhetorik/Sprechtechnik	2	9,5%			13	61,9%	3	14,3%			3	14,3%
L05 :Stimmbildung	2	9,5%			14	66,7%	2	9,5%			3	14,3%
L08: Vertrauen - eine wichtige Dimension in der Lehrer-Schüler-Interaktion	3	14,3%	1	4,8%	8	38,1%			2	9,5%	7	33,3%
L09: Fit bleiben im Lehrerberuf - Burnout Prävention	3	14,3%	1	4,8%	8	38,1%	1	4,8%	1	4,8%	7	33,3%
L10: Simplify your life	4	19,0%			7	33,3%			2	9,5%	8	38,1%

Angaben der Personalentwickler zum Umfang von Modulen zum Themenbereich Lehrperson (n=23)

Module zum Themenbereich Recht (R)

Referendare:

R-Module	Keine Angabe		Umfang zu groß		Umfang gerade richtig		Umfang zu gering		Habe ich nicht besucht		Keine Erinnerung	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
R01: Rechtliche Grundlagen, Regierung (T1/T2)			12	35,3%	19	55,9%	3	8,8%				
R02: Rechtliche Grundlagen, Schule			1	2,9%	28	82,4%	5	14,7%				
R03: Verwaltungsarbeit, Schule			2	5,9%	27	79,4%	4	11,8%	1	2,9%		
R04: Grundlagen der staatsbürgerlichen Bildung (T1/T2)	2	5,9%	4	11,8%	22	64,7%	1	2,9%	4	11,8%	1	2,9%

Angaben der Referendare zum Umfang von Modulen zum Themenbereich Recht (n=34)

Personalentwickler:

R-Module	Keine Angabe		Sollte stärker von PE vermittelt werden		Zuweisung zu Modul und Umfang passen		Sollte im Modul umfangreicher behandelt werden		Hat mein Referendar nicht besucht		Keine Erinnerung	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
R01: Rechtliche Grundlagen, Regierung (T1/T2)	2	9,5%	1	4,8%	13	61,9%	5					
R02: Rechtliche Grundlagen, Schule	2	9,5%	3	14,3%	13	61,9%	3	14,3%				
R03: Verwaltungsarbeit, Schule	3	14,3%	4	19,0%	14	66,7%						
R04: Grundlagen der staatsbürgerlichen Bildung (T1/T2)	2	9,5%			13	61,9%	1	4,8%	1	4,8%	4	19,0%

Angaben der Personalentwickler zum Umfang von Modulen zum Themenbereich Recht (n=23)

Module zum Themenbereich Besonderes (S)

Referendare:

S-Module	Keine Angabe		Umfang zu groß		Umfang gerade richtig		Umfang zu gering		Habe ich nicht besucht		Keine Erinnerung	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Modul S01 Erziehungsaufgaben an berufl. Schulen	1	2,9%			20	58,8%	2	5,9%	4	11,8%	7	20,6%
Modul S02 Arbeit in schwierigen Klassen			3	8,8%	16	47,1%	10	29,4%	5	14,7%		
Modul S03 Handlungsorientierung			1	2,9%	23	67,6%	1	2,9%	7	20,6%	2	5,9%

Angaben der Referendare zum Umfang von Modulen zum Themenbereich Besonderes (n=34)

Personalentwickler:

S-Module	Keine Angabe		Sollte stärker von PE vermittelt werden		Zuweisung zu Modul und Umfang passen		Sollte im Modul umfangreicher behandelt werden		Hat mein Referendar nicht besucht		Keine Erinnerung	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Modul S01 Erziehungsaufgaben an berufl. Schulen	4	19,0%	4	19,0%	8	38,1%	2	9,5%			3	14,3%
Modul S02 Arbeit in schwierigen Klassen	2	9,5%	5	23,8%	7	33,3%	2	9,5%	2	9,5%	3	14,3%
Modul S03 Handlungsorientierung	3	14,3%	2	9,5%	11	52,4%	1	4,8%			4	19,0%

Angaben der Personalentwickler zum Umfang von Modulen zum Themenbereich Besonderes (n=23)

Module zum Themenbereich Deutsch (D)

