

Modellversuch

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



Zwischenbericht

der
wissenschaftlichen
Begleitung

Lehrstuhl für Pädagogik
Technische Universität München

Januar 2004

Zwischenbericht 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
sekretariat@ws.tum.de
www.paed.ws.tum.de

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

Herstellung und Vertrieb im Eigendruck: © München 2004

Inhalt

Vorwort	7
Teil A: Der Modellversuch AQUA	9
1 Grundkonzeption	9
Rekrutierung	10
Modularisierung	10
Individualisierung	10
Erweitertes Ausbildungspersonal	10
Langfristigkeit	11
2 Modellversuchsakteure	12
2.1 Schulen	12
2.2 Referendare	14
Teil B: Untersuchungsansatz	21
1 Grundannahmen und Ziele	21
2 Evaluationsdesign	22
2.1 Gesamtdesign	22
2.2 Erhebungen im Einzelnen	23
Teil C: Befunde	27
1 Rekrutierungsphase	27
1.1 Sichtweise der Schulen/Schulleiter	27
1.1.1 Teilnahme am Modellversuch	27
1.1.2 Bewerberzulauf	39
1.1.3 Attraktivität von Schulen	41
1.1.4 Auswahl der Bewerber durch die Schulen	49
1.2 Sichtweise der Bewerber/Referendare	53
1.2.1 Teilnahme am Modellversuch	53
1.2.2 Kriterien für die Wahl der Schule	55
1.2.3 Bewerbungsverhalten der Referendare	56
1.3 Rückblick der Referendare und Personalentwickler	58
2 Qualifizierungsphase	61
2.1 Personelle Dimension der Qualifizierung	64
2.1.1 Sichtweise der Referendare	64
2.1.2 Sichtweise der Personalentwickler	64
2.2 Inhaltliche Dimension der Qualifizierung	65
2.2.1 Sichtweise der Referendare	65
2.2.2 Sichtweise der Personalentwickler	66
2.3 Zeitliche Dimension der Qualifizierung	67
2.3.1 Sichtweise der Referendare	67
2.3.2 Sichtweise der Personalentwickler	67
2.4 Räumliche Dimension der Qualifizierung	68
2.4.1 Sichtweise der Referendare	68
2.4.2 Sichtweise der Personalentwickler	68
2.5 Prüfungen	69
Zusammenfassung	70
Herausgeber und Autoren	72
Veröffentlichungen zu AQUA	72
Anhang	73

Vorwort

Die Möglichkeiten zur Qualitätssicherung und Attraktivitätssteigerung des Lehrerberufs an beruflichen Schulen betreffen alle drei Phasen der Lehrerbildung, die universitäre erste Phase, die zweite Phase des Referendariats und schließlich die dritte Phase der Berufsausübung und Fortbildung.

Der Modellversuch AQUA befasst sich mit der zweiten Phase der Lehrerbildung für das Lehramt an beruflichen Schulen. Mit 34 Referendaren¹ an 21 Schulen wird hier ein innovatives Konzept von Lehrerbildung auf den Prüfstand gestellt.

Eingebettet ist dieser Modellversuch des Freistaats Bayern in das Modellversuchsprogramm „Innovative Konzepte der Lehrerbildung (2. und 3. Phase) für berufsbildende Schulen“ der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung. Die hohe Relevanz der angesprochenen Thematik wird deutlich, wenn man betrachtet, dass sich bundesweit 28 Modellversuche in diesem Forschungsfeld bewegen.

Die wissenschaftliche Begleitung des Modellversuchs AQUA legt mit diesem Zwischenbericht eine erste Zusammenstellung von Erfahrungen und Erkenntnissen sowohl aus der ersten Phase des Modellversuchs, der Rekrutierung von Schulen und Referendaren, wie auch aus der zweiten Phase, der Qualifizierung der angehenden Lehrkräfte, vor. Gestützt auf eine Vielzahl empirischer Daten werden hier Chancen und Risiken eines solchen Ausbildungskonzepts beleuchtet.

München im Januar 2004

Andreas Schelten
Markus Müller
Alfred Riedl

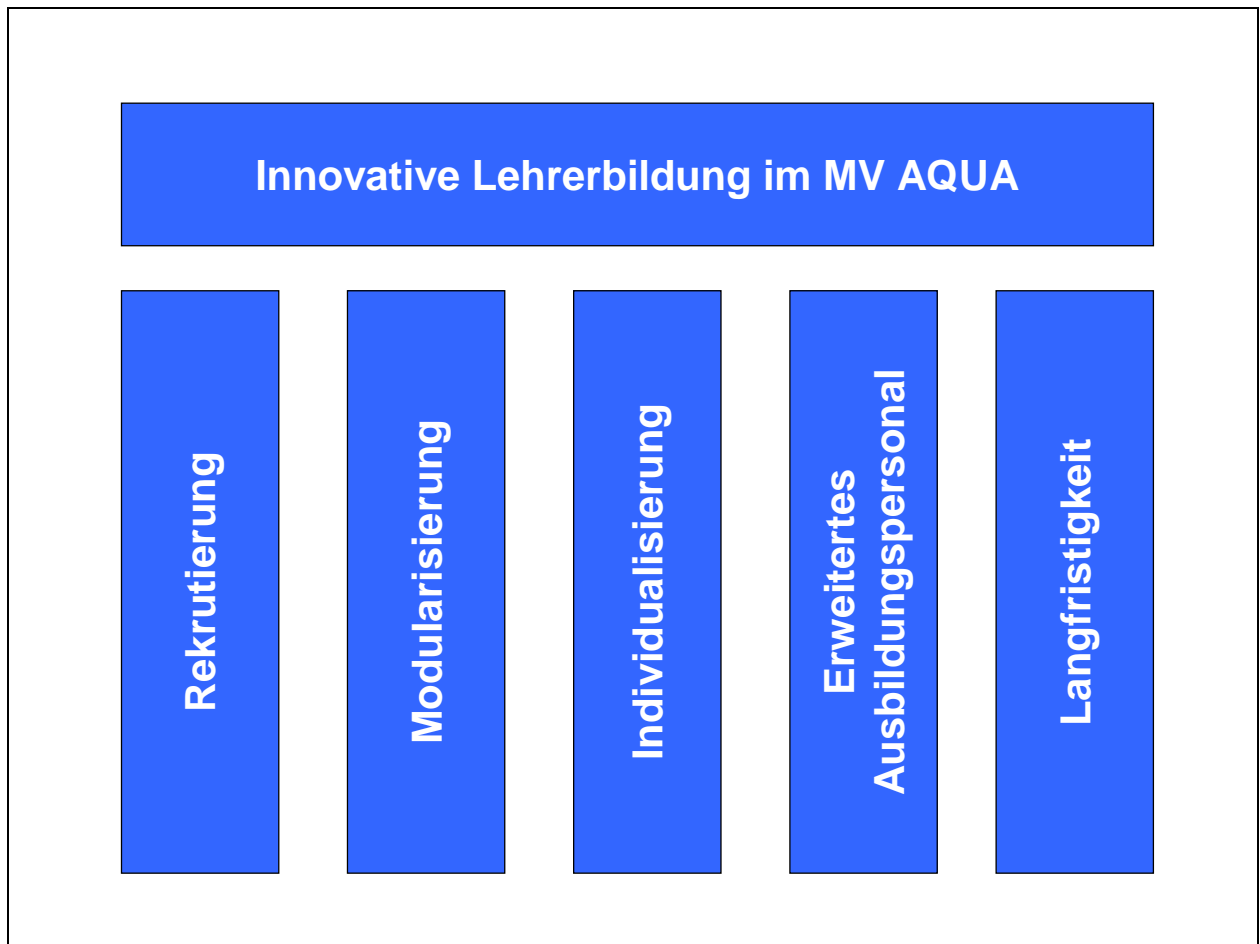
¹ Aus Gründen der Lesbarkeit wird im vorliegenden Bericht bei Personenbezeichnungen durchgängig die grammatikalisch maskuline Form verwendet. Selbstverständlich ist damit auch die feminine Form angesprochen.

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 A-1).



Übersicht A-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.

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 schul-externen 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 Schular-ten oder gänzlich anderen Tätigkeitsfeldern hinzugezogen werden (z.B. TZI-Referenten, Psychotherapeuten). Für streng fachliche Module bietet es sich an, Kräfte aus Wirt-schaft und Industrie einzubeziehen.

Die schulinterne Ausbildung obliegt den Personalentwicklern/Mentoren. Neben einer didaktisch-methodischen Ausbildung der Referendare führen sie u. a. in organisations-interne 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 (Personalentwick-ler/Mentoren, Schulleiter) wie auch externe Prüfer (Seminarvorstand, Seminarlehrer, Vertreter der Schulaufsichtsbehörde).

Durch die Erhöhung der Möglichkeit zur Mitbestimmung wird die Ausbildungsverantwor-tung 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 Vorberei-tungsdienst 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 be-reits 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 Planungs-sicherheit für den Referendar kann sich eine Erhöhung von Motivationslage und Leis-tungsbereitschaft 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

2.1 Schulen

Am Modellversuch AQUA nehmen 34 Referendare an 21 Modellversuchsschulen teil. Die folgende Übersicht zeigt die jeweilige Anzahl an Referendaren in den jeweiligen Berufsfeldern an den einzelnen Schulen. An den Schulen sind je mindestens ein verantwortlicher Personalentwickler und häufig zusätzlich weitere Mentoren mit der Ausbildung der Referendare befasst.

Berufsfeld und Stellen	Anschrift	Telefon/ Fax - E-Mail
	Oberbayern	
ET 1 Stelle	Staatl. Berufsschule Altötting Neuöttinger Straße 64c 84503 Altötting	08671/8028 08671/84689 bsaoe@schulzentrum.lkr-aoe.de
WV 2 Stellen	Dr.Herb.-Weinberger-Schule Erding Freisinger Straße 89 85435 Erding	08122/41011 08122/84162 bs-erding@bs-ed.de
WV 1 Stelle	Staatl. Berufsschule Freising Wippenhauser Str. 57 85354 Freising	08161/48880 08161/94005 g.schatz@elfinet.de
MT 3 Stellen	Städt. Berufsschule für Fertigungstechnik München Deroystr. 1 80335 München	089/23335598 089/23335600 sekretariat@bsz-deroy.musin.de
WV 1 Stelle	Staatl. Berufsschule Pfaffenhofen a.d.Ilm Schleiferberg 12 85276 Pfaffenhofen	08441/49480 08441/494840 Verwaltung.Leitung@bspaf.Pfaffenhofen.de
EH 1Stelle	Staatl. Berufsschule I Rosenheim Prinzregentenstr. 68 83024 Rosenheim	08031/800630 08031/800620 BS-I.Ilgenfritz@bnro.de
WV 2 Stellen	Staatl. Berufsschule II Rosenheim Wittelsbacherstr. 16 a 83022 Rosenheim	08031/21680 08031/216849 bs2ro@t-online.de
ET u. WV Je 1 Stelle	Staatl. Berufsschule Schongau Wilhelm-Köhler-Straße 40 86956 Schongau	08861/2321-0 08861/232123 info@bs-schongau.de
WV 3 Stellen	Staatl. Berufsschule Starnberg Von-der-Tann-Straße 28 82319 Starnberg	08151/9088730 08151/9088744 berufsschule.starnberg@t-online.de
WV 2 Stellen	Staatl. Berufsschule II Traunstein Prandtnerstraße 3 83278 Traunstein	0861/986020 0861/9860230 bs2ts@chiemgau-online.de
	Schwaben	
ET (IT) 2 Stellen	Städt. Berufsschule VII Augsburg Haunstetter Str. 66 86161 Augsburg	0821/3241893 0821/3241895 bs7.stadt@augzburg.de

MT 1 Stelle	Johann-Bierwirth-Schule Memmingen Staatl. BS I Bodenseestraße 45 87700 Memmingen	08331/97900 08331/979024 JBS.Gneiser@t-online.de
WV 1 Stelle	Staatl. Berufsschule Neu-Ulm Ringstr. 1 89231 Neu-Ulm	0731/985840 0731/98584125 bs-neu-ulm@bsnu.neu-ulm.de
Niederbayern		
WV 2 Stellen	Mathias-von-Flurl-Schule Staatl. Berufsschule II Straubing-Bogen Stadtgraben 39 94315 Straubing	09421/23811 09421/23884 sekretariat.bs2@berufsschule-straubing.de
BT 1 Stelle	Staatl. Berufsschule Waldkirchen Freyunger Straße 8 94065 Waldkirchen	08581/96410 08581/964122 mail@bs-waldkirchen.de
Oberpfalz		
MT 1 St. WV 2 St.	Staatl. Berufsschule Amberg Raigeringer Straße 27 92224 Amberg	09621/49980 09621/499859 info@bsam.de
ET 1 Stelle	Werner-von-Siemens-Schule Cham Dr.-Muggenthaler-Straße 11 93413 Cham	09971/85210 09971/852117 schulleitung@berufsschulen.de
Oberfranken		
BT 1 Stelle	Staatl. Berufsschule Forchheim Fritz-Hoffmann-Straße 3 91301 Forchheim	09191/70740 09191/707456 bs_forchheim@t-online.de
Mittelfranken		
MT 2 Stellen	Städt. Berufsschule 2 Nürnberg Fürther Str. 77 90429 Nürnberg	0911/2313951 0911/2313953 b2/fue@mobile.stadt.nuernberg.de
MT 1 Stelle	Staatl. BS Rothenburg o.d. Tauber-Dink. Bezoldweg 31 91541 Rothenburg	09861/3094,3095 09861/1836 BS-Rothenburg@t-online.de
Unterfranken		
MT 1 Stelle	Franz-Oberthür-Schule Würzburg Städt. BS I Zwerchgraben 2 97074 Würzburg	0931/79530 0931/7953113 franz-oberthuer-Schule@t-online.de

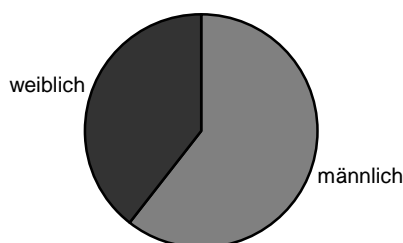
Übersicht A-2: Modellversuchsschulen und besetzte Stellen

MT: Metalltechnik EH: Ernährung/Hauswirtschaft
ET: Elektrotechnik WV: Wirtschaft und Verwaltung
BT: Bautechnik

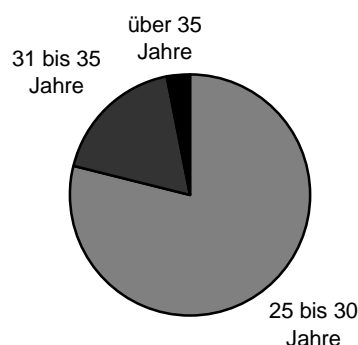
2.2 Referendare

Im Folgenden werden die Merkmale der Adressaten der Ausbildung, die teilnehmenden Referendare näher dargestellt. 33 von 34 Referendaren haben den Fragebogen der Eingangsbefragung beantwortet. Die Befragung fand vor Beginn der Ausbildung im Zeitraum zwischen den Pfingstferien und den Sommerferien 2002 statt. Das Befragungsinstrument ist im Anhang zu finden. Im Rahmen von weitergehenden Begleituntersuchungen zum Modellversuch AQUA hat die wissenschaftliche Begleitung auch eine Vollerhebung des Ausbildungsjahrgangs 2002/2004 im regulären Vorbereitungsdienst durchgeführt. Damit wurden Repräsentativdaten zur Beschreibung von Referendaren für das Lehramt an beruflichen Schulen gewonnen, auf die im Weiteren als Referenzgruppe Bezug genommen wird.

Geschlecht



Alter



Geschlecht

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	männlich	20	60,6
	weiblich	13	39,4
	Gesamt	33	100,0

Alter

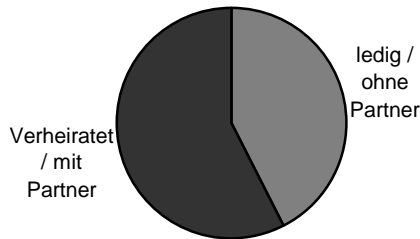
		Häufigkeit	Prozent
Gültig	25 bis 30 Jahre	26	78,8
	31 bis 35 Jahre	6	18,2
	über 35 Jahre	1	3,0
Gesamt		33	100,0

Übersicht A-3: Geschlechterverteilung der AQUA-Referendare

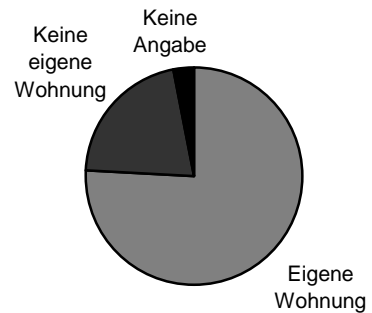
Übersicht A-4: Altersverteilung der AQUA-Referendare

Sowohl die Geschlechterverteilung als auch die Alterstruktur der AQUA-Referendare kann als normal für den Vorbereitungsdienst an beruflichen Schulen bezeichnet werden. Typisch für diese Schulart ist das relativ hohe Durchschnittsalter, das im Durchlaufen einer Berufsausbildung vor dem Studium begründet liegt (vgl. dazu die Ausführungen zur Berufsausbildung weiter unten).