Referendare:

D-Module	Keine Angabe		Umfang zu groß		Umfang gerade richtig		Umfang zu gering		Habe ich nicht besucht		Keine Erinnerung	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
D01 Einführung in das Fach Deutsch			3	8,8%	25	73,5%	4	11,8%	2	5,9%		
D02 Einführung in den Lehrplan Deutsch an der Berufsschule / Berufsfachschule			2	5,9%	26	76,5%	4	11,8%	2	5,9%		
D03 Planung von Deutschstunden					25	73,5%	1	2,9%	4	11,8%	4	11,8%
D04 Leistungserhebung und Leistungsmessung im Fach Deutsch			2	5,9%	22	64,7%	3	8,8%	3	8,8%	4	11,8%
D05 Methodisch-didaktische Aufbereitung ausgewählter Lerninhalte			3	8,8%	23	67,6%	1	2,9%	2	5,9%	5	14,7%
D06 Förderung sprachlicher Problemgruppen					11	32,4%	1	2,9%	17	50,0%	5	14,7%
D08 Methodenvielfalt im Deutschunterricht			1	2,9%	8	23,5%	1	2,9%	14	41,2%	10	29,4%
D09 Präsentation/Referate (fächerübergreifend)			2	5,9%	13	38,2%			12	35,3%	7	20,6%
D10 Computer/Software im Deutschunterricht			4	11,8%	13	38,2%	1	2,9%	8	23,5%	8	23,5%
D11 Rollenspiele			2	5,9%	10	29,4%			17	50,0%	5	14,7%
D12 Zeitungsprojekte					21	61,8%			11	32,4%	2	5,9%
D13 Schülerzentrierte Methoden und Lernspiele im Deutschunterricht	1	2,9%	1	2,9%	17	50,0%	2	5,9%	7	20,6%	6	17,6%

Angaben der Referendare zum Umfang von Modulen zum Themenbereich Deutsch (n=34)