Familienstand



Wohnung



Familienstand

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	ledig/ohne Partner	14	42,4
	verheiratet oder mit Partner	19	57,6
	Gesamt	33	100,0

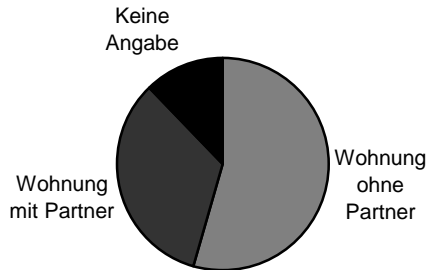
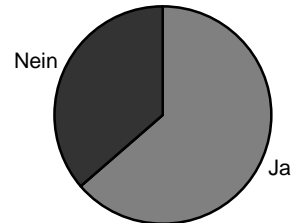
Eigen. Wohn.

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	ja	25	75,8
	nein	7	21,2
	keine Angabe	1	3,0
	Gesamt	33	100,0

Übersicht A-5: Familienstand der AQUA-Referendare

Übersicht A-6: Eigene Wohnung der AQUA-Referendare

Etwas mehr als die Hälfte der Befragten ist verheiratet oder hat einen festen Partner. Die Angaben zum Familienstand decken sich mit der Referenzgruppe. Alle AQUA-Referendare haben zu Beginn der Ausbildung keine Kinder. Im regulären Referendariat sind 13% Eltern.

Wohnung mit Partner**Wohnort ist Heimatort****Wohn. m. Partner**

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	ja	11	33,3
	nein	18	54,5
	keine Angabe	4	12,1
Gesamt		33	100,0

Wohn. ist Heimatort

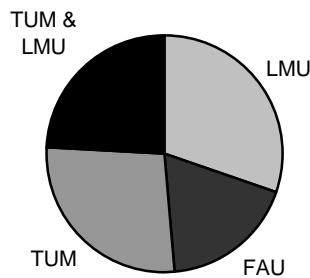
		Häufigkeit	Prozent
Gültig	ja	21	63,6
	nein	12	36,4
Gesamt		33	100,0

Übersicht A-7: Wohnung mit Partner der AQUA-Referendare

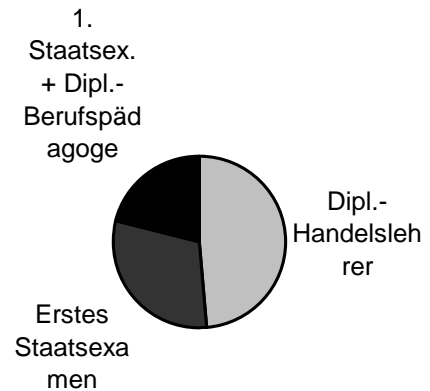
Übersicht A-8: Wohnort der AQUA-Referendare

Der größte Teil der Befragten lebt in der eigenen Wohnung am Heimatort, etwa die Hälfte ohne den Partner. Die Wohnungssituation ist damit weitgehend repräsentativ für berufliche Referendare.

Hochschule



Studienabschluss



Hochschule

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	TUM	9	27,3
	LMU	10	30,3
	TUM und LMU	8	24,2
	FAU	6	18,2
	Gesamt	33	100,0

Studienabschluss

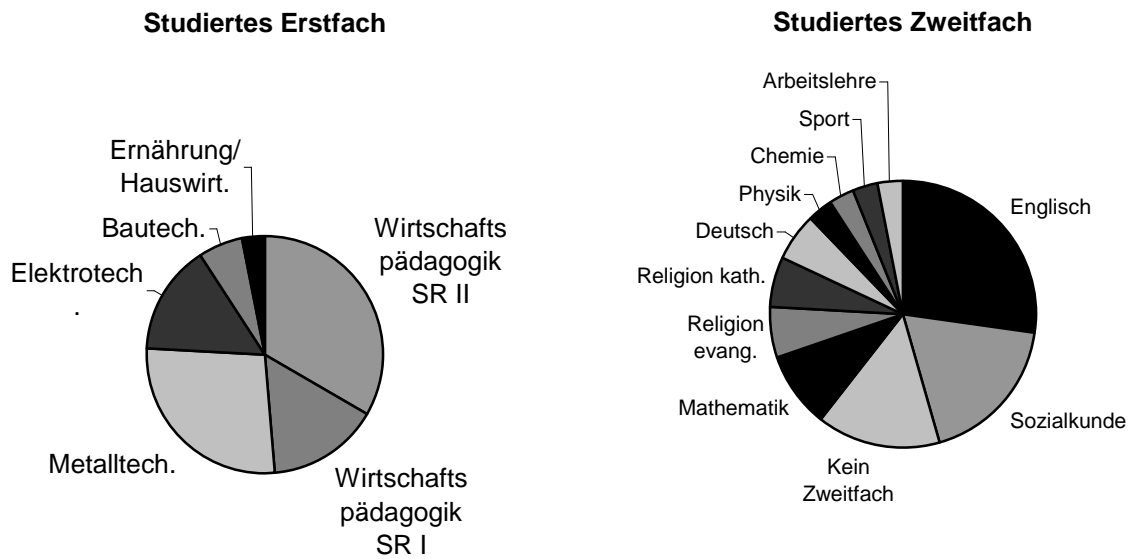
		Häufigkeit	Prozent
Gültig	Erstes Staatsexamen	10	30,3
	Diplom-Berufspädagoge	7	21,2
	Diplom-Handelslehrer	16	48,5
	Gesamt	33	100,0

Übersicht A-9: Hochschule der AQUA-Referendare

Übersicht A-10: Studienabschluss der AQUA-Referendare

Der etwas größere Teil der Diplomhandelslehrer in AQUA hat an der Ludwig-Maximilians-Universität in München (LMU) studiert, die übrigen an der Friedrich-Alexander-Universität in Nürnberg/Erlangen (FAU). Alle gewerblich-technischen Referendare kommen von der Technischen Universität München (TUM). Die Hälfte von ihnen hat ein Zweitfach an der LMU studiert. Kein AQUA-Referendar hat seinen Abschluss in einem anderen Bundesland erworben. Im regulären Vorbereitungsdienst liegt diese Quote auch unter 1%.

Die Hälfte der AQUA-Referendare hat das Studium als Diplom-Handelslehrer abgeschlossen, die andere Hälfte das Erste Staatsexamen abgelegt. Von den gewerblich-technischen Absolventen haben sieben zusätzlich den Titel des Diplom-Berufspädagogen erworben. Damit haben im Sinne der Zulassungsvoraussetzungen zum Vorbereitungsdienst für ein Lehramt an beruflichen Schulen in Bayern alle AQUA-Referendare ein grundständiges Lehramtsstudium absolviert.



Stud. Erstfach

	Häufigkeit	Prozent
Gültig Bautechnik	2	6,1
Elektrotechnik	5	15,2
Ernähr. u. Hauswirtsch.	1	3,0
Metalltechnik	9	27,3
Wipäd SR I	5	15,2
Wipäd SR II (Zweif.)	11	33,3
Gesamt	33	100,0

Stud. Zweitfach

	Häufigkeit	Prozent
Gültig kein Zweitfach	5	15,2
Arbeitslehre	1	3,0
Deutsch	2	6,1
Chemie	1	3,0
Englisch	9	27,3
Evang. Rel.	2	6,1
Kath. Rel.	2	6,1
Mathematik	3	9,1
Physik	1	3,0
Sozialkunde	6	18,2
Sport	1	3,0
Gesamt	33	100,0

Übersicht A-11: Erstfachverteilung der AQUA-Referendare

Übersicht A-12: Zweitfachverteilung der AQUA-Referendare

Die Verteilung der studierten Hauptfächer gibt Übersicht A-11 wieder. Bezüglich der Zweitfachverteilung zeigt sich ein weitgehend ähnliches Bild wie im regulären Referendariat. 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 A-13: 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: Untersuchungsansatz

1 Grundannahmen und Ziele

Die wissenschaftliche Begleitung des Modellversuchs AQUA geht von folgenden Grundannahmen aus. In einem integrativen Forschungs- und Entwicklungsansatz arbeitet die wissenschaftliche Begleitung 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 Sozialforschung als auch quantitativ deskriptive Methoden an.

Die wissenschaftliche Begleitung verfolgt differenzierte Ziele und Fragestellungen. In der Phase der Rekrutierung und der des ersten Jahres der Qualifizierung der Referendare standen vor allem folgende Fragen im Vordergrund:

- Welche Gründe sind für die Teilnahme am Modellversuch AQUA sowohl aus Sicht der Schulen als auch aus Sicht der Referendare ausschlaggebend?
- Welche Kriterien setzen die Bewerber für die Schulwahl/Standortwahl an?
- Welche Kriterien sind für die Schulen bei der Bewerberauswahl entscheidend?
- Wie sehen Schulen die eigene Attraktivität für potenzielle Bewerber?
- Wie bewerten Teilnehmer die externen zentralen Ausbildungsmodule?
- Welche positiven und negativen Aspekte sehen die Referendare rückblickend auf das erste Jahr der Ausbildung?
- Welche positiven und negativen Aspekte sehen die Personalentwickler rückblickend auf das erste Jahr der Ausbildung?

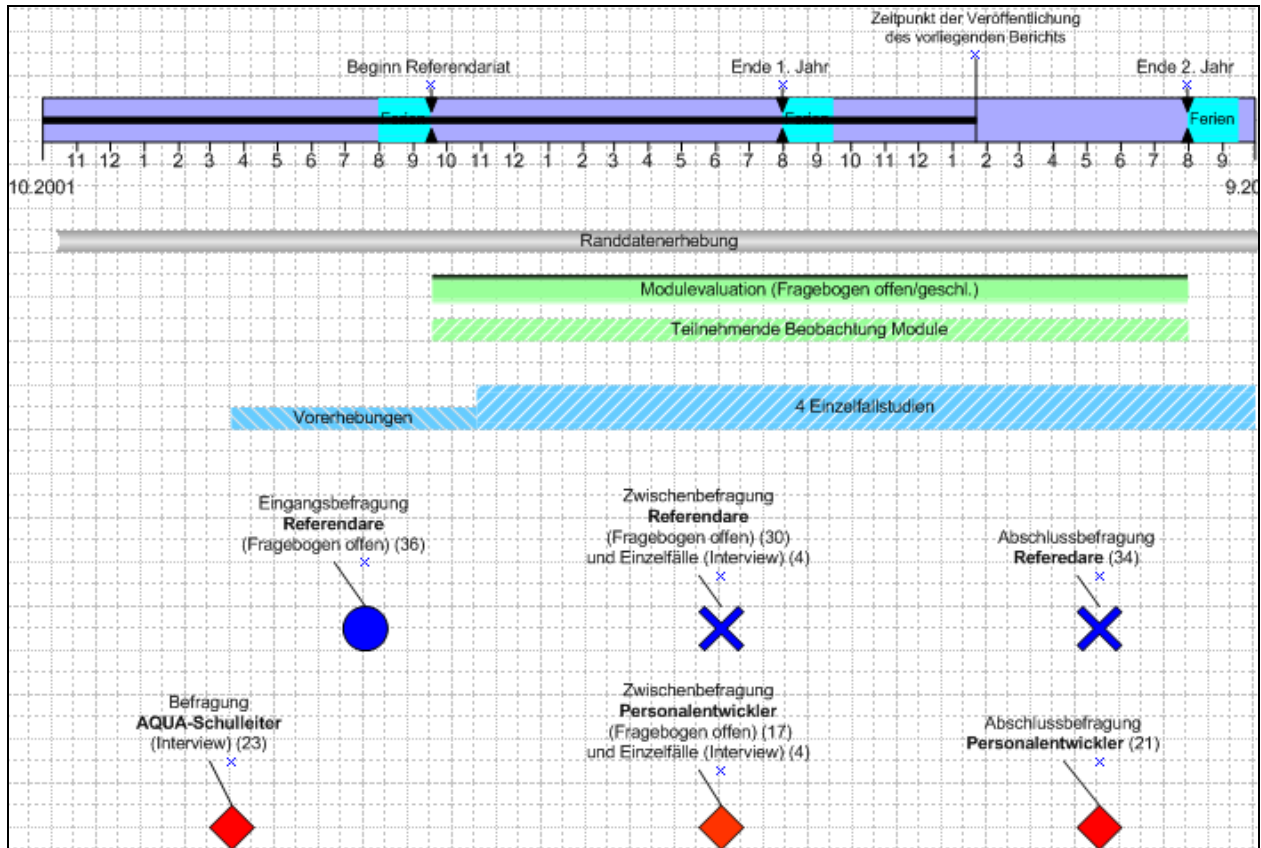
Um zu den aufgeworfenen Fragen in geeigneter Weise klärende Hinweise zu gewinnen hat sich die wissenschaftliche Begleitung für eine differenzierte methodische Herangehensweise entschieden.

Im Folgenden wird zunächst in einer Gesamtübersicht und anschließend in Einzelbesprechungen das Evaluationsdesign vorgestellt.

2 Evaluationsdesign

2.1 Gesamtdesign

Die wissenschaftliche Begleitung des Modellversuchs verfolgt über den gesamten zeitlichen Verlauf von AQUA eine Reihe von empirischen Untersuchungen (Übersicht B-1).



Übersicht B-1: 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 Ausbildungsmodule werden mittels Fragebogen evaluiert und streckenweise ergänzend teilnehmend beobachtet. Detaillierte Einzelfallstudien betrachten und analysieren den Ausbildungsverlauf von vier Referendaren exemplarisch. Im Rahmen der Rekrutierungsphase fanden Leitfadeninterviews 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 Ausbildungsjahrs fand die Zwischenbefragung der Personalentwickler und Referendare mit einem offenen elektronischen Fragebogen statt. Mit den Referendaren und Personalentwicklern der Einzelfallstudien wurden Leitfadeninterviews geführt. Für die Zeit vor den Pfingstferien des zweiten Ausbildungsjahrs ist die Durchführung der Abschlussbefragung der Personalentwickler und Referendare geplant.

2.2 Erhebungen im Einzelnen

Schulleiterbefragung

Im Zeitraum zwischen Abschluss des Bewerbungsverfahrens und Beginn der Osterferien 2002 wurden alle 23 Schulleiter der ausgewählten Modellversuchsschulen im persönlichen Leitfadeninterview zu drei Themenbereichen befragt. Die Interviews fanden vor Ort an den jeweiligen Schulen statt und wurden jeweils von einem Interviewer vom Lehrstuhl für Pädagogik der Technischen Universität München durchgeführt.

Dabei ging es im ersten Teil um die Gründe der Schule für die Teilnahme am Modellversuch, im zweiten Teil um den Prozess der Bewerberauswahl und im dritten Teil um die Einschätzung der Schulleiter hinsichtlich der Attraktivität der eigenen Schule. Das Befragungsinstrument ist im Anhang zu finden. Die Interviews wurden per Tonband aufgezeichnet und transkribiert. Die Auswertung erfolgte in Form einer qualitativen Inhaltsanalyse mit Unterstützung der Auswertungssoftware MaxQDA (QDA für Qualitative Daten Analyse; www.maxqda.de). Neben der Beleuchtung von Einzelfällen erlaubt die weiterhin vorgenommene Quantifizierung eine überblickhafte Betrachtung der Aussagen. Diese Darstellung wird im Teil C dieses Berichts vorgenommen.

Eingangsbefragung der Referendare

Alle 34 am Modellversuch teilnehmenden Referendare wurden im Zeitraum zwischen den Pfingstferien und den Sommerferien 2002 in Form eines offenen Fragebogens schriftlich zu drei Themenbereichen befragt. Die Fragebögen gingen ihnen postalisch zu. Dabei wurden im ersten Teil auch hier die Gründe für die Teilnahme am Modellversuch erhoben. Der zweite Teil behandelte die Kriterien der Schulauswahl. Die Befunde zu den Themenbereichen eins und zwei dokumentiert ebenfalls Teil C dieses Berichts. Das Instrument ist im Anhang zu finden.

Modulevaluation

Die wissenschaftliche Begleitung evaluiert alle durchgeführten Ausbildungsmodule mit Hilfe eines schriftlich anonym auszufüllenden Fragebogens. Der Fragebogen deckt die Themenbereiche

- *Inhalte der Veranstaltung,*
- *Rolle und Verhalten der Referenten,*
- *Form, Ablauf und Ort der Veranstaltung und*
- *Medieneinsatz und methodische Gestaltung ab.*

In einer ersten Version war dieser Fragebogen in offener dialektischer Form gestaltet, um teilnehmerorientiert Evaluationsschwerpunkte zu generieren. Ein zweiter Entwicklungsschritt führte zu einer geschlossenen Form des Fragebogens. Die generierten Aussagen wurden in operationalisierte Items überführt und um konzeptbedeutsame Fragestellungen erweitert. Mit Ausnahme des Themenbereichs `Inhalte´ ist der Grad der Zustimmung zu den Items nun auf einer Skala mit fünf Ausprägungen anzugeben. Der Bereich `Inhalte´ wird offen abgefragt, um Schwerpunktsetzungen durch die Teilnehmer zuzulassen. Der Evaluationsbogen ist im Anhang zu finden.

Ergänzend zur Fragebogenevaluation findet eine teilnehmende Beobachtung der wissenschaftlichen Begleitung an ausgewählten Modulen statt.