Personalentwickler

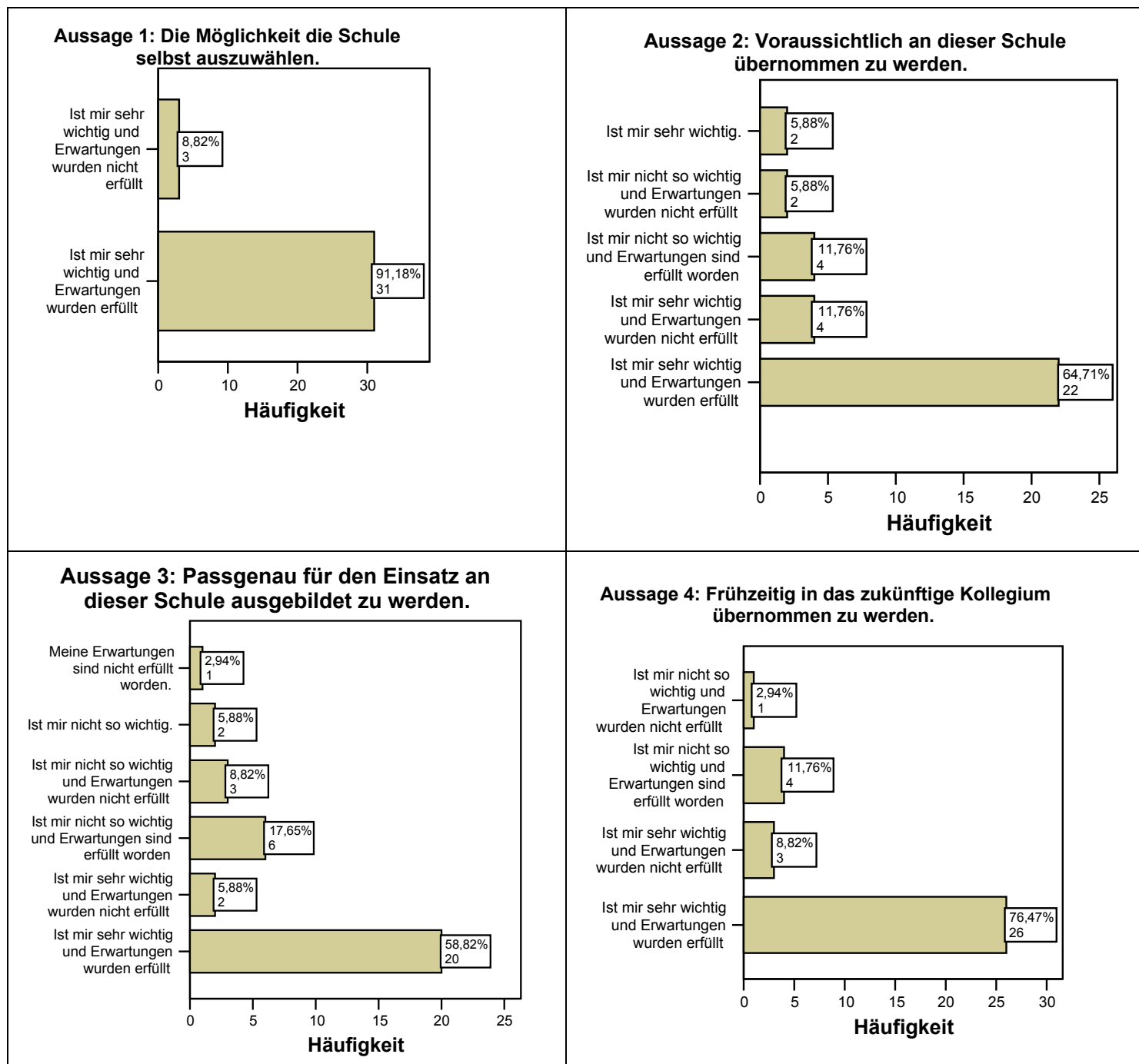
D-Module	Keine Angabe		Sollte stärker von PE vermittelt werden		Zuweisung zu Modul und Umfang passen		Sollte im Modul umfangreicher behandelt werden		Hat mein Referendar nicht besucht		Keine Erinnerung	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
D01: Einführung in das Fach Deutsch	2	9,5%	2	9,5%	12	57,1%			2	9,5%	3	14,3%
D02: Einführung in den Lehrplan Deutsch an der Berufsschule / Berufsfachschule	2	9,5%	2	9,5%	12	57,1%			2	9,5%	3	14,3%
D03: Planung von Deutschstunden	2	9,5%			11	52,4%	1	4,8%	3	14,3%	4	19,0%
D04: Leistungserhebung und Leistungsmessung im Fach Deutsch	3	14,3%	1	4,8%	12	57,1%	1	4,8%	1	4,8%	3	14,3%
D05: Methodisch-didaktische Aufbereitung ausgewählter Lerninhalte	3	14,3%	1	4,8%	11	52,4%			2	9,5%	4	19,0%
D06: Förderung sprachlicher Problemgruppen	3	14,3%			6	28,6%			5	23,8%	7	33,3%
D08: Methodenvielfalt im Deutschunterricht	3	14,3%			7	33,3%	1	4,8%	4	19,0%	6	28,6%
D09: Präsentation/Referate (fächerübergreifend)	3	14,3%	1	4,8%	8	38,1%			4	19,0%	5	23,8%
D10: Computer/Software im Deutschunterricht	4	19,0%	1	4,8%	8	38,1%			4	19,0%	4	19,0%
D11: Rollenspiele	3	14,3%			4	19,0%			5	23,8%	9	42,9%
D12: Zeitungsprojekte	4	19,0%			7	33,3%			4	19,0%	6	28,6%
D13: Schülerzentrierte Methoden und Lernspiele im Deutschunterricht	3	14,3%			9	42,9%	1	4,8%	2	9,5%	6	28,6%

Angaben der Personalentwickler zum Umfang von Modulen zum Themenbereich Deutsch (n=23)