Einzelfallstudien

Im Rahmen von Einzelfallstudien untersucht die wissenschaftliche Begleitung die Ausbildung von vier ausgewählten Referendaren näher, um individuelle Entwicklungsverläufe exemplarisch nachvollziehen zu können. Die Auswahl dieser Kandidaten erfolgte nach vorher festgelegten Kriterien. Dabei sollten zwei kaufmännische und zwei gewerblich-technische Lehrkräfte gefunden werden. Weiter ging es darum, die Unterrichtsbe- reiche hochspezielle Berufe vs. breit vertretene Berufe sowie hochinnovative vs. traditi- onelle Berufe zu beleuchten. Ferner wurden jeweils die Kriterien männliche und weibli- che Referendare, städtischer und ländlicher Einzugsbereich der Schule, monostru- kurierte und multistrukturierte Schulen, staatliche und kommunale Schulen, Größe der Schule, regionale Lage des Standorts sowie Anzahl der Referendare an einer Schule variierend berücksichtigt. Die Wahl fiel in der Folge auf folgende vier Fälle:

Fall 1:

Eine weibliche Referendarin, multistrukturierte, staatliche Schule mittlerer Größe, ländli- cher Einzugsbereich, vergleichsweise zentrale Lage in Franken, traditioneller Beruf mit sehr großem Sprengel, kleiner Randbereich der Bautechnik (Raumausstatter).

Fall 2:

Ein männlicher Referendar, mit zweitem Referendarskollegen, monostrukturierte, kom- munale, kleinere Schule, in ein größeres Berufsbildungszentrum eingebettet, in einer zentral in Schwaben gelegenen Stadt, hochinnovative Berufe aus dem informations- technischen Bereich (IT-Berufe).

Fall 3:

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

Fall 4:

Eine weibliche Referendarin, zwei weitere Referendarskollegen, kleinere, staatliche, multistrukturierte Schule, im ländlichen Einzugsbereich einer Großstadt, spezieller kaufmännischer Beruf, der kaum an anderen Schulen zu finden ist (Veranstaltungskauf- leute).

Der Ausbildungsverlauf dieser vier Referendare wird in Form von teilnehmenden Be- obachtungen an Unterrichtsbesuchen und Lehrproben, intensiven Befragungen im per- sönlichen Interview sowohl der Referendare als auch der Personalentwickler, der Be- trachtung der Struktur der Schule und des Kollegiums sowie der Analyse der gewählten Ausbildungsmodule, fachlichen Fortbildungen und des unterrichtlichen Einsatzes näher erfasst und untersucht.

Zwischenbefragung der Referendare und Personalentwickler

Gegen Ende des ersten Ausbildungsjahres im Zeitraum vor den Pfingstferien 2003 wurden alle teilnehmenden 34 Referendare und 23 Personalentwickler des beruflichen Erstfachs an den Modellversuchsschulen mit einem schriftlichen elektronischen Fragebogen zum bisherigen Verlauf der Ausbildung befragt. Der Fragebogen wurde den Befragten per Email zugesandt und von diesen ausgefüllt zurück gemailt. Das Instrument war offen gestaltet und in dialektischer Form zu beantworten. Die Fragen umfassten die Bereiche Inhalte der Ausbildung, Orte, Personen, Zeiten, Rahmenbedingungen sowie allgemeine Aspekte und Wünsche. Daneben wurden bei den Referendaren Meinungsbilder sowohl retrospektiv über die Aufnahme des Referendariats, die Teilnahme am Modellversuch und die Wahl der Schule betreffend als auch prospektiv über die Einstellung zum langfristigen Verbleib an der Schule in geschlossener Form abgefragt. Bei den Personalentwicklern wurde in dieser geschlossenen Form erhoben, ob sie noch einmal am Modellversuch teilnehmen würden, diesen Referendar noch einmal auswählen würden und diesen langfristig an ihrer Schule behalten möchten. Die Befragungsinstrumente sind im Anhang wiedergegeben.

Nach dieser Darstellung des Evaluationsdesigns der wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchs AQUA werden im Folgenden erste Befunde aus den oben genannten Erhebungen vorgestellt. Die Darstellung folgt dabei dem chronologischen Verlauf des Modellversuchs und geht zunächst auf die Rekrutierungsphase ein, bevor der erste Teil der Qualifizierungsphase betrachtet wird. Es werden jeweils die Sichtweisen der Schulen und der Referendare analysiert.

Teil C: Befunde

Die vorliegenden Befunde stützen sich auf empirische Daten, die von der wissenschaftlichen Begleitung im Rahmen des Modellversuchs AQUA erhoben wurden. Dem oben skizzierten Untersuchungsansatz folgend werden im ersten Abschnitt dieses Kapitels Erkenntnisse zur Rekrutierungsphase abgebildet. Der zweite Abschnitt betrachtet das erste Ausbildungsjahr der AQUA-Referendare und stellt damit eine Zwischenbilanz zur Qualifizierungsphase dar.

1 Rekrutierungsphase

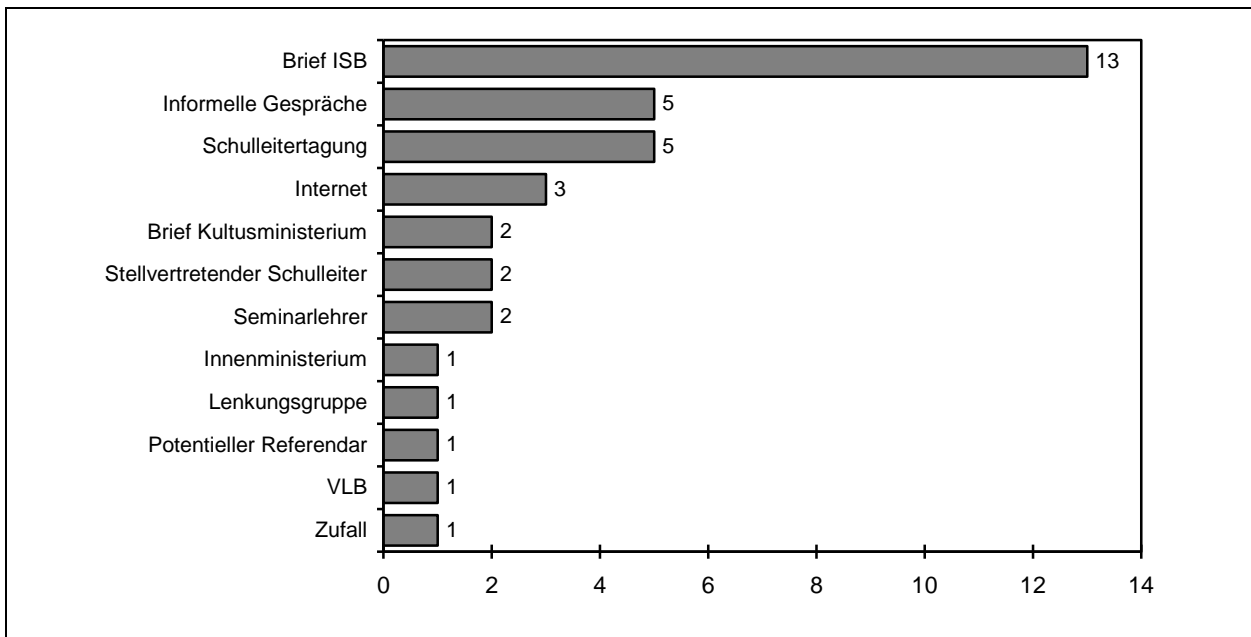
1.1 Sichtweise der Schulen/Schulleiter

1.1.1 Teilnahme am Modellversuch

Im Rahmen der Befragung der Schulleiter der Modellversuchsschulen wurden im Themenbereich I verschiedene Aspekte angesprochen, die die Entscheidung der Schule für die Teilnahme am Modellversuch AQUA betreffen. Dabei ging es um die Informationen zum Modellversuch, die an der Entscheidung beteiligten Personen, die Teilnahmegründe, die Information und Reaktion des Kollegiums sowie von Einschränkungen, die die Schulleiter für AQUA sehen.

Information über den Modellversuch

Auf die Frage „Woher hatten Sie Informationen über den Modellversuch AQUA?“ geben die Schulleiter verschiedene Informationsquellen an. Zum Teil haben sie Informationen aus mehreren Kanälen bekommen. 13 Schulleiter sagen aus, dass sie die Informationen über AQUA durch einen Brief des Staatsinstituts für Schulpädagogik und Bildungsforschung (ISB) erhalten haben. Jeweils fünf Schulleiter informierten sich in informellen Gesprächen und auf einer Schulleitertagung, auf der ein Vertreter des ISB den Modellversuch vorstellte. Drei Schulleiter erkundigten sich im Internet. Jeweils zwei bekamen ein Schreiben des Kultusministeriums, erfuhren von einem Seminarlehrer oder von stellvertretenden Schulleitern über die Pläne zu diesem Modellversuch. Einzelne Schulleiter geben an, auch Informationen durch das Innenministerium, die Lenkungsgruppe des Modellversuchs oder den Verband der Lehrer an beruflichen Schulen in Bayern (VLB) bekommen zu haben. Ein Schulleiter wurde durch einen Referendar, der nachgefragt hatte, ob er sein Referendariat im Rahmen von AQUA an der Schule machen könnte, auf dieses Projekt aufmerksam.

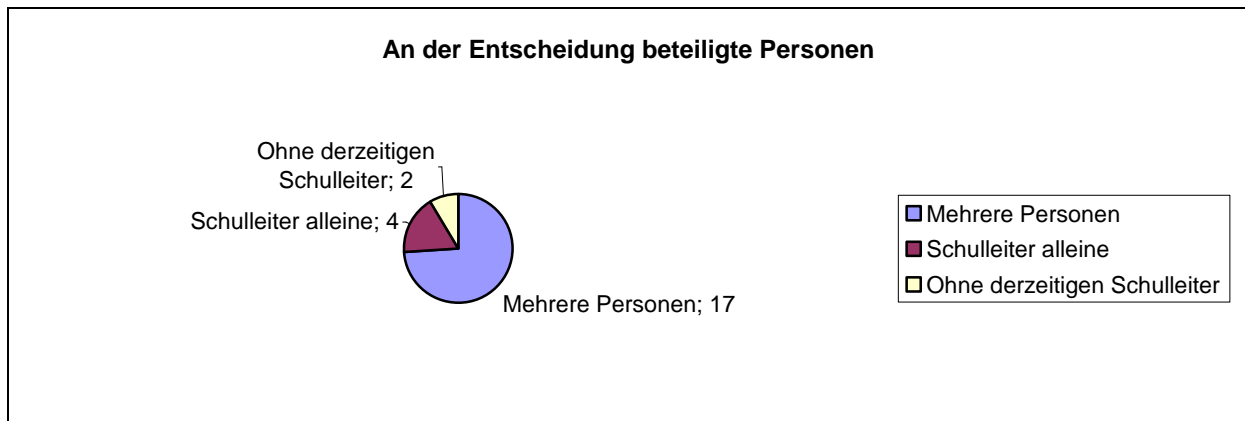


Übersicht C-1: Informationsquellen der Schulleiter über AQUA; Mehrfachnennungen möglich (n=23)

Auffällig ist, dass nur etwas mehr als die Hälfte der Schulleiter ihre Kenntnis und Information über den Modellversuch dem Modellversuchsträger, also dem Staatsinstitut für Schulpädagogik und Bildungsforschung (ISB) zuordnen können, obwohl nach Aussage des Modellversuchsträgers alle 186 Berufsschulen in Bayern postalisch angeschrieben worden sind und die Schulleitungen so über AQUA informiert wurden. Anzumerken ist hier jedoch, dass zwischen dieser ersten Information und dem Zeitpunkt der Befragung ein Zeitraum von einem halben Jahr liegt.

An der Entscheidung beteiligte Personen

Die meisten Schulleiter besprechen die Informationen über AQUA mit einer Reihe von Personen an der Schule. Zwei sind nicht selbst an der Entscheidung für AQUA beteiligt, da sie zu diesem Zeitpunkt noch nicht an dieser Schule tätig waren. Weitere vier Schulleiter treffen die Entscheidung für die Teilnahme an AQUA allein. Aber alle anderen beziehen weitere Personen, wie z.B. den stellvertretenden Schulleiter, die Fachbetreuer, die Personalentwickler, die Seminarlehrer oder die Mitarbeiter der Schulleitung mit ein.



Übersicht C-2: An der Entscheidung für die Teilnahme an AQUA beteiligte Personen (n=23)

Die Ergebnisse zeigen, dass die meisten Schulleiter eine so weit reichende Entscheidung nicht alleine treffen wollten, sondern die Personen mit einbezogen haben, die letztendlich mit der Ausbildung befasst sind.

Teilnahmegründe

Bei der Auswertung der Interviews hat sich gezeigt, dass von den Schulleitern sehr differenziert Gründe für die Teilnahme an AQUA genannt wurden. Im Wesentlichen sind dies Nennungen, die als positive Punkte am Konzept von AQUA gesehen werden, bzw. Vorteile für die Schule, den Referendar oder das Kollegium mit sich bringen. Diese lassen sich dementsprechend in vier Kategorien einteilen.

Die Schulleiter sehen in AQUA Vorteile für:

- die Qualität der Ausbildung,
- das Kollegium,
- die Referendare,
- die Schule und die Schulleitung.

Die folgende Übersicht stellt dar, welche Gründe bei den einzelnen Schulleitern dazu geführt haben, mit ihren Schulen am Modellversuch AQUA teilzunehmen.

Große Punkte kennzeichnen dabei Entscheidungsgründe, die den Schulleitern individuell besonders wichtig waren, kleine Punkte stehen für Argumente, die darüber hinaus angeführt wurden.

Teilnahmegründe der Schulen am Modellversuch																							
Schule	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Gut für die Qualität der Ausbildung																							
Neues Konzept / bessere Qualität	●						●					●	●		●		●						
Individualisierung		●				●		●				●											
Überarbeitungsbedarf d. Ausb.		●						●										●					●
Handlungsorientierung								●									●						
Gut für das Kollegium																							
Nachwuchskräfte	●	●	●	●	●	●	●					●	●	●	●		●	●	●			●	●
Langfristige Planung		●	●		●					●		●		●		●		●				●	●
Verbesserung des Lehrerteams	●	●							●	●				●	●				●		●	●	
Fachliche Eignung			●				●	●	●										●			●	
Ideen / Impulse			●	●		●											●	●					
Auswahl										●					●					●			
Bestätigung / Feedback			●														●						
Herausforderung																						●	
Gut für die Referendare																							
Fachl./Organisat. Spezialisierung	●	●	●		●	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●	●		●	●	●	●	●
Freiwilligkeit	●												●		●			●	●	●	●		
Kennen lernen			●	●										●				●				●	
Kein Schulwechsel	●				●						●		●										●
Eingewöhnungszeit	●									●				●									●
Von Anfang an einbringen	●												●										
Gut für die Schule / die Schulleitung																							
Dabei sein / Neues ausprob.		●		●	●			●	●	●	●	●		●		●	●	●		●	●		●
Gute Voraussetzung f. AQUA	●	●			●	●	●		●		●				●								●
Werbung		●						●				●						●					
Schulentwicklung				●		●											●						
Netzwerk				●				●															

Übersicht C-3: Teilnahmegründe der Schulen; Reihung der Cluster in den Bereichen jeweils nach Häufigkeit der Nennungen; Mehrfachnennungen möglich (n=23)

Gewichtung der einzelnen Nennungen: ● besonders wichtig ● darüber hinaus relevant

Legende zur Übersicht C-3: Teilnahmegründe der Schulen

Gut für die Qualität der Ausbildung

- **Neues Konzept / bessere Qualität:** Die Lehrerbildung braucht dringend ein neues Konzept, um eine qualitativ bessere Ausbildung zu gewährleisten;
- **Individualisierung:** Die individuellen Bedürfnisse der Schulen und Referendare werden berücksichtigt;
- **Überarbeitungsbedarf:** Das herkömmliche Konzept der Lehrerbildung muss dringend überarbeitet werden;
- **Handlungsorientierung:** Genau wie der Unterricht an beruflichen Schulen soll auch die Ausbildung der Berufsschullehrer handlungsorientierter werden;

Gut für das Kollegium

- **Nachwuchskräfte:** Junge Lehrer für die Schule gewinnen;
- **Langfristige Planung:** Die zugesagte Planstelle nach dem Referendariat gibt dem Schulleiter Möglichkeiten weiter in die Zukunft zu planen;
- **Verbesserung des Lehrerteams:** Die Auswahl der Referendare im Hinblick auf Sympathie, fachliche Kompetenz, usw. ermöglicht es, das Lehrerkollegium zu ergänzen;
- **Fachliche Eignung:** Die Schulleiter können sich Referendare aussuchen, welche die nötigen fachlichen Voraussetzungen für ihre Schule haben;
- **Ideen / Impulse:** Die jungen Referendare bringen viele neue Ideen und frischen Wind in die Schule;
- **Auswahl:** Den Referendar selber auswählen können;
- **Bestätigung / Feedback:** Anerkennung der Arbeit von älteren und erfahreneren Lehrern durch Referendare;
- **Herausforderung:** Die Teilnahme an AQUA ist eine Herausforderung für die Schulen;

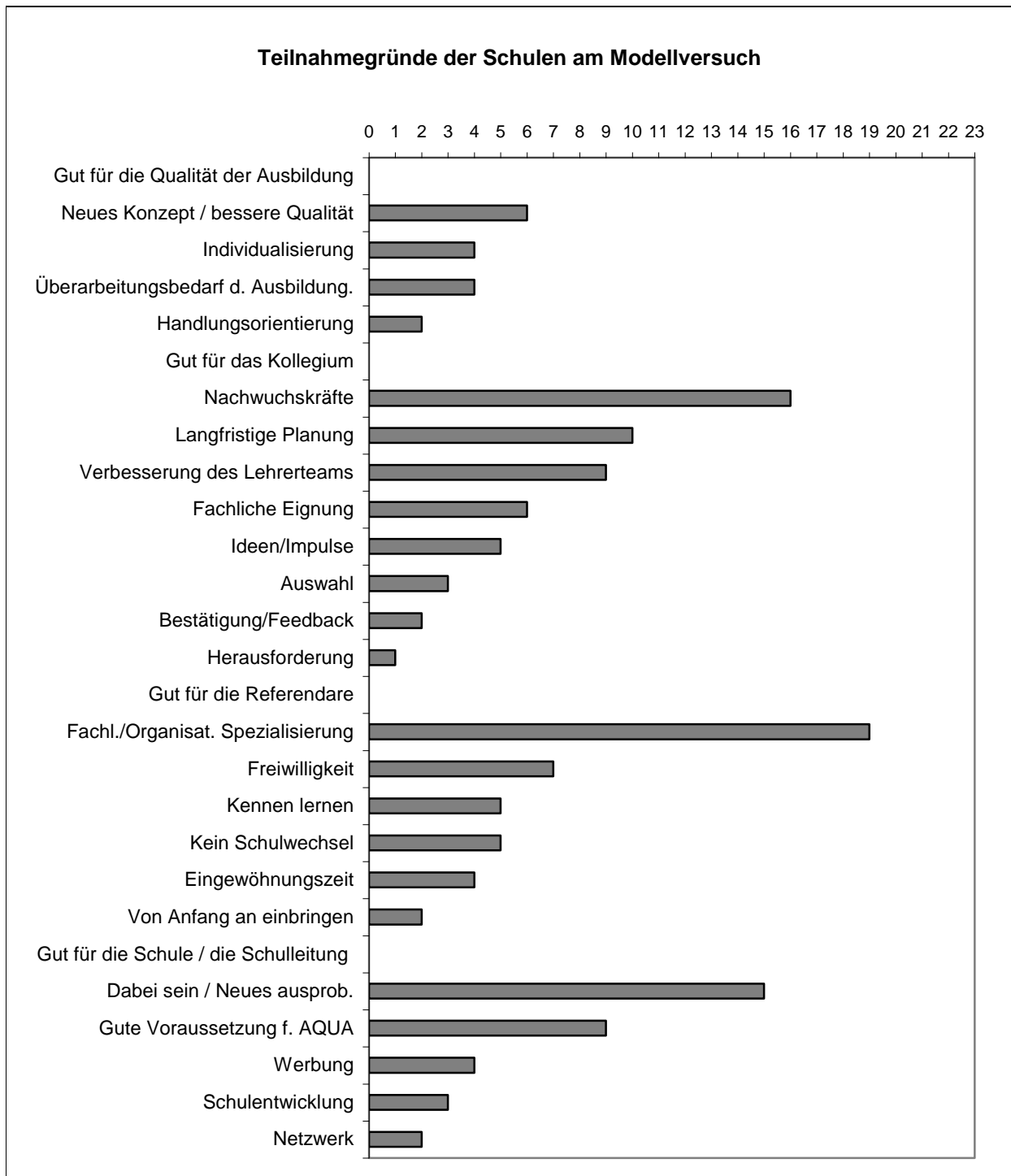
Gut für die Referendare

- **Fachliche / organisatorische Spezialisierung:** Die Referendare werden speziell für die fachlichen und organisatorischen Besonderheiten einer Schule ausgebildet;
- **Freiwilligkeit:** Referendare entscheiden sich für eine Schule ihrer Wahl;
- **Kennen Lernen:** Schule und Referendar können sich während der Ausbildung kennen lernen, um dann über eine weitere Zusammenarbeit zu entscheiden;
- **Kein Schulwechsel:** Die Ausbildung an nur einer Schule bringt Erleichterung für die Referendare;
- **Eingewöhnungszeit:** Die Referendare bekommen Zeit, sich an ihrem neuen Arbeitsplatz in der Schule einzugewöhnen;
- **Von Anfang an einbringen:** Die Referendare bekommen eine Möglichkeit, von Anfang an etwas zu leisten und eigene Ideen umzusetzen;

Gut für die Schule / die Schulleitung

- **Dabei sein / Neues ausprobieren:** Am Modellversuch teilnehmen und damit etwas Neues ausprobieren;
- **Gute Voraussetzung für AQUA:** Die Schule ist geeignet für das Konzept AQUA;
- **Werbung:** Die Schulen können ihre Sonnenseite in der Öffentlichkeit darstellen;
- **Schulentwicklung:** Durch intensive Zusammenarbeit der Schulen und wissenschaftliche Betreuung des Modellversuchs können Fortschritte in der Schulentwicklung erreicht werden;
- **Netzwerk:** Die Zusammenarbeit innovativer Schulen verstärken;

Aus obiger Tabelle geht bereits hervor, dass die Schulleiter sehr viele Aspekte an AQUA positiv bewerten. Es wird aber auch deutlich, dass die einzelnen Punkte unterschiedlich oft genannt wurden. Folgende Übersicht gibt Aufschluss über die Häufigkeit der jeweiligen Nennungen. Die Reihenfolge der Punkte richtet sich dabei nach der Aufzählung in vorhergehender Tabelle. Eine Gewichtung der Aussagen findet in dieser Quantifizierung keine Berücksichtigung.



Übersicht C-4: Teilnahme Gründe der Schulen; zur Reihung vgl. Übersicht C-3; Mehrfachnennungen möglich (n=23)

Im Folgenden werden die einzelnen Teilnahmegründe in der Reihung nach der Häufigkeit der Nennung erläutert. Dabei haben die meisten Schulleiter mehrere Gründe angeführt.

19 Schulleiter nehmen demnach unter anderem an AQUA teil, weil sie damit die Möglichkeit bekommen, ihre Referendare sowohl fachlich als auch organisatorisch speziell für ihre Schule auszubilden. Sie sehen es als Vorteil, dass die Referendare bereits im Referendariat die Besonderheiten der jeweiligen Schulen kennen lernen und sich besonders auf die Fächer und Berufe vorbereiten können, in denen sie später auch eingesetzt werden sollen.

16 Schulen machen bei diesem Modellversuch auch mit, um Nachwuchskräfte zu gewinnen, damit der Bedarf an Lehrkräften gedeckt und der Unterricht auch in Zukunft in vollem Umfang angeboten werden kann.

15 der Befragten beteiligen sich an diesem Projekt, weil sie einfach dabei sein und etwas Neues ausprobieren wollen.

Zehn Schulleiter finden es positiv, dass sie von Anfang an wissen, dass der Referendar nach der Ausbildung mit hoher Wahrscheinlichkeit an der Schule bleiben wird. Somit können sie längerfristig planen und haben die Hoffnung, dass sich die Investitionen in den jungen Lehrer auf längere Sicht auszahlen werden.

Neun Schulleiter sehen in AQUA eine Möglichkeit das Lehrerteam dadurch zu verbessern, dass bereits im Vorfeld Leute ausgesucht werden können, die fachlich und menschlich ins Kollegium passen und es ergänzen.

Und genauso viele sind davon überzeugt, dass ihre Schule gute Voraussetzungen hat, um die Referendare anhand des Konzepts von AQUA auszubilden und wollen sich einbringen.

Sieben Schulleiter entscheiden sich für die Teilnahme an AQUA, da sich die Referendare selber für eine Schule entscheiden können und somit eine gewisse Sicherheit besteht, dass sie sich für ihren Arbeitsplatz engagieren und sich dort wohl fühlen werden.

Für sechs Schulleiter ist es auch ein wichtiger Entscheidungsgrund, dass sie durch AQUA junge Lehrer einstellen können, die fachlich besonders gut geeignet sind, um mit den speziellen Voraussetzungen der jeweiligen Schule zurechtzukommen.

Ebenso viele erhoffen sich von diesem neuen Konzept des Referendariats eine qualitativ bessere Ausbildung für die zukünftigen Lehrer.

Fünf Direktoren geben an, dass sie an diesem Modellversuch teilnehmen, da sie sich von der Eingliederung junger Referendare in das Kollegium neue Ideen und Impulse für die Schule versprechen. Sie hoffen also, dass mit der Ausbildung junger Lehrer ein frischer Wind in die Schule kommt, der einige positive Veränderungen bewirkt.

Genauso viele finden es gut, dass die Referendare während der gesamten Ausbildung an einer Schule bleiben können. Denn dadurch besteht die Möglichkeit, sich in diesen zwei Jahren kennen zu lernen, um dann eine Basis zu haben auf der man entscheiden kann, ob die Zusammenarbeit verlängert werden soll oder nicht.

Vier Schulleiter sehen schon seit längerer Zeit einen Überarbeitungsbedarf für das Referendariat. Sie sind mit dem herkömmlichen System der Lehrerbildung nicht zufrieden.

Ebenso viele nehmen an AQUA teil, weil sie sich von diesem Konzept eine stärkere Individualisierung der Lehrerbildung versprechen. Sie finden es gut, dass nun mehr als bisher auf die Stärken und Schwächen der einzelnen Referendare eingegangen werden und die Besonderheiten der Schulen berücksichtigt werden können.

Außerdem sprechen vier Direktoren den Vorteil an, dass die Referendare nun Zeit haben, sich während der Ausbildung in der Schule einzugewöhnen und mit ihrem neuen Arbeitsplatz anzufreunden.

Und genauso viele verbinden mit AQUA die Chance, Werbung zu machen und den künftigen Lehrern die Vorzüge und Qualitäten der Schule zu präsentieren, mit der Hoffnung, dass diese vielleicht auch einige Nachteile in Kauf nehmen, um an genau dieser Schule arbeiten zu dürfen.

Drei Schulleiter beteiligen sich an AQUA, weil sie die Kandidaten durch die Bewerbungsschreiben und Vorstellungsgespräche kennen lernen können, und somit einen Referendar auswählen können, der in das Profil des Kollegiums und der Schule passt. Sie sehen darin eine erhebliche Verbesserung zum herkömmlichen System, bei dem sie im Vorfeld nur einen Namen erfahren haben, und dann abwarten mussten, welche Person sich dahinter verbirgt.

Ebenso viele hoffen, dass die Teilnahme an AQUA die Entwicklung ihrer Schule fördert. Gerade von der wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchs versprechen sie sich Anregungen, die die Schulen positiv beeinflussen.

Zwei Direktoren wollen die Chance nutzen, mit AQUA ein Netzwerk aufzubauen, das alle innovativen Schulen miteinander verbindet, um so die neuen Ideen gemeinsam zu verwirklichen und noch größere Erfolge zu erzielen.

Genauso viele finden es gut, dass mit AQUA das Konzept der handlungsorientierten Ausbildung auch in der Lehrerbildung Anwendung findet. Wenn nämlich die Lehrer selber handlungsorientiert ausgebildet werden, können sie dieses auch leichter in ihrem eigenen Unterricht umsetzen.

Zwei Schulleiter finden es auch vorteilhaft, dass sich die jungen Lehrer von Anfang an in ihrer neuen Schule einbringen können und dort einen festen Platz haben.

Ebenso viele sehen in AQUA den Vorteil, dass die älteren und engagierten Kollegen durch ihre Arbeit mit den jungen Referendaren ein Feedback und eine Bestätigung für ihre Leistungen bekommen können.

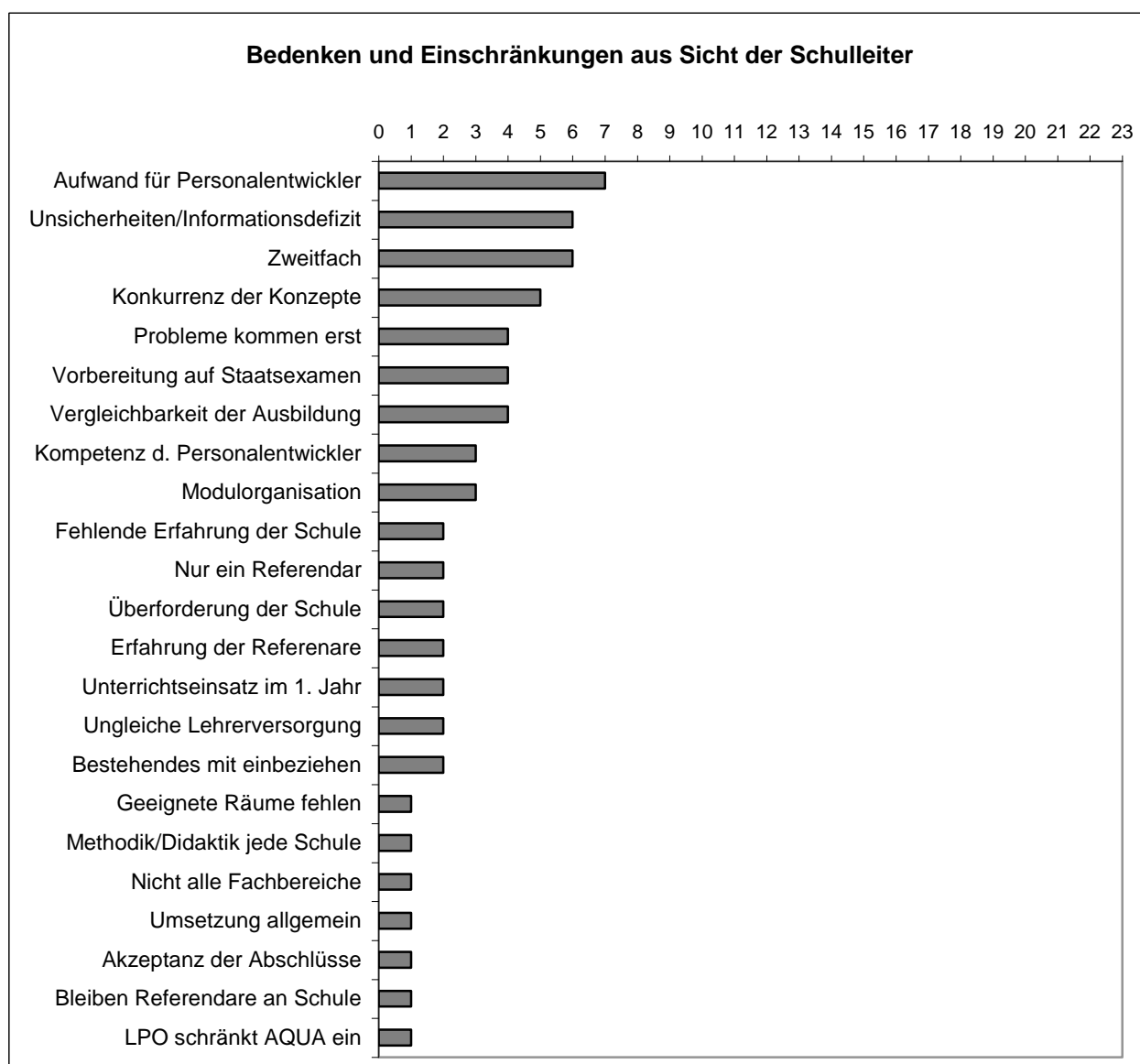
Ein Schulleiter nimmt an AQUA teil, weil er in diesem Modellversuch eine Herausforderung für sich und seine Schule sieht.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass sich die Motivlage zur Teilnahme am Modellversuch AQUA für die verschiedenen Schulen individuell sehr breit gefächert darstellt. Dennoch treten in der Gesamtschau der genannten Gründe drei in stärkerer Häufung auf. Es sind dies (1) die Möglichkeit zur fachlichen und organisatorischen Spezialisierung der Referendare, (2) die grundsätzliche Chance für die Schule Nachwuchskräfte gewinnen zu können und schließlich (3) der Gedanke der Innovation.

Einschränkungen und Kritikpunkte

Bisher wurden Gründe beschrieben, die die Schulen dazu bewegt haben, am Modellversuch AQUA teilzunehmen. Diese Gründe sind als positive Aspekte zu werten, da sie in der dialektischen Abwägung für die Teilnahme sprachen. Daneben wurden die Schulleiter auch dazu befragt, welche Einschränkungen und Schwierigkeiten sie für den Modellversuch AQUA sehen.

Zum einen gestaltet sich die Verteilung der Bedenken bei den Schulleitern sehr heterogen und zum anderen liegen viele Einzelnennungen vor. Weiter ist festzustellen, dass in der Beantwortung der Fragen von den Schulleitern nicht immer trennscharf unterschieden wurde, ob sich die Aussage nun auf die Situation der Schule oder allgemein auf das Konzept des Modellversuchs bezieht. Übersicht XX zeigt die geäußerten Bedenken und Kritikpunkte in der Reihung nach der Häufigkeit der Nennung. Die Skalierung entspricht Übersicht C-4 (positive Argumente).



Übersicht C-5: Bedenken und Einschränkungen aus Sicht der Schulleiter, Mehrfachnennungen möglich (n=23)

In der Gesamtschau bleibt festzuhalten, dass die Schulleiter relativ wenige Nennungen zu Kritikpunkten vornehmen. Im Folgenden werden die einzelnen Nennungen in der Reihenfolge der Häufigkeit erläutert.

Sieben Schulleiter geben zu diesem Konzept zu bedenken, dass die Ausbildung der Referendare nur durch einen großen zeitlichen Aufwand des Personalentwicklers gelingen kann. Sie sind der Meinung, dass eine einzige Anrechnungsstunde nicht ausreicht, um die gesamte Arbeit, die durch diese Form der Ausbildung entsteht zu bewältigen. Außerdem gehen sie davon aus, dass der Personalentwickler nicht nur zeitlich sehr stark beansprucht wird, sondern sich auch persönlich sehr stark engagieren muss. Daher befürchten sie, dass die Motivation des Personalentwicklers sehr schnell abnehmen könnte, wenn dieser nicht genug Unterstützung von anderen Seiten bekommt.