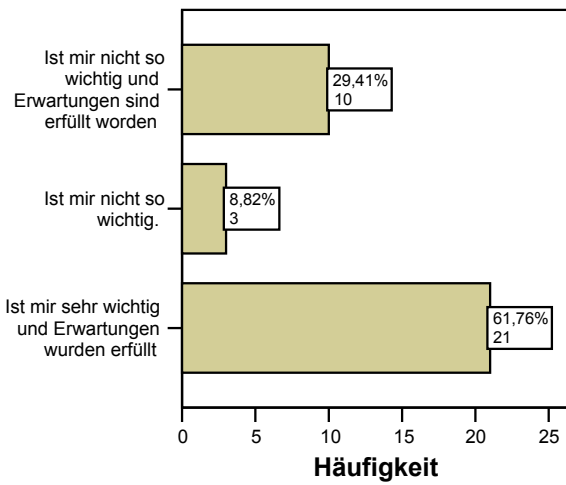
Die folgenden Daten korrespondieren mit den Ausführungen in Teil D zur Attraktivität des Ausbildungskonzepts

Bewertungen der Referendare auf die Fragestellung:

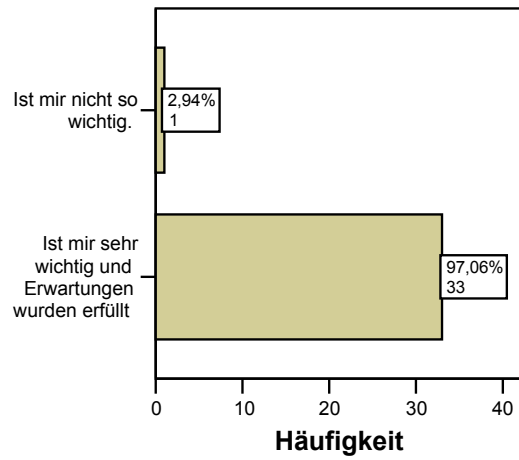
Wenn ich zusammenfasse sind das für mich die wichtigsten Punkte an AQUA:



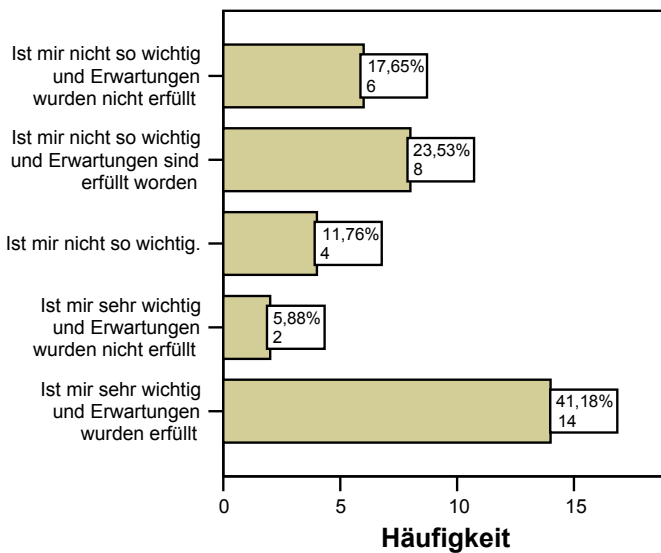
Aussage 5: Die Möglichkeit die Schule über einen längeren Zeitraum beurteilen zu können.



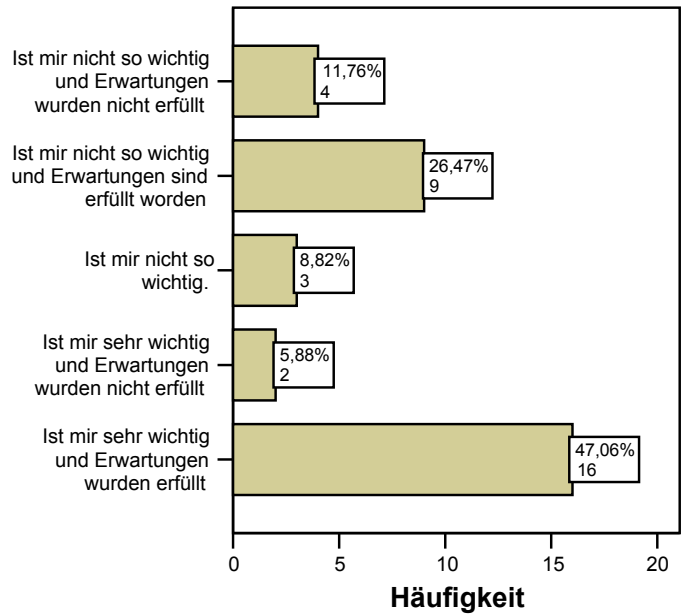
Aussage 6: Sicher zumindest für zwei Jahre an einem Standort bleiben zu können.