Sechs Mal wird kritisiert, dass im Vorfeld nicht genügend über das Konzept von AQUA informiert wurde. Deshalb sei nach Meinung der Schulleiter dieser Modellversuch nicht sehr durchschaubar und es bestünden immer noch gewisse Unsicherheiten im Hinblick auf die Umsetzung dieser Ausbildungsform.

Ebenfalls sechs Schulleiter haben Zweifel, dass die Ausbildung im Zweifach durch dieses Konzept optimal erfolgen kann, da ihre Schule nicht über die entsprechenden Kompetenzen verfügt.

Fünf Direktoren befürchten, dass AQUA von den Verantwortlichen des herkömmlichen Systems als Konkurrenz betrachtet werden könnte und deshalb Spannungen entstehen werden, die sich im Allgemeinen negativ auf die Entwicklung der Lehrerbildung auswirken könnten. Damit dieses Problem erst gar nicht entsteht, sollen nach Ansicht dieser fünf Schulleiter die bestehenden Strukturen stärker in das neue Konzept mit eingebunden werden.

Vier Befragte sind allgemein der Meinung, dass viele Probleme erst zu Tage treten werden, wenn der Modellversuch eine gewisse Zeit läuft und die ersten Erfahrungen gesammelt werden konnten.

Weitere vier Schulleiter bezweifeln, dass die AQUA-Referendare im zweiten Staatsexamen die gleichen Chancen auf einen guten Abschluss haben wie die Referendare, die auf die herkömmliche Art ausgebildet wurden. Da die Ausbildung in AQUA individueller gestaltet werden kann, sei es nicht unbedingt gewährleistet, dass die jungen Lehrer im Referendariat alle Elemente vermittelt bekommen, die im Staatsexamen relevant sind.

Ebenso viele Schulleiter gehen davon aus, dass die Vergleichbarkeit der Abschlüsse durch dieses neue Konzept abnimmt. Auch dieser Kritikpunkt geht in Richtung der zunehmenden Individualisierung der Lehrerbildung.

Drei Mal wurden Bedenken geäußert, ob die Personalentwickler die methodische und didaktische Kompetenz haben, die erforderlich ist, um den Referendaren eine optimale Ausbildung bieten zu können. Diese Schulleiter räumen jedoch ein, dass eventuelle Defizite wohl durch die umfangreiche Berufserfahrung dieser Lehrer wieder ausgeglichen werden können.

Ebenfalls drei Schulleiter gehen davon aus, dass die Organisation und Durchführung der Module Probleme bereiten könnten. Sie würden es begrüßen, wenn sie hier in bestimmten Bereichen auf bestehende Strukturen zurückgreifen könnten.

Zwei Befragte sprechen an, dass ihre Schule bis jetzt noch keine Erfahrung mit der Ausbildung von Referendaren im ersten Jahr hat. Für sie wäre es einfacher, wenn dieses neue Konzept erst im zweiten Jahr der Ausbildung greifen würde.

Genauso viele bemängeln, dass sie nur einen Referendar bekommen haben. Sie müssten nun für die Ausbildung eines einzigen Lehrers sehr viel Aufwand betrieben werden.

Des Weiteren befürchten zwei Direktoren, dass einzelne Schulen durch dieses Konzept überlastet und überfordert werden könnten, da die Ausbildung von Referendaren viel Kompetenz erfordert und viel Zeit in Anspruch nimmt.

Außerdem kritisieren zwei Schulleiter, dass die jungen Lehrer keine Erfahrungen sammeln können, wie der Alltag an anderen Schulen aussieht, da sie das gesamte Referendariat an einer Schule verbringen und auch danach an dieser Schule arbeiten werden.

Ebenso üben zwei Schulleiter Kritik, weil sie glauben, dass die Referendare bereits in ihrem ersten Jahr an der Schule voll im Unterricht eingesetzt werden. Sie befürchten, dass die jungen Lehrer die Freude an ihrem Beruf verlieren könnten, wenn sie zu früh und ohne gewisse Fertigkeiten mit der schwierigen Realität konfrontiert werden.

Des Weiteren sehen zwei Schulleiter die Gefahr, dass durch dieses Konzept ein Ungleichgewicht in der Lehrerversorgung entstehen könnte. Sie befürchten, dass vor allem Schulen in Randgebieten nicht attraktiv genug sind, um genügend junge Lehrer anwerben zu können.

Und schließlich sehen zwei Schulleiter auch allgemein Einschränkungen für AQUA, weil dieses Konzept komplett neu entwickelt wurde. Sie meinen, dass bestehende Strukturen stärker mit einbezogen werden sollten.

Ein Schulleiter merkt an, dass die Gefahr bestünde, dass die Abschlüsse der AQUA-Referendare an anderen Schulen nicht akzeptiert werden, da die Ausbildung schwerpunktmäßig am Bedarf einer Schule ausgerichtet ist. Ein weiterer ist sich nicht hundertprozentig sicher, ob die jungen Lehrer nach dem Referendariat an der Schule bleiben können. Jeweils einmal wurde geäußert, dass AQUA-Referendare einen eigenen Raum bräuchten, in dem sie mit ihrem Personalentwickler ungestört arbeiten können, dass AQUA durch die jetzige LPO noch viel zu sehr eingeschränkt werde, dass jede Schule ihrem Referendar das Wissen in Methodik und Didaktik einzeln vermitteln müsse, dass die eigene Schule nicht alle Fachbereiche abdecken könne, und dass die Kriterien für die Umsetzung nicht vollkommen klar seien.

Anmerkungen zu den genannten Befürchtungen aus heutiger Sicht:

Einige der geäußerten kritischen Aspekte können aus heutiger Sicht relativiert werden. Der tatsächliche Zeitaufwand der Personalentwickler wird in Kapitel 2.3.2 noch genauer dargestellt. Jedoch ist bezüglich der zur Verfügung gestellten Anrechnungsstunden nicht mehr von lediglich einer Stunde auszugehen. Es wurde für AQUA von Seiten des Staatsministeriums für Unterricht und Kultus der gleiche Schlüssel zur Vergabe von Anrechnungsstunden für Ausbildungstätigkeiten angewendet, wie im herkömmlichen Sys-

tem. Das bedeutet, dass die Anzahl der Anrechnungsstunden in Abhängigkeit von der Anzahl der zu betreuenden Referendare vergeben wird und im Minimum bei fünf und im Maximum bei acht Unterrichtsstunden liegt, allerdings verteilt auf die beiden Ausbildungsjahre. Die genannten Unsicherheiten und Informationsdefizite dürften sich im bisherigen Verlauf der Ausbildung gelegt haben, da der Modellversuchsträger in zahlreichen Veranstaltungen und Informationsgesprächen Hilfestellung geben konnte. Zur Ausbildung im Zweifach wurden den Schulen beide Möglichkeiten eröffnet, d.h. die Schulen konnten sich entscheiden, die Zweifachausbildung selbst zu übernehmen oder auf die Ausbildung durch Zweifachseminarlehrer in herkömmlicher Form zurückzugreifen. Kompetenzdefizite an der eigenen Schule konnten so umgangen werden. Die Vergleichbarkeit der Ausbildung hinsichtlich des formalen Abschlusses gestaltet sich problemlos, da auch die AQUA-Referendare ein zweites Staatsexamen nach bestehender Prüfungsordnung ablegen und eine allgemeine Lehrbefähigung erhalten. Inhaltlich ist diese Befähigung durch das Ausbildungskonzept in Pflicht und Wahlmodulen sichergestellt. In den Äußerungen zur Vorbereitung auf das zweite Staatsexamen schwingt eine Auffassung von diesem Examen mit, die von einer zentralen Prüfung ausgeht, in der alle Prüflinge zu identischen Inhalten gefragt werden. Unterzieht man die einzelnen Prüfungsteile des zweiten Staatsexamens jedoch einer näheren Betrachtung, so ist festzustellen, dass sich diese Prüfungsteile inhaltlich individuell und zeitlich weit gedehnt gestalten. Einzelne weitere kritische Äußerungen der Schulleiter sind auf fehlende Informationen zurückzuführen, so auch die Befürchtung, Referendare könnten schon von Beginn an mit einem vollen unterrichtlichen Stundendeputat belastet werden. Hier gelten jedoch die gleichen Regelungen wie bisher.

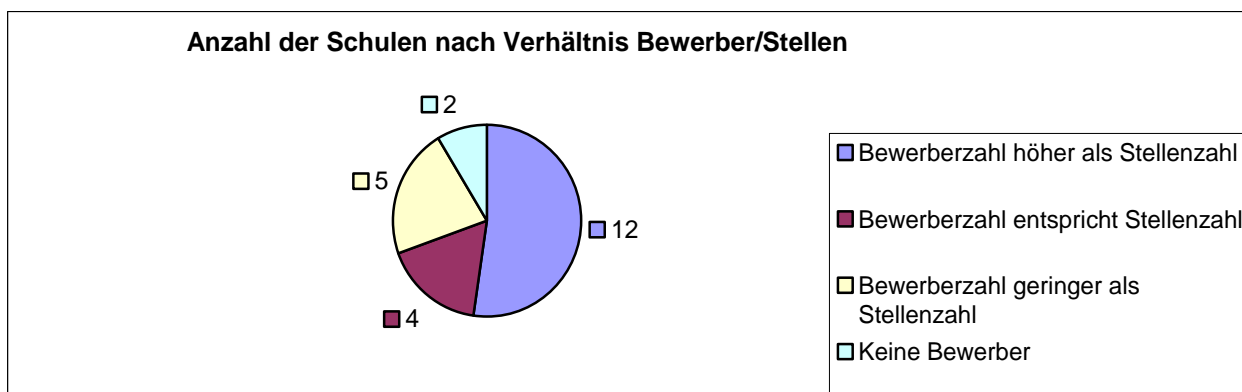
Zusammenfassend ist festzuhalten, dass von den Schulleitern zum einen nur vergleichsweise wenige Befürchtungen und Kritikpunkte geäußert wurden, zum anderen einige der Nennungen auf fehlenden oder unzureichenden Informationen beruhen.

Die Bilanz fällt damit nach dieser Gegenüberstellung von positiven und negativen Aspekten des Modellversuchs AQUA aus Sicht der befragten Schulleiter sehr positiv aus.

Nach dieser Betrachtung der Entscheidungshintergründe der Schulen zur Teilnahme am Modellversuch AQUA wird im folgenden Kapitel der Fokus auf das Rekrutierungsverfahren gelenkt.

1.1.2 Bewerberzulauf

Für den Modellversuch AQUA waren an 23 Modellversuchsschulen 44 Stellen für Referendare ausgeschrieben. Auf diese Stellen konnten sich Universitätsabsolventen der Studiengänge 'Lehramt an beruflichen Schulen' und 'Diplomhandelslehrer' nach eigener Entscheidung bewerben. Die Standorte der Modellversuchsschulen und die angebotenen Stellen waren über Informationsseiten im Internet und Aushänge des Modellversuchsträgers sowie der wissenschaftlichen Begleitung zu erfahren. Die Modellversuchsschulen entwarfen Stellenausschreibungen, die im Internet einzusehen waren. Der Bewerberzulauf gestaltete sich bei den einzelnen Schulen sehr unterschiedlich. Übersicht C-6 zeigt die Anzahl der Schulen nach dem Verhältnis von Bewerberzahl zu Stellenzahl.



Übersicht C-6: Anzahl der Schulen nach Verhältnis Bewerber/Stellen

Zwölf Schulen hatten einen Bewerberzulauf der höher war als die Anzahl der ausgeschriebenen Stellen. Diese Schulen hatten die Möglichkeit aus den Bewerbern denjenigen auszuwählen, der die Stelle am besten besetzen könnte. Bei vier Schulen hat sich zumindest auf eine der ausgeschriebenen Stellen jeweils nur ein Hochschulabsolvent beworben. An fünf Schulen mussten Stellen in einzelnen Berufsfeldern unbesetzt bleiben, da sich nicht für alle ausgeschriebenen Stellen Bewerber gemeldet haben. Dabei kann hier die Bewerberzahl in den Berufsfeldern die besetzt werden konnten jedoch die Stellenzahl auch überschreiten. Für zwei Schulen blieben die Ausschreibungen erfolglos, es meldeten sich keine Bewerber. Damit fielen diese beiden Schulen für die Qualifizierungsphase aus dem Modellversuch heraus, so dass derzeit 21 Schulen am Modellversuch beteiligt sind. In die folgenden Übersichten und Beschreibungen werden diese beiden Schulen jedoch noch mit einbezogen.

Übersicht C-7 stellt dar, wie sich das Verhältnis von Bewerberzahl zu Stellenangebot an den einzelnen Standorten verhielt. Dabei sind die Standorte nach der Anzahl der Bewerber gereiht und entsprechend der oben genannten vier Gruppen dargestellt.

Ort	Berufsfeld ²	Stellen	Bewerber	
Starnberg	WV	3	25	Bewerberzahl höher als Stellenzahl
Rosenheim 2	WV	2	18	
Erding	WV	2	12	
München	MT	3	10	
Straubing	WV	2	7	
Pfaffenhofen	WV	1	7	
Traunstein	WV	2	6	
Augsburg	ET	2	4	
Rosenheim 1	EH	1	3	
Neu-Ulm	WV	1	3	
Forchheim	BT	1	3	
Nürnberg 2	MT	2	3	
Schongau	ET/WV	1/1	1/3	
Memmingen	MT	1	1	
Cham	ET	1	1	
Rothenburg	MT/EH	1/1	1/1	Bewerberzahl geringer als Stellenzahl
Amberg	MT/WV/ET	1/2/1	5/5/0	
Freising	IT/WV	2/(2) ³	0/(20)	
Altötting	ET	2	1	
Waldkirchen	MT/BT/WV	1/1/1	0/3/0	
Würzburg	MT/ET	1/1	1/0	
Bad Neustadt	MT	1	0	Keine Bewerber
Landshut	MT/ET	1/1	0/0	

Übersicht C-7: Schulstandorte, Stellen- und Bewerberzahl

Die Anzahl der Bewerber auf die einzelnen Stellen differiert an den verschiedenen Standorten erheblich. Grundsätzlich ist festzustellen, dass die Bewerberzahlen im Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung deutlich höher ausfallen als in den gewerblich-technischen Berufsfeldern. Bezüglich der regionalen Verteilung ist eine gewisse Kumulation im Großraum München zu verzeichnen. Jedoch können auch von München weiter entfernte Standorte wie Rosenheim, Straubing, Traunstein und Neu-Ulm oder Forchheim gute Bewerberlagen verzeichnen. An anderen vermeintlich attraktiven Standorten hingegen gestaltete sich der Bewerberzulauf dünn bzw. mangelhaft, so z.B. in Landshut, Würzburg oder Freising. Allein die Lage in der Nähe einer Großstadt oder in einer landschaftlich attraktiven Umgebung konnte eine ausreichende Bewerberzahl nicht sicherstellen. Zunächst auffällig ist der Mangel an Bewerbern in den Berufsfeldern Elektrotechnik und Metalltechnik, allerdings ist hier zu beachten, dass nur eine geringe Zahl von Studienabsolventen in diesen Fachrichtungen vorliegt. In der Summe blieben sieben der 44 ausgeschriebenen Stellen vakant. Im weiteren Verlauf reduzierte sich die Anzahl der Referendare nochmals um zwei Personen, da diese die Zugangsvoraussetzungen zum Vorbereitungsdienst nicht erfüllen konnten, so dass letztendlich 34 Referendare am Modellversuch AQUA teilnehmen.

² WV: Wirtschaft und Verwaltung; MT: Metalltechnik; ET: Elektrotechnik; IT: Informationstechnik; BT: Bautechnik; EH: Ernährung und Hauswirtschaft

³ Die Anzahl in Klammer ergibt sich aus der Tatsache, dass diese Stellen umgewidmet wurden nachdem sich keine Bewerber für das Berufsfeld IT gefunden hatten und Bewerber für den Bereich WV von anderen Schulen weitergeleitet wurden.

1.1.3 Attraktivität von Schulen

Die Schulleiter der Modellversuchsschulen wurden im Interview u. a. zu ihrer Sichtweise zur Attraktivität ihrer eigenen Schule befragt. Folgende Übersicht beleuchtet hier zunächst Begründungen, welche die Schulleiter für ihren Zulauf an Bewerbern nannten. Übersicht C-8 zeigt die Nennungen bezogen auf die einzelnen Schulleiter. Dabei werden die Schulen wieder nach dem Verhältnis von Bewerberzahl zu Stellenzahl gruppiert. (Die Spalten B – U haben eine Bewerberzahl höher als die Stellenzahl, Spalten H – V eine Bewerberzahl entsprechend der Stellenzahl, Spalten A – R zumindest in einem Berufsfeld eine zu niedrige oder keine Bewerberzahl und die Spalten W und O keinen Bewerber.) Die Benennung der Spalten mit Buchstaben ist zufällig, die Reihung entspricht nicht Übersicht C-7.

Die genannten Gründe verteilen sich auf die Kategorien `AQUA-bezogen`, `Stellenmarktbezogen`, `Standortbezogen`, `Schulbezogen` und `Sonstige`. Dementsprechend sind zu den jeweiligen Kategorien die Positivaussagen oben im Tabellenabschnitt zu finden, weiter unten die jeweiligen Negativaussagen.

Gründe für Bewerberzulauf aus Sicht der Schulleiter																										
AQUA-bezogen		B	D	E	F	G	J	K	L	N	P	T	U	H	M	S	V	A	X	C	Q	R	W	O		
Verbleib an einer Schule für zwei Jahre	2								X													X				
Gute Info über AQUA	1																			X						
Kritik an bisheriger Ausbildung	1					X																				
Infoveranstaltung zu kurzfristig	1																			O						
Skepsis bzgl. Modellversuch bei Absolventen	1																			O						
Stellenmarktbezogen																										
Geringes Stellenangebot in diesem Berufsfeld	1																					X				
Große Nachfrage der Schulen in diesem Berufsfeld	1									O																
Wenig Absolventen in diesem Berufsfeld	6														O	O		O				O	O		O	
Große Nachfrage aus der Wirtschaft	1																				O					
Standortbezogen																										
Nähe zur Großstadt	3			X			X					X														
Gute Verkehrsanbindung	2	X										X														
Expandierender Wirtschaftsstandort	1	X																								
Gute Lage der Schule im Ort	1										X															
Hoher Freizeitwert/Wohnwert	2					X						X														
Standort generell attraktiv	2						X																	X		
Heimatnähe	2												X									X				
Unattraktiver Standort/Randlage	7									O			O		O	O	O	O				O				
Schlechte Verkehrsanbindung	1																						O			
Schlechte finanzielle Situation der Kommune	1																			O						

Schulbezogen																								
Gutes Kollegium/ Arbeitsklima	4	X	X					X	X															
Innovative Schule/ Schulentwicklung	3								X			X									X			
Guter Ruf der Schule	4	X			X	X			X															
Gute Ausstattung der Schule	2	X								X														
Gute Öffentlichkeitsarbeit	1	X																						
Kaum fachfremder Unterricht	1									X														
Mitgestaltungsmöglichkeit	2									X												X		
Kompetenzzentrum	2											X											X	
Angenehme Schüler	1									X														
Vielfalt der Berufsfelder	1								X															
Gesamteindruck/Optik	1									X														
Karrierechancen	1									X														
Hohe Anforderungen der Schule	2																				O			O
Informationsmangel durch Schule	1																					O		
Mangel an Schulentwicklung	1																							O
Stellenausschreibung	1																							O
Wenig Öffentlichkeitsarbeit	1																							O
Sonstige																								
Info über Homepage	3								X		X	X												
Werbung durch Kollegium	2		X					X																
Anzahl der Nennungen pro Schulleiter		6	2	1	0	3	3	0	3	6	3	8	3	3	2	2	1	2	3	4	2	7	4	2

Übersicht C-8: Gründe für den Bewerberzulauf aus Sicht der Schulleiter;
Reihung der Spalten einer Gruppe zufällig

Die Schattierungen entsprechen der Einteilung in den vorherigen Übersichten

hellgrau: Bewerberzahl höher als Stellenzahl (Spalte B-U)

mittelgrau: Bewerberzahl entspricht Stellenzahl (Spalte H-V)

dunkel-mittelgrau: Bewerberzahl geringer als Stellenzahl (Spalte A-R)

dunkelgrau: keine Bewerber (Spalte W und O)

X markiert Gründe für günstigen Bewerberzulauf, O markiert Gründe für fehlenden Bewerberzulauf

In der Gesamtschau zeichnet sich ein sehr heterogenes Bild ab. Zum einen ist auffällig, dass sehr viele Gründe von jeweils nur einer Person genannt wurden, zum anderen liegt eine starke Schwankungsbreite in der Anzahl der Nennungen pro Schulleiter vor.

Schulen mit hohem Zulauf (linkes Feld, B-U):

Acht Schulleiter mit gutem Zulauf führen schulbezogene Gründe an, verweisen aber nicht darauf, dass in diesen Berufsfeldern zum Teil eine günstige Absolventenzahl vorliegt. Sieben von zwölf Schulleitern mit gutem Zulauf sehen Gründe dafür auch im Standort, während zwei angeben, an einem unattraktiven Standort zu sein. Zwei Schulleiter dieser Gruppe haben keine Erklärung für ihren Zulauf.

Schulen mit ausreichendem Zulauf (zweites Feld, H-V):

Drei Schulleiter dieser Gruppe führen lediglich den Standort und die geringe Absolventenzahl als Begründung für einen fehlenden höheren Bewerberzulauf an. Einer sieht schulinterne Gründe und die Homepage verantwortlich für seinen ausreichenden Zulauf.

Schulen mit geringem Zulauf (drittes und viertes Feld, A-O):

Von sechs Schulleitern mit geringem oder keinem Bewerberzulauf wird die geringe Zahl an Absolventen in diesem Berufsfeld als Begründung mit angeführt. Vier sehen den Standort als unattraktiv an. Nur ein Schulleiter führt schulinterne Begründungen an, zwei bezeichnen ihre Anforderungen in den Stellenausschreibungen als zu hoch.

In der Gesamtschau lassen sich kaum einheitliche Begründungsmuster erkennen. Bezüglich des Standortes ist eine nachvollziehbare Polarisierung zu beobachten. Wer viele Bewerber hat bezeichnet auch seinen Standort als relativ attraktiv, wer wenige Bewerber hat sieht den Standort als einen wichtigen Grund dafür. Das überrascht soweit kaum. Die Schulleiter mit geringem Zulauf führen mit Recht die geringe Absolventenzahl an, vor allem wenn man hier auch die Berufsfelder betrachtet. Allerdings verzichten die Schulleiter mit hohem Zulauf darauf, auf die zum Teil hohe Absolventenzahl in ihrem Berufsfeld - vor allem Wirtschaft und Verwaltung - hinzuweisen. Hier werden dafür schulbezogene Gründe angeführt. In der Tendenz werden für eine günstige Bewerberlage unter anderem verstärkt interne Gründe angeführt, für eine schlechte Bewerberlage jedoch eher externe Gründe verantwortlich gemacht.

Neben den vermuteten Gründen für den jeweiligen Bewerberzulauf wurden die Schulleiter der Modellversuchsschulen auch dazu befragt, was ihre Schule für einen potenziellen Bewerber **zusätzlich** attraktiv macht. Übersicht C-9 zeigt die Nennungen wiederum auf die Schulen bezogen.

Zusätzliche Aspekte der Attraktivität der eigenen Schule aus Sicht der Schulleiter																								
Standortbezogen		B	D	E	F	G	J	K	L	N	P	T	U	M	S	V	H	A	X	C	Q	R	W	O
Nähe zur Großstadt	4			X		X	X																	X
Hoher Freizeitwert/Wohnwert	4				X	X		X																X
Standort generell	3						X					X					X							
Gute Verkehrsanbindung	3		X									X									X			
Nähe zum Ausbildungs- betrieb	1																	X						
Gute Lage der Schule	1										X													
Schulbezogen																								
Gutes Kollegium/Arbeitsklima	18	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			X	X	X		X		X	X		X	X
Gute Ausstattung/ Arbeitsbedingungen	14	X	X	X	X		X	X	X			X		X	X				X	X		X	X	
Innovative Schule/ Schulentwicklung	10		X	X	X			X					X		X	X	X	X				X		
Zusammenarbeit mit anderen Institutionen	7	X	X					X					X				X						X	X
Guter Ruf der Schule	6	X		X		X	X	X											X					
Angenehme Schüler	5		X										X								X			X
Vielfalt der Berufsfelder	4									X									X	X				X
Gesamteindruck/Optik des Gebäudes	4						X				X			X			X							
Seltene Berufssparte/ wichtiger Fachbereich	3							X						X										
Gute finanzielle Versorgung	3		X					X													X			
Gute Öffentlichkeitsarbeit	2	X																	X					
Kaum fachfremder Unterricht	2												X					X						
Kompetenzzentrum	2																X						X	
Mitgestaltungsmöglichkeit bei Aufbau	2																			X		X		
FOS/BOS angegliedert	2													X										X
Lehrersport	2							X											X					
Hohe Fachkompetenz	2				X																		X	
Karrierechancen	1											X												
Gute Mensa	1							X																
Internationales Engagement	1																				X			
Referendarbezogen																								
Gute Ausbildung	4															X			X	X		X		
Freie Entfaltung/Entwicklung	2											X			X									
Hohes Ansehen als Lehrer	1																							X

Übersicht C-9: Zusätzliche Aspekte der Attraktivität der eigenen Schule aus Sicht der Schulleiter, die über die vermuteten Gründe für den Bewerberzulauf hinausgehen;

Die Schattierungen entsprechen der Einteilung in den vorherigen Übersichten

hellgrau: Bewerberzahl höher als Stellenzahl (Spalte B-U)

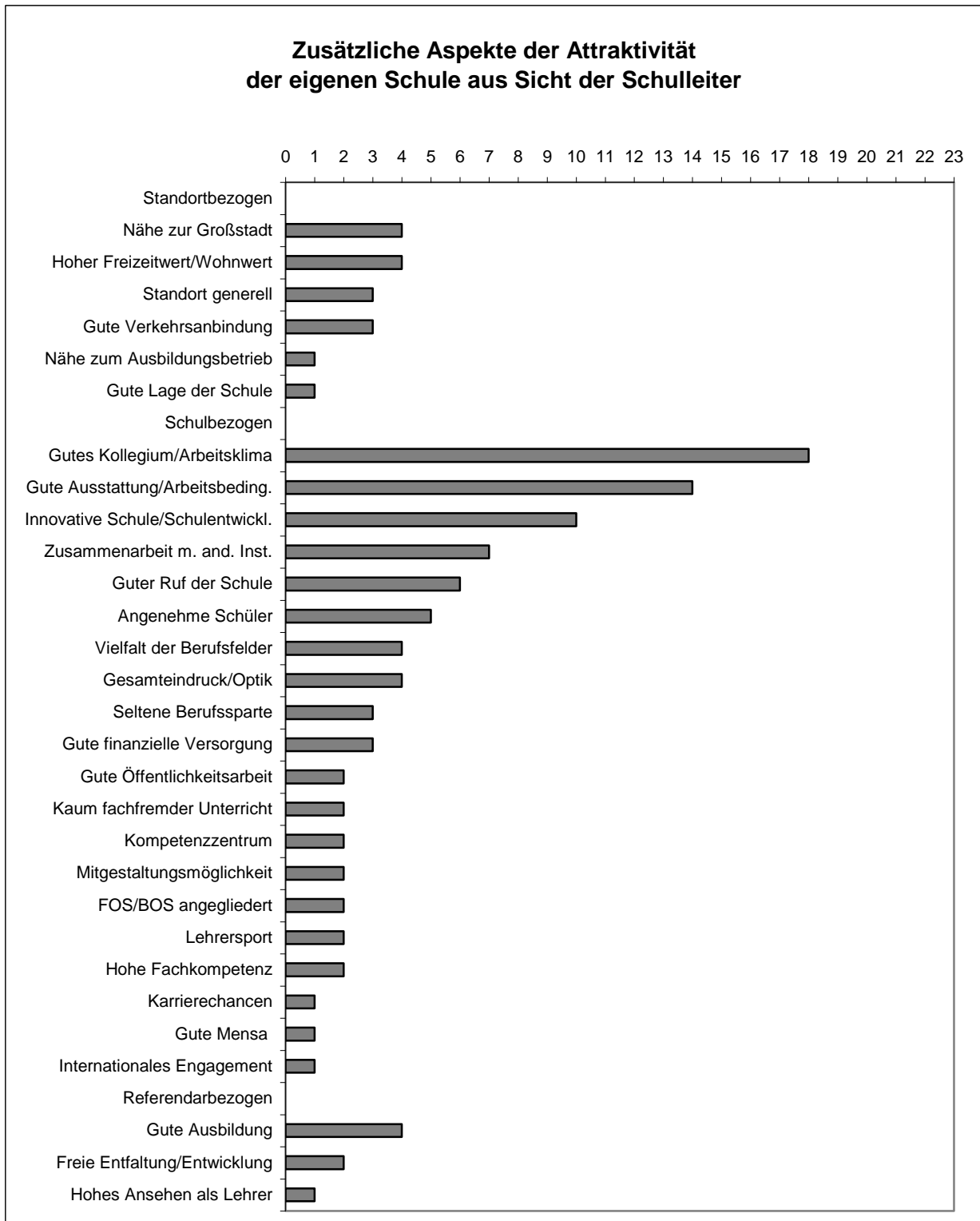
mittelgrau: Bewerberzahl entspricht Stellenzahl (Spalte H-V)

dunkel-mittelgrau: Bewerberzahl geringer als Stellenzahl (Spalte A-R)

dunkelgrau: keine Bewerber (Spalte W und O)

Übersicht C-9 zeigt die von den Schulleitern zusätzlich genannten Attraktivitätsaspekte ihrer Schule, die über die vermuteten Gründe für den Bewerberzulauf hinausgehen. Es ist zu erkennen, dass bezüglich der standortbezogenen Attraktivitätspunkte ein Überhang bei den Schulen mit günstigem Bewerberzulauf vorliegt. Hingegen bei der Be-

trachtung der schulbezogenen Nennungen gestaltet sich das Bild sehr ausgewogen. Zum Teil wurden hier jedoch auch Nennungen vorgenommen, die bereits bei den vermuteten Gründen für den Bewerberzulauf auftraten. Schulbezogen, also vom Standort unabhängig, wird hier von den Schulleitern eine Vielzahl von Aspekten genannt, die ihre Schule für einen Bewerber attraktiv erscheinen lassen können. Diese Aspekte werden weiter unten noch einmal aufgegriffen, wenn es darum geht, zu betrachten, ob diese Attraktivitätspunkte auch in der Stellenbeschreibung dargestellt wurden. Zunächst aber gibt eine quantifizierte Form der Darstellung in Übersicht C-10 einen Eindruck dazu, welche Aspekte die Schulleiter mehrheitlich als Attraktivitätspunkte anführen.



Übersicht C-10: Zusätzliche Aspekte der Attraktivität der eigenen Schule aus Sicht der Schulleiter, die über die vermuteten Gründe für den Bewerberzulauf hinausgehen; Darstellung in zusammengefasster Form; Mehrfachnennungen möglich (n=23); vgl. auch Übersicht C-9

Fast alle Schulleiter geben an, ein gutes Kollegium mit einer angenehmen Arbeitsatmosphäre an der Schule zu haben. Mehr als die Hälfte sieht die eigene Schule gut ausgestattet bzw. glaubt gute Arbeitsbedingungen bieten zu können. Gefolgt werden diese Nennungen von Aspekten der Schulentwicklung, der Kooperation mit anderen Institutionen, dem guten Ruf der Schule oder auch den angenehmen Schülern. Auffällig ist die

Vielzahl an Nennungen zu internen Aspekten der Schule im Vergleich zu externen Aspekten des Standorts. Interne Aspekte schulischer Attraktivität sollten für einen Studienabsolventen bzw. potentiellen Bewerber bei der Wahl einer Schule als Ausbildungsort und zukünftigem Arbeitgeber von Interesse sein. Einblick in diese Schule erhält der Bewerber unter anderem durch die Stellenausschreibung. Im Folgenden wird daher betrachtet, ob die einzelne Schule ihre Attraktivitätspunkte in der Stellenausschreibung im Internet auch dargestellt hat.

Aussagen der Schulleiter zur eigenen Stellenausschreibung/Internetdarstellung																								
<i>Besonderheiten dargestellt?</i>																								
		B	D	E	F	G	J	K	L	N	P	T	U	M	S	V	H	A	X	C	Q	R	W	O
Ja	9	X	X			X	X	X	X				X					X		X				
Teilweise	5										X	X			X		X		X					
Nein	8			X	X					X						X					X	X	X	X
Weiß nicht	1													X										
<i>Einfluss der Internetdarstellung?</i>																								
Hoch	12	X						X			X		X			X	X	X	X	X		X	X	X
Gering	5		X				X	X			X		X											
Keinen	3			X											X						X			
Weiß nicht	3				X	X				X														

Übersicht C-11: Aussagen der Schulleiter zur eigenen Stellenausschreibung im Internet.

Die Schattierungen entsprechen der Einteilung in den vorherigen Übersichten

hellgrau: Bewerberzahl höher als Stellenzahl (Spalte B-U)

mittelgrau: Bewerberzahl entspricht Stellenzahl (Spalte H-V)

dunkel-mittelgrau: Bewerberzahl geringer als Stellenzahl (Spalte A-R)

dunkelgrau: keine Bewerber (Spalte W und O)

Die Mehrzahl der Schulleiter, die einen hohen Bewerberzulauf hatten, sagt aus, die Besonderheiten hinsichtlich der Attraktivität ihrer Schule in der Stellenausschreibung im Internet auch dargestellt zu haben. Bei den Schulen mit geringem Bewerberzulauf geben die meisten Schulleiter an, die Besonderheiten nicht oder nur teilweise beschrieben zu haben. Diese Schulleiter sind jedoch mehrheitlich der Meinung, dass die Gestaltung einer Stellenausschreibung einen hohen Einfluss auf den Bewerberzulauf hat.

Zusammenfassung zur Sichtweise der Schulleiter zum Rekrutierungsverfahren

Hat eine Schule einen hohen Bewerberzulauf, so vermuten die Schulleiter meist sowohl standortbezogene als auch schulbezogene Gründe dafür. Sie geben darüber hinaus eine Vielzahl von Punkten an, die ihre Schule für einen Bewerber attraktiv erscheinen lassen und stellen diese Aspekte mehrheitlich auch in der Stellenausschreibung dar. Den Einfluss der Internetausschreibung beurteilen sie als hoch bis gering. Ihre Seite wurde häufig gut bewertet.