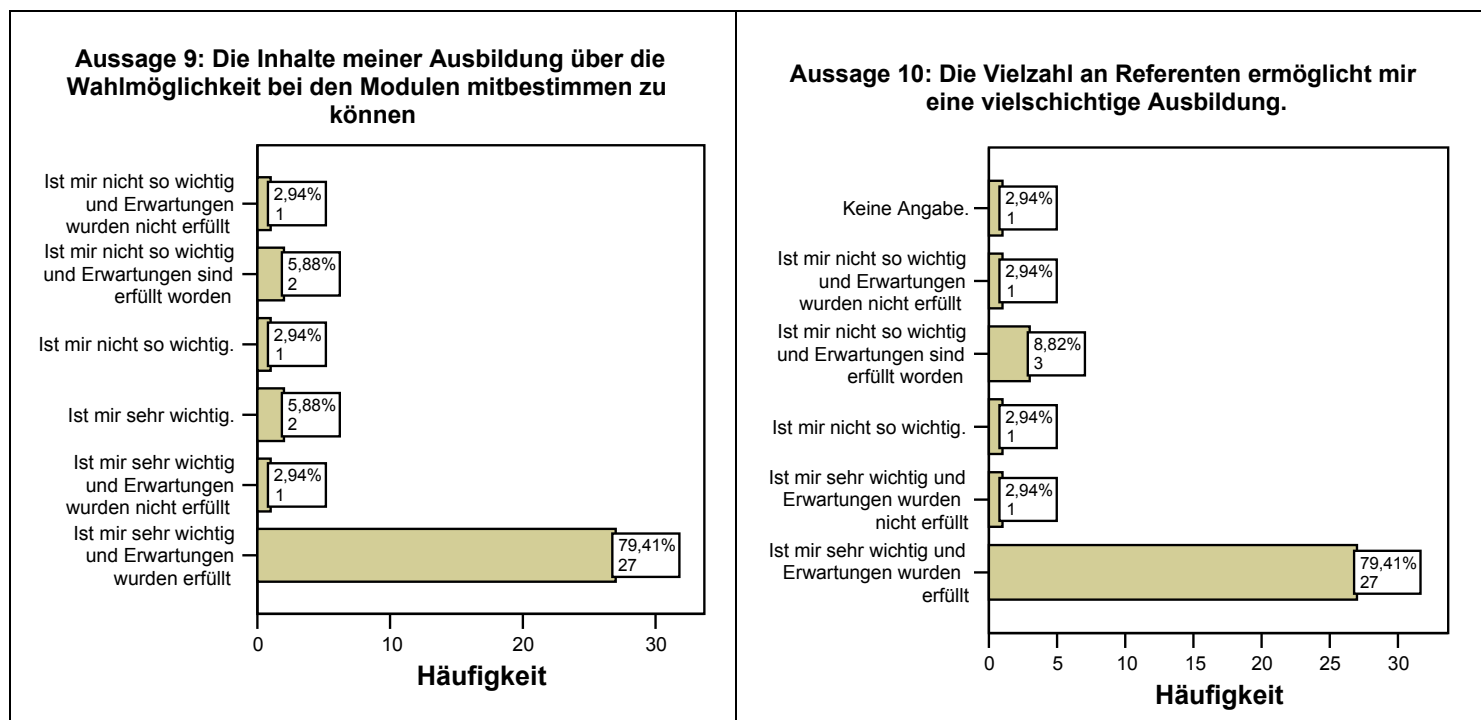


Aussage 7: Sich im Referendariat fachlich spezialisieren zu können.



Aussage 8: An der Entwicklung der zukünftigen Schule mitwirken zu können.