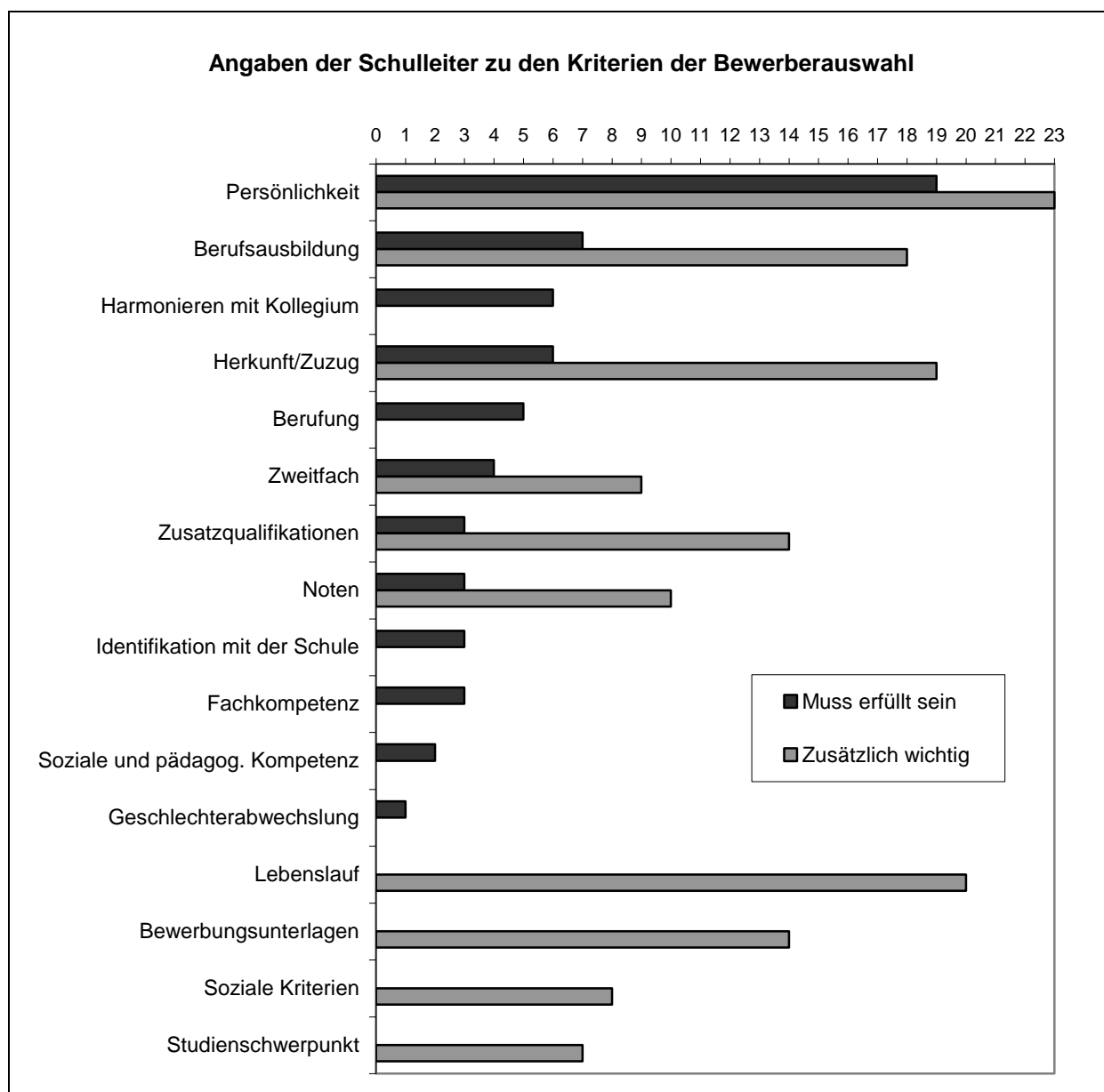
Schulleiter von Schulen mit geringem Bewerberzulauf machen verstärkt externe Gründe wie den Standort oder die geringe Absolventenzahl dafür verantwortlich. Sie sehen kaum schulinterne Aspekte dafür verantwortlich. Ihre Schule beschreiben sie in vielen Punkten als attraktiv, verzichten zum großen Teil jedoch darauf, diese Aspekte in der Stellenausschreibung auch so darzustellen. Den Einfluss der Internetausschreibung auf den Bewerberzulauf bezeichnen sie dennoch meist als hoch. Ihren Seiten zeigen häufig Optimierungsbedarf.

Ein attraktiver Standort fördert den Bewerberzulauf in den meisten Fällen, ist jedoch kein Garant für die Besetzung einer ausgeschriebenen Stelle. Schulen mit Standortnachteilen können diese durch eine informative und ansprechende Stellenausschreibung streckenweise kompensieren. Sie sind in besonderer Weise gefordert ihre internen Attraktivitätsaspekte wirksam darzustellen. An einigen Schulen beseht noch Optimierungspotential hinsichtlich der strukturierten Reflexion insbesondere der eigenen Stärken (und Schwächen) und ihrer entsprechenden Darstellung. Schulen konkurrieren auf dem Stellenmarkt sowohl untereinander als auch mit der freien Wirtschaft. An vielen Schulen hat bereits ein Prozess der Weiterentwicklung schulischer Personalrekrutierung wirksam eingesetzt.

1.1.4 Auswahl der Bewerber durch die Schulen

Die 23 Modellversuchsschulen hatten Stellen für die Ausbildung von Referendaren im Modellversuch AQUA ausgeschrieben und konnten diese selbstständig mit dem Bewerber ihrer Wahl besetzen. Folgende Ausführungen stellen dar nach welchen Kriterien die Schulen bei dieser Auswahl vorgegangen sind.

Übersicht C-12 zeigt jeweils mit der Anzahl der Nennungen die Kriterien, die ein Bewerber zwingend erfüllen musste und Kriterien, die für die Schulleiter zusätzlich wichtig waren.



Übersicht C-12: Kriterien der Bewerberauswahl mit der Anzahl der Nennungen durch die Schulleiter; Mehrfachnennungen möglich (n=23)

Die Reihung der Kriterien ergibt sich aus der Häufigkeit der Nennungen für die zwingend zu erfüllenden Kriterien. Weiter unten schließen Kriterien an, die zusätzlich als wichtig betrachtet wurden.

Persönlichkeit

Die Persönlichkeit der Bewerber liegt hier an erster Stelle. In den Interviews fallen Schlüsselwörter wie solide, aufgeschlossen, selbstsicher, selbstkritisch, sicheres Auftreten, Offenheit, Teamfähigkeit, Experimentierfreudigkeit. Die Schulleiter erachten diese Voraussetzungen für eine gute Lehrerpersönlichkeit als unumstößlich. Ebenso ist es von Vorteil klare Zielvorstellungen zu formulieren. Die Beweggründe bzw. Schlüsselerlebnisse den Lehrerberuf zu ergreifen sind für die meisten von Belang. Die Reaktionen auf verschiedene Fragen prüfen einige Schulleiter ab. Auch ist wichtig, dass der zukünftige Mitarbeiter mit dem Kollegium harmoniert. Dies wird allerdings von einigen Schulleitern auch noch als weiteres Kriterium explizit aufgeführt. Als wesentliches Ergebnis kann festgehalten werden, dass alle Schulleiter sehr viel Wert auf das Vorstellungsgespräch legen, in dem sich die Persönlichkeit des Bewerbers zeigt und es ist deutlich erkennbar, dass dies ein Hauptentscheidungskriterium darstellt.

Berufsausbildung

Aus dem Datenmaterial geht hervor, dass eine berufliche Erstausbildung meist sehr erwünscht ist, selbst wenn die Schulleiter und Kollegen selbst keine durchlaufen haben. Die Schulleiter sehen in der beruflichen Erstausbildung eine Erleichterung für die angehende Lehrkraft, da ihr bereits das Umfeld bzw. die Klientel bekannt ist und sie von ihren Erfahrungen aus der Praxis für den zukünftigen Unterricht profitieren kann.

Harmonisieren mit dem Kollegium

Für sechs Schulleiter musste der Bewerber den Eindruck hinterlassen, mit dem bestehenden Kollegium zu harmonisieren. Diese Aussage ist im Zusammenhang mit der Einschätzung der Persönlichkeit zu sehen und verleiht diesem Kriterium nochmals zusätzliches Gewicht. Der qualitative Unterschied besteht allerdings darin, dass nicht alleine die Persönlichkeit des Bewerbers wichtig ist, sondern diese in Relation zum Kollegium gesehen wird.

Herkunft/Zuzug

Es zeigt sich deutlich, dass die Herkunft der Bewerber für die Schulleiter von Bedeutung ist. Allerdings müssen die Kandidaten nicht zwingend aus dem regionalen Umkreis stammen. Die Schulleiter erwarten aber einen Zuzug, damit ein langfristiges Arbeitsverhältnis, das alle Schulleiter wünschen, gewährleistet ist. Mit der Bereitschaft des Bewerbers, seinen Lebensmittelpunkt an den Schulort zu verlegen, assoziiert der Schulleiter die Absicht der Lehrkraft, längerfristig an dieser Schule zu arbeiten.

Berufung

Einige Schulleiter betonen, dass es sehr wichtig ist, den zukünftigen Lehrerberuf als Berufung zu sehen. Das Interesse des Bewerbers an dieser Tätigkeit muss deutlich erkennbar sein.

Zweifach

Die Schulleiter sprechen sich für Zweifächer aus, die an der eigenen oder an einer angegliederten weiterführenden beruflichen Schule, z.B. einer Fach- oder Berufsoberschule unterrichtet werden können. Sie sehen das Unterrichten im Zweifach für den Lehrer als Abwechslung, die zur Steigerung der Zufriedenheit und Einsatzfreude beiträgt. Das

bevorzugte Zweitfach ist Englisch, gefolgt von Deutsch und Sozialkunde. Für die Fachrichtung Wirtschaft und Verwaltung sieht der Studiengang Wirtschaftspädagogik eine Zweitfachausbildung nicht zwingend vor. Die Schulleiter begrüßen es jedoch, wenn ein Zweitfach studiert wurde. Die Auswertung zeigt einige „Wäre schön wenn“ – Antworten, was darauf schließen lässt, dass Zusagen auch ohne das Vorhandensein des gewünschten Zweifachs erfolgen. Trotzdem stellt es ein wichtiges Kriterium dar.

Zusatzqualifikation

Die meisten Schulleiter verstehen unter Zusatzqualifikationen das Vorhandensein von IT- bzw. EDV- Kenntnissen. Sie sehen es auch positiv, wenn Persönlichkeitskurse, Kurse zur Rhetorik, Erfahrungen in Schulentwicklung oder Sportabschlüsse vorliegen. Das Existieren von Zusatzqualifikationen ist für die Schulleiter ein Potential für ihre Schule, das zudem die Interessen und das Engagement der Kandidaten widerspiegelt.

Noten

Die Schulleiter sprechen sich für Noten in einer normalen Bandbreite aus und üben zum Teil Vorsicht bei zu guten Noten. In einzelnen Aussagen wird vermutet, dass sehr leistungsstarke Kandidaten eine Ellbogenmentalität mitbringen könnten und sich nicht in Teams integrieren würden. Auch wird die Befürchtung geäußert, dass zu gute Bewerber später von der Bildungsadministrative für Tätigkeiten bei Regierung oder Kultusministerium abgeworben werden. Die Schulleiter sind fast einhellig der Meinung, dass Persönlichkeit und Noten nicht zwingend im positiven Sinn korrelieren und die Persönlichkeit jedoch das Hauptkriterium darstellt (siehe Kriterium Persönlichkeit). Die Auswahlgremien hören sich Erklärungen für schlechtere Noten bereitwillig an und lassen sich davon auch überzeugen. Einschränkend ist anzumerken, dass bei vielen Bewerbern die Examennoten zum Interviewzeitpunkt noch gar nicht vorlagen und somit Aussagen bzgl. der Leistungen der Kandidaten noch nicht getroffen werden konnten. Es bleibt jedoch festzuhalten, dass das Fehlen von Abschlussnoten für den Prozess der Bewerberauswahl aus Sicht der Schulen offenbar kein Problem darstellt.

Identifikation mit der Schule

Für drei Schulleiter muss sich der Kandidat ausdrücklich mit der Schule identifizieren.

Fachkompetenz, soziale und pädagogische Kompetenz

Von einigen wenigen Schulleitern wird angegeben, dass die Fachkompetenz sowie die soziale und pädagogische Kompetenz der Bewerber gegeben sein müssen. Eine nähere Erläuterung, wie diese überprüft werden sollen ist nicht zu erkennen.

Geschlechterabwechslung

Für einen Schulleiter, der zwei Stellen zu besetzen hatte, war es wichtig, dass eine männliche und eine weibliche Lehrkraft gefunden werden.

Lebenslauf

Der Lebenslauf wird herangezogen, wenn es darum geht die Geradlinigkeit und Zielstrebigkeit eines Bewerbers zu erkennen. Dies lesen die Schulleiter aus der Studiedauer, dem schulischen, beruflichen und persönlichen Werdegang ab. Es wird deutlich, dass der berufliche Bildungsweg dem allgemein bildenden gymnasialen Bildungsweg gegenüber vorgezogen wird. Die Schulleiter geben den Kandidaten meist die Gelegen-

heit eine zu lange Studiendauer zu erklären, und lassen sich davon auch überzeugen. Ein weiterer Punkt, der Gewichtung findet, ist das familiäre Umfeld bzw. der Hintergrund. Dieser gibt dem Auswahlgremium Aufschluss über die Persönlichkeitsstruktur und die Bodenständigkeit des Bewerbers. Zusätzliche Tätigkeiten und Aktivitäten deuten Experimentierfreudigkeit und Engagement an. Aus den Interviewtexten ist zu schließen, dass die Mehrheit der Schulleiter viel Wert auf einen geradlinig verlaufenden Lebenslauf legt. Ein zwingend zu erfüllendes Kriterium ist im Lebenslauf nicht zu sehen. Er dient vielmehr der Ergänzung des Bildes von der Persönlichkeit des Bewerbers.

Bewerbungsunterlagen

Die Auswertung lässt die Tendenz der Schulleiter erkennen, dass sie sorgfältig und ordentlich angefertigte sowie höflich formulierte Unterlagen sehr schätzen. Sie nutzen die Unterlagen um sich ein erstes Bild zu verschaffen und sich auf das Bewerbungsgespräch vorzubereiten. Die Schulleiter gehen davon aus, grundsätzlich mit Sorgfalt gestaltete Bewerbungsunterlagen zu erhalten.

Soziale Kriterien

Auf soziale Kriterien wird generell nicht so sehr geachtet. Die Schulleiter geben an, dass für sie nicht relevant ist, wie sich die familiären Verhältnisse der Bewerber gestalten. Es kommt auf die Person an sich an. Allerdings setzen die Schulleiter voraus, dass die Arbeit nicht unter familiären Belastungen leiden darf. Es zeigt sich aber auch, dass es Schulleiter gibt, die Abstand von Kandidaten mit Familie nehmen, da sie sich hier mit Problemen konfrontiert sehen. Schwindendes Engagement für die Schule und organisatorische Schwierigkeiten hinsichtlich des Stundenplans werden hier assoziiert.

Studienschwerpunkt

Für einige Schulleiter, die Stellen in den Berufsfeldern Elektrotechnik oder Metalltechnik zu besetzen hatten, war es wichtig, welchen Studienschwerpunkt der Bewerber hatte.

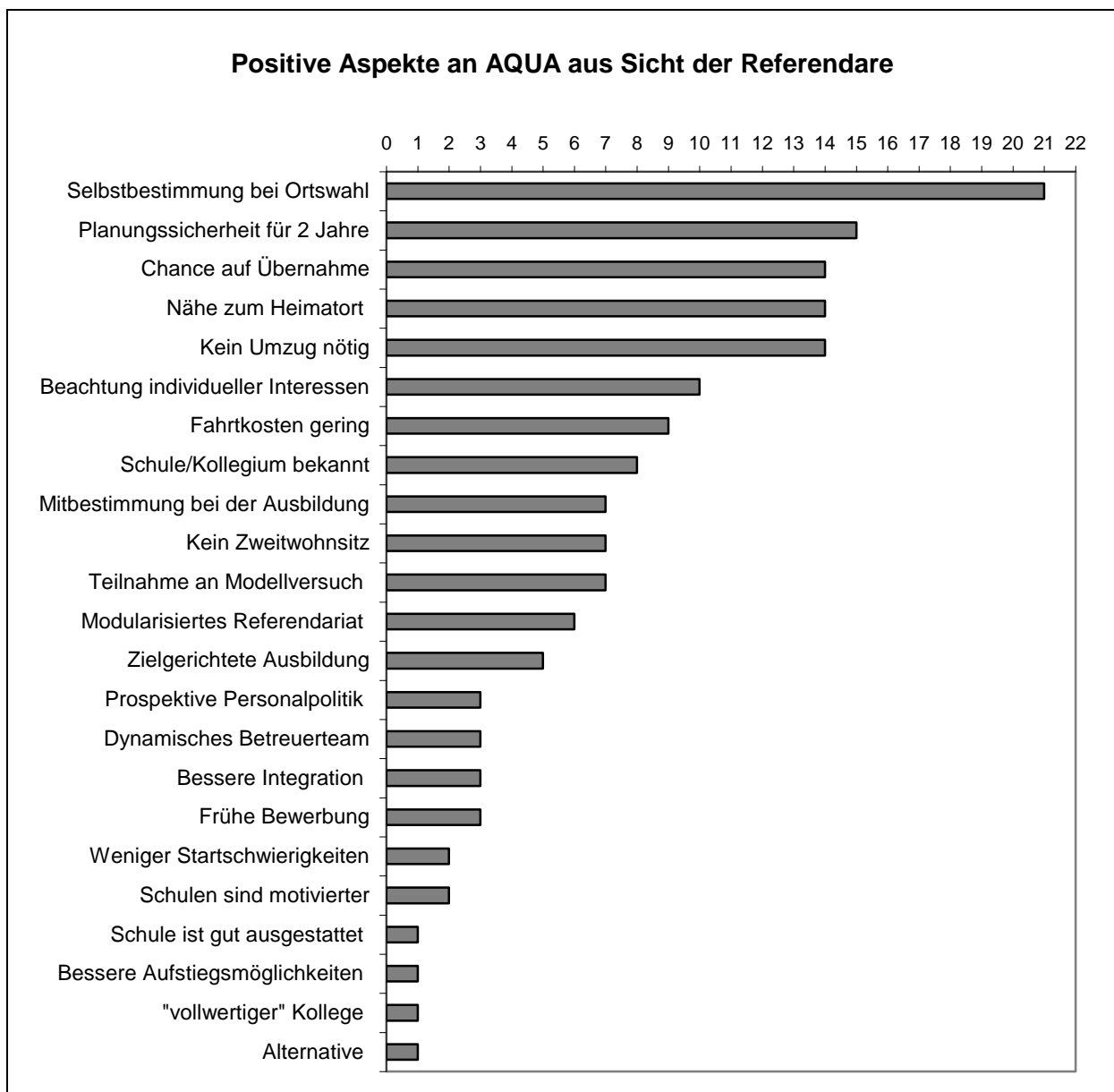
Zusammenfassend bleibt festzustellen, dass die Persönlichkeit der Bewerber für die Schulleiter das zentrale Kriterium bei der Bewerberauswahl darstellt. Diese konnten sie im Bewerbungsgespräch kennen lernen. Der Bewerber soll Engagement vermitteln, sich mit dem Beruf des Lehrers identifizieren und zum bestehenden Kollegium passen. Günstigerweise hat er eine Berufsausbildung durchlaufen und kommt aus der Region. Harte Kriterien wie die Noten im Examen oder das Zweifach treten demgegenüber in den Hintergrund.