Am Ende dieses Fragebogenteils war den Referendaren die Möglichkeit gegeben, weitere wichtige Punkte anzufügen und diese auch zu bewerten. Als sehr wichtige Aspekte, deren Erwartung sich auch erfüllt hat, gaben vier Befragte an:

„Engagement der AQUA - Beteiligten“

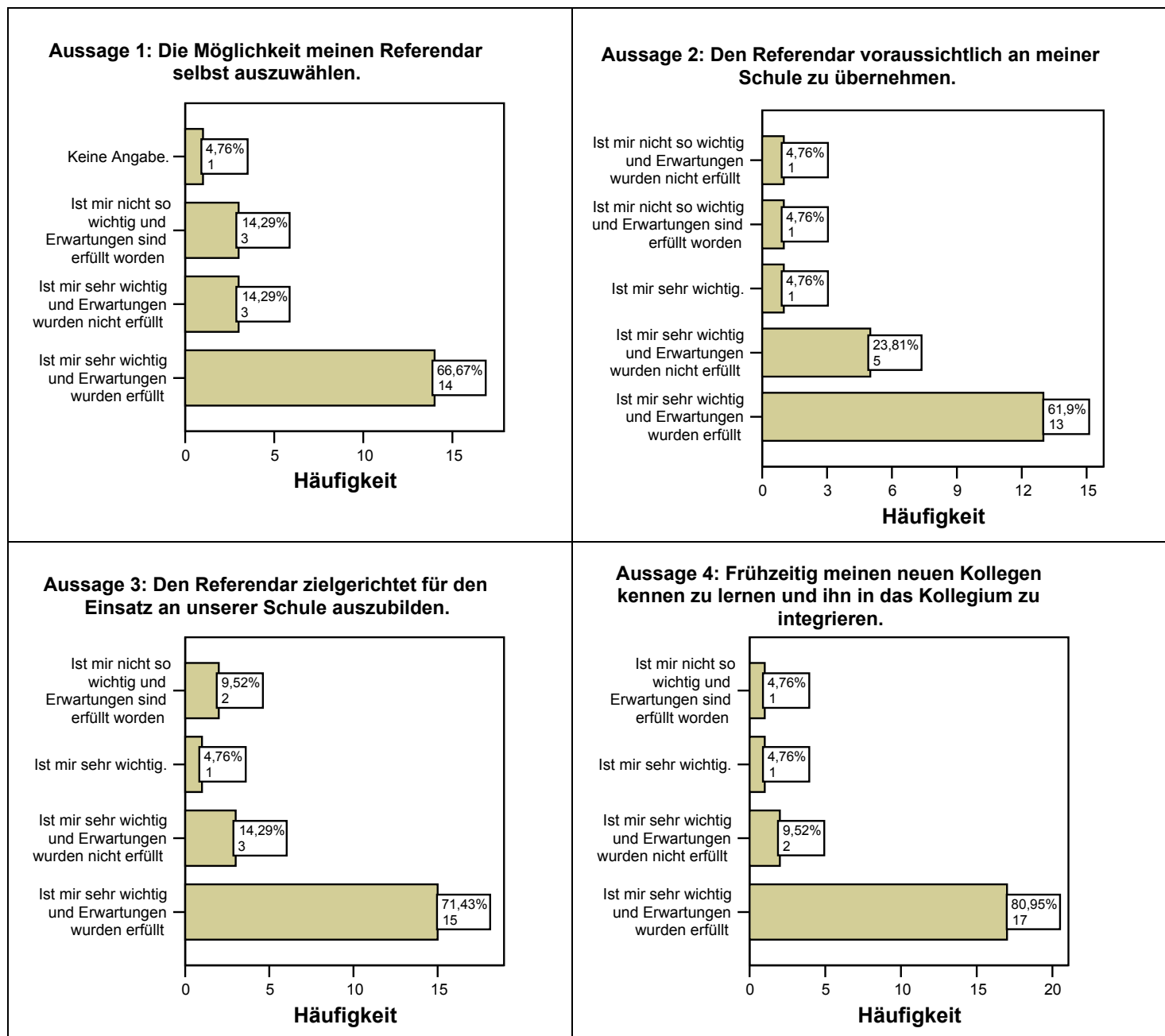
„Vielschichtige und offene - also sehr liberale Ausbildung“

„Möglichkeit, sowohl an der Berufsschule als auch an der FOS zu unterrichten“

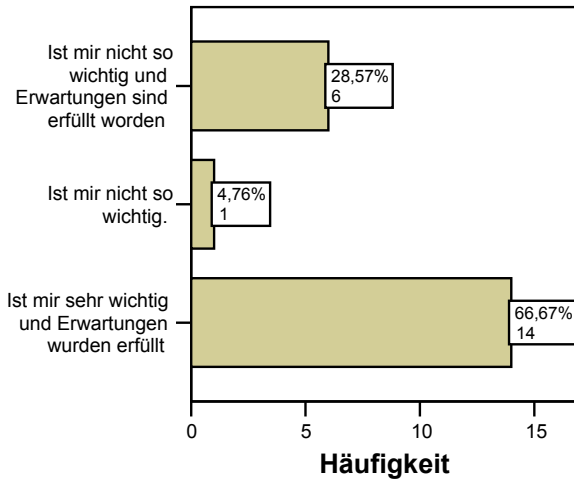
„Man ist von Anfang an ein gleichwertiges Mitglied im Lehrerteam“

Bewertungen der Personalentwickler auf die Fragestellung:

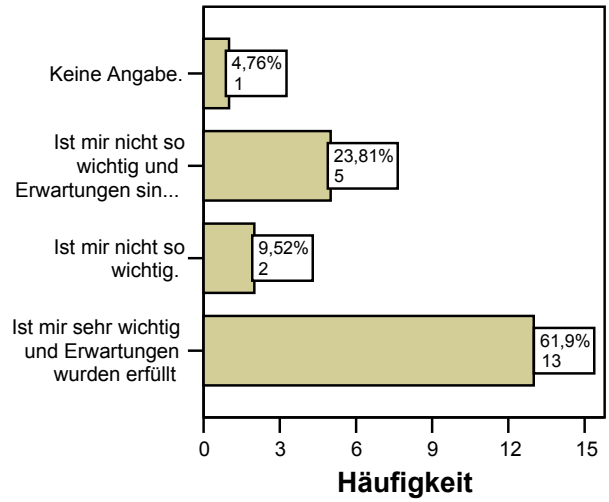
Wenn ich zusammenfasse sind das für mich die wichtigsten Punkte an AQUA:



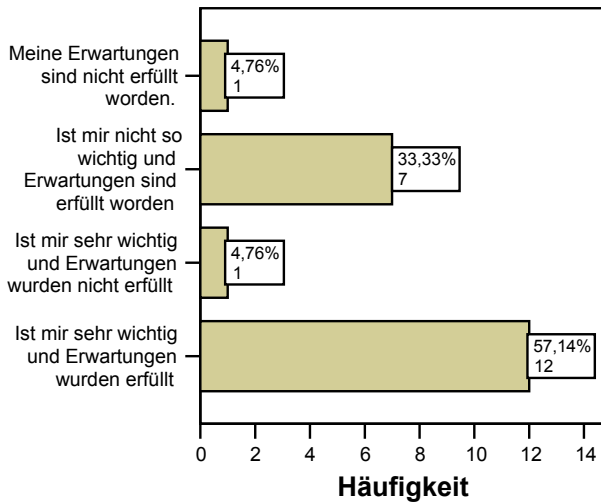
Aussage 5: Die Möglichkeit den Referendar über einen längeren Zeitraum beurteilen zu können.



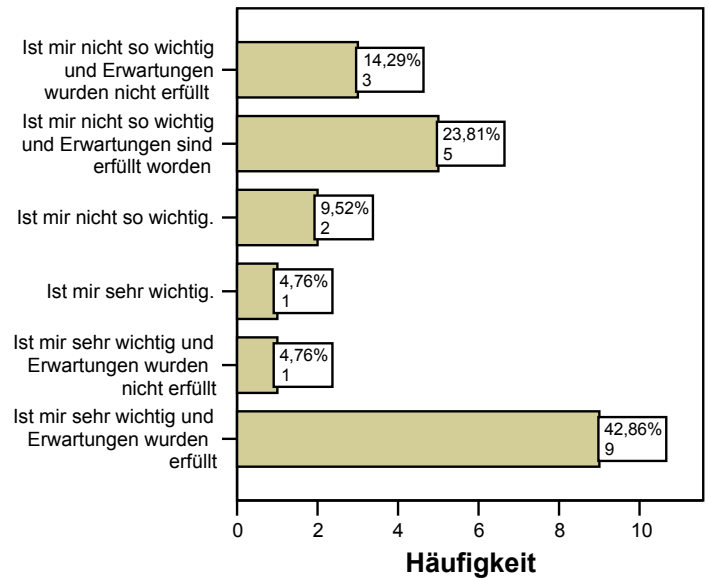
Aussage 6: Sicher zumindest für zwei Jahre den Referendar an der Schule zu haben.



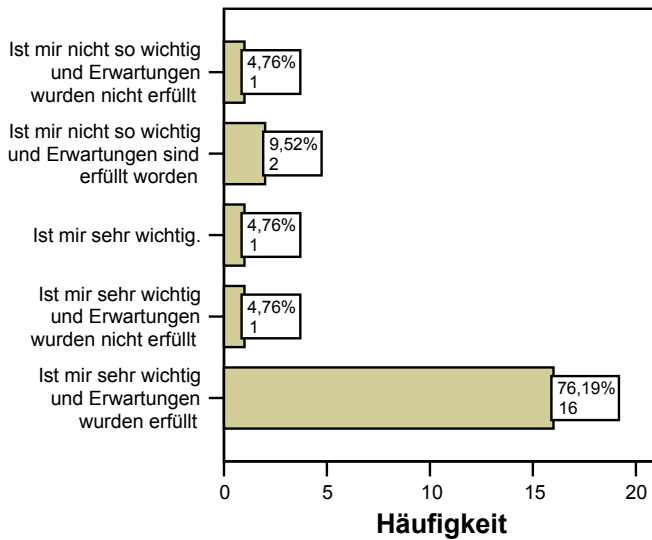
Aussage 7: Den Referendar fachlich spezialisiert ausbilden zu können.



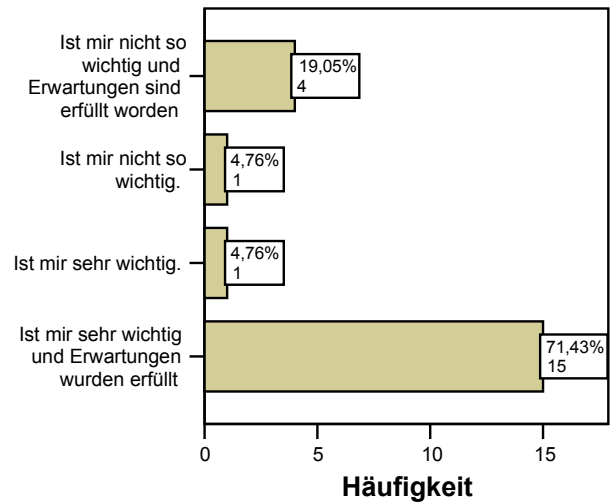
Aussage 8: Das sofortige Mitwirken des Referendars an der Schulentwicklung.



Aussage 9: Der Referendar kann über die Inhalte seiner Ausbildung durch die Wahlmöglichkeit bei den Modulen mitbestimmen.



Aussage 10: Die Vielzahl an Referenten ermöglicht dem Referendar eine vielschichtige Ausbildung.



Den Personalentwicklern war am Ende dieses Fragebogenteils die Möglichkeit gegeben weitere wichtige Punkte anzufügen und diese auch zu bewerten. Als sehr wichtige Aspekte, deren Erwartung sich auch erfüllt hat, gaben zwei Befragte folgende Aussagen an:

„Die ausscheidende Lehrkraft weist den Referendar nahtlos ein“

„Sehr gute Qualität der Module“

„Menschliche Wärme im Umgang mit dem Referendar“

„Hohe gegenseitige Wertschätzung der an AQUA beteiligten Institutionen bzw. Personen“