1.2 Sichtweise der Bewerber/Referendare

Die Referendare, die den Vorbereitungsdienst in Form des Modellversuchs AQUA durchlaufen, wurden im Zeitraum zwischen den Pfingstferien und den Sommerferien 2002 in einer Eingangsbefragung mit einem schriftlichen Fragebogen zu den Gründen ihrer Teilnahme an AQUA und zu den Kriterien ihrer Schulauswahl befragt. Die Befragung fand nach Abschluss der Bewerbungsphase und vor Beginn der Qualifizierungsphase statt. Es wurden 33 von 34 Fragebögen zurückgesendet. Das Instrument ist im Anhang zu finden.

1.2.1 Teilnahme am Modellversuch

Die Referendare wurden zunächst in einer dialektischen Form zu positiven und negativen Aspekten der Ausbildung in AQUA befragt. Übersicht C-13 gibt Aufschluss über die genannten positiven Aspekte zu AQUA.

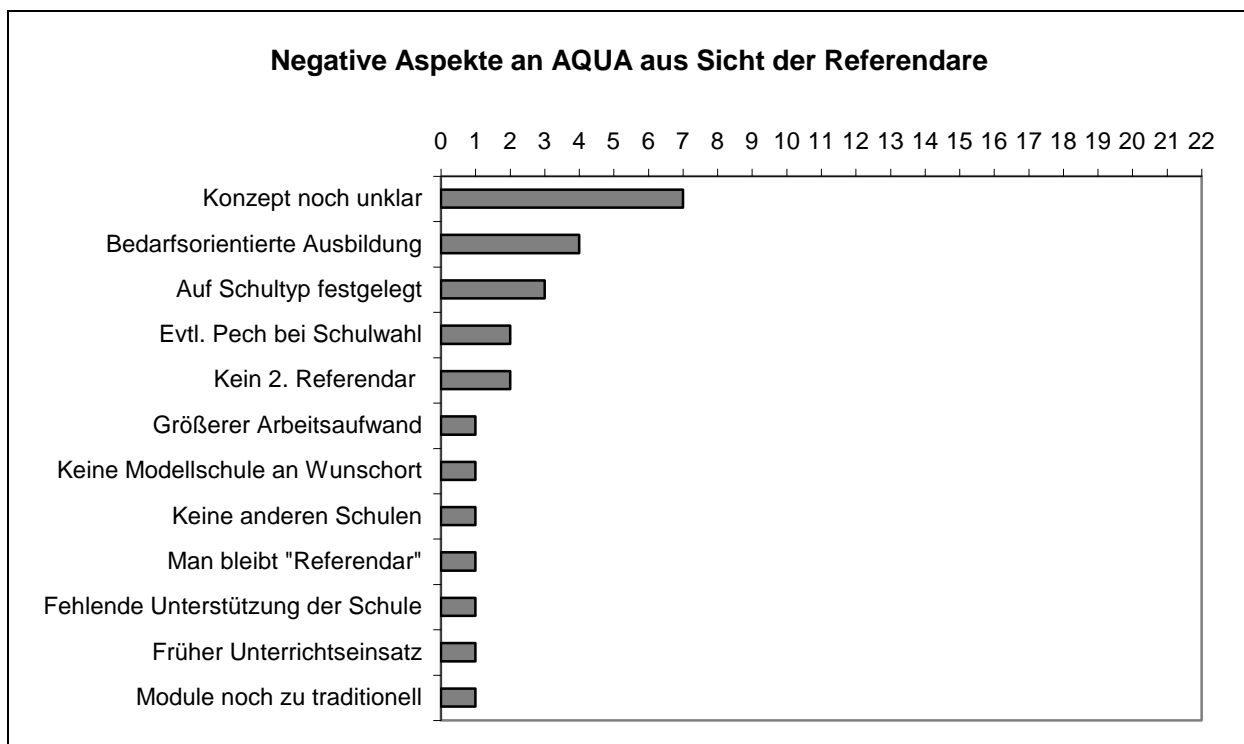


Übersicht C-13: Positive Aspekte an AQUA aus Sicht der Referendare; offene Befragung nach Abschluss der Bewerbungsphase vor Eintritt in das Referendariat; Mehrfachnennungen möglich (n=33)

Die positiven Aspekte von AQUA aus Sicht der Referendare werden dominiert von Argumenten der freien Ortswahl. Die Referendare wollen den Ort ihrer Ausbildung und späteren Arbeitsstätte selbstbestimmt wählen. Viele schätzen es, wenn dieser in der Nähe ihres Heimatortes liegt. Einige legen auch Wert darauf, dass ihnen die Schule oder das Kollegium bereits bekannt ist. Neben diesen Punkten, die den Rekrutierungsprozess an sich betreffen werden häufig Aspekte der Planungssicherheit genannt. Dies betrifft zum einen die mittelfristige Komponente, da es die Referendare für wichtig erachten, zumindest für die Dauer der Ausbildung an einem Ort bleiben zu können, und zum anderen die langfristige Komponente, da sie die Chance auf eine Übernahme nach dem Referendariat hoch bewerten. Als dritter wichtiger Bereich kristallisiert sich die Individualisierung und Modularisierung der Ausbildung heraus. Die Referendare begrüßen es, wenn individuelle Interessen berücksichtigt werden sowie Inhalte der Ausbildung von ihnen mit bestimmt werden können und zielgerichtet angelegt sind.

Damit lassen sich die positiven Aspekte von AQUA aus Sicht der Referendare in drei Dimensionen beschreiben: Es sind dies die (1) Selbstbestimmung bei der Ortswahl, die (2) Planungssicherheit mittel- sowie langfristig und die (3) Individualisierung der Ausbildungsinhalte.

Im Rahmen dieser Eingangsbefragung wurden die Referendare auch aufgefordert, negative Aspekte zu AQUA zu äußern. Übersicht C-14 gibt Aufschluss über die Anzahl der Nennungen zu kritischen Punkten aus Sicht der Referendare. Die Skalierung entspricht Übersicht C-13 (positive Aspekte).



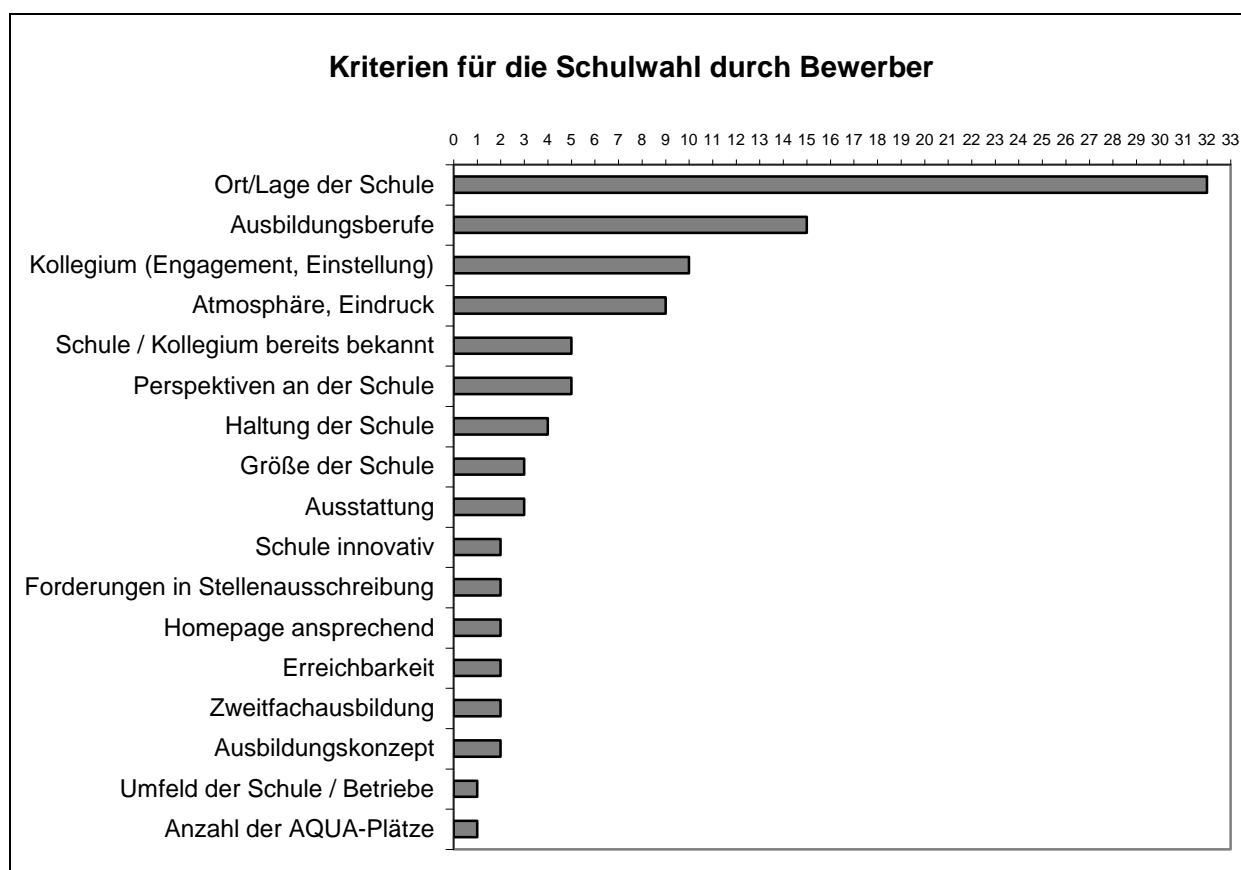
Übersicht C-14: Negative Aspekte an AQUA aus Sicht der Referendare; offene Befragung nach Abschluss der Bewerbungsphase vor Eintritt in das Referendariat; Mehrfachnennungen möglich (n=33)

Zu den negativen Aspekten an AQUA aus Sicht der Referendare ist festzustellen, dass sowohl in der Summe als auch hinsichtlich der einzelnen Aspekte sehr wenige Nennungen vorgenommen wurden. Bei einigen Referendaren bestanden zu diesem Zeitpunkt

noch Unklarheiten bezüglich des Konzepts von AQUA. Vier Personen befürchten, die Ausbildung könnte zu sehr am Bedarf der Schule orientiert werden und drei Referendare glauben, sich mit dieser Ausbildung auf einen Schultyp festzulegen. Lediglich zwei Befragte vermissen einen weiteren Referendar an ihrer Schule und nur einer bedauert es, in seiner Ausbildung nur eine Schule kennen zu lernen. In der Gesamtschau kann damit keine massive Häufung von Bedenken gegenüber dem Konzept von AQUA aus Sicht der Referendare festgestellt werden.

1.2.2 Kriterien für die Wahl der Schule

Nachdem die 23 Modellversuchsschulen ihre Stellen für Referendare ausgeschrieben hatten waren die Absolventen der Universitäten aufgefordert sich auf diese Stellen zu bewerben. Die Bewerber hatten damit die Wahl zu treffen, an welcher Schule sie ihre Ausbildung durchlaufen und auch langfristig tätig sein wollen. Die Kriterien, nach denen die zukünftigen Referendare hier vorgingen, stellt Übersicht C-15 dar.



Übersicht C-15: Kriterien für die Schulwahl durch die Bewerber; Mehrfachnennungen möglich; (n=33)

Die räumliche Lage der Schule war für fast alle Bewerber (32 von 33) ein Entscheidungskriterium. Dabei wurde meist eine Schule in der Nähe des eigenen Herkunftsortes bevorzugt. Weiterhin war es für knapp die Hälfte der Befragten entscheidend, welche Ausbildungsberufe an dieser Schule unterrichtet werden sollen. Zehn Bewerber gaben an, dass sie auf ein freundliches, engagiertes Kollegium achten. Für neun zukünftige Referendare zählten der erste Eindruck von der Schule und die Atmosphäre, die sowohl Lehrer und Schüler als auch das Schulhaus vermitteln. Für jeweils fünf Personen war es wichtig, die Schule bereits zu kennen, z.B. aus einem Praktikum, bzw. welche Perspektiven ihnen die Schule bieten kann. Weitere Nennungen betrafen jeweils vereinzelt

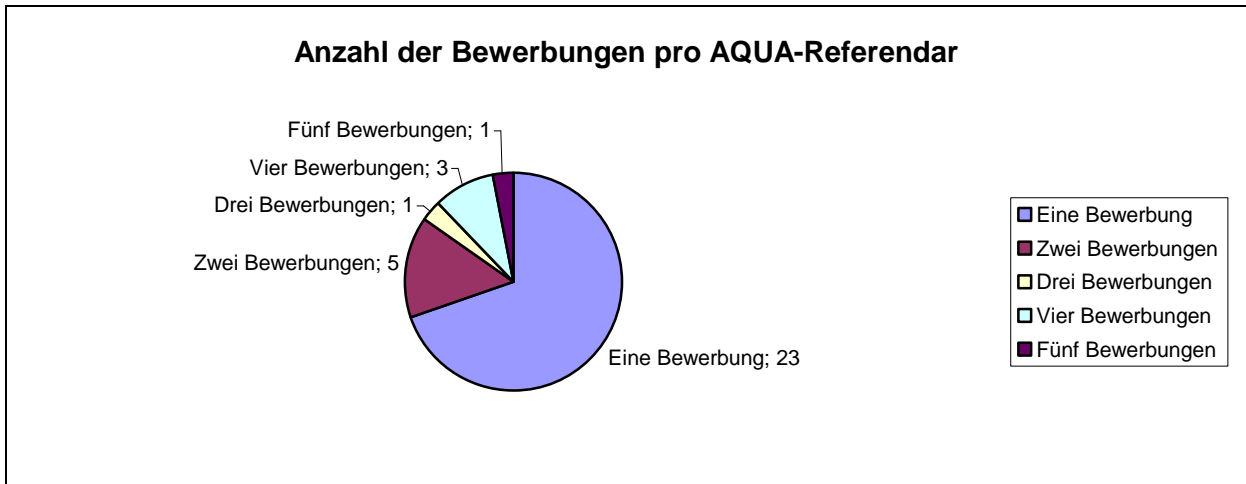
die Haltung der Schule was Offenheit und Bürokratieverständnis betrifft, die Größe der Schule, die sächliche Ausstattung, innovative Ansätze in der Schulentwicklung, in der Stellenausschreibung formulierte Anforderungen an den Bewerber, die Gestaltung der Homepage, die Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln, die Zweifachausbildung im Haus, die Vorstellungen zur Ausbildung der Referendare, das betriebliche Umfeld der Schule und die Anzahl der Ausbildungsstellen in AQUA.

Das äußere Kriterium der Lage bzw. des Ortes der Schule ist erwartungsgemäß für fast jeden Bewerber mit entscheidend. Die an der jeweiligen Schule unterrichteten Berufe sind als ein Kriterium einzustufen, das zwar von außen leicht zu erkennen ist, jedoch die inneren Merkmale einer Schule wesentlich beeinflusst und von der Hälfte der Bewerber berücksichtigt wird. Weiter können die von den Bewerbern genannten Kriterien zu den Bereichen Kollegium, Atmosphäre, Perspektiven und Haltung an und in der Schule als eher innere Merkmale bezeichnet werden. Eine tiefere Analyse der Befragungsdaten zeigt, dass die Nennungen zu dieser Gruppe der inneren Merkmale stark gestreut vorliegen, d.h. fast jeder Befragte gibt mindestens ein inneres Merkmal einer Schule als Kriterium für seine Schulwahl an.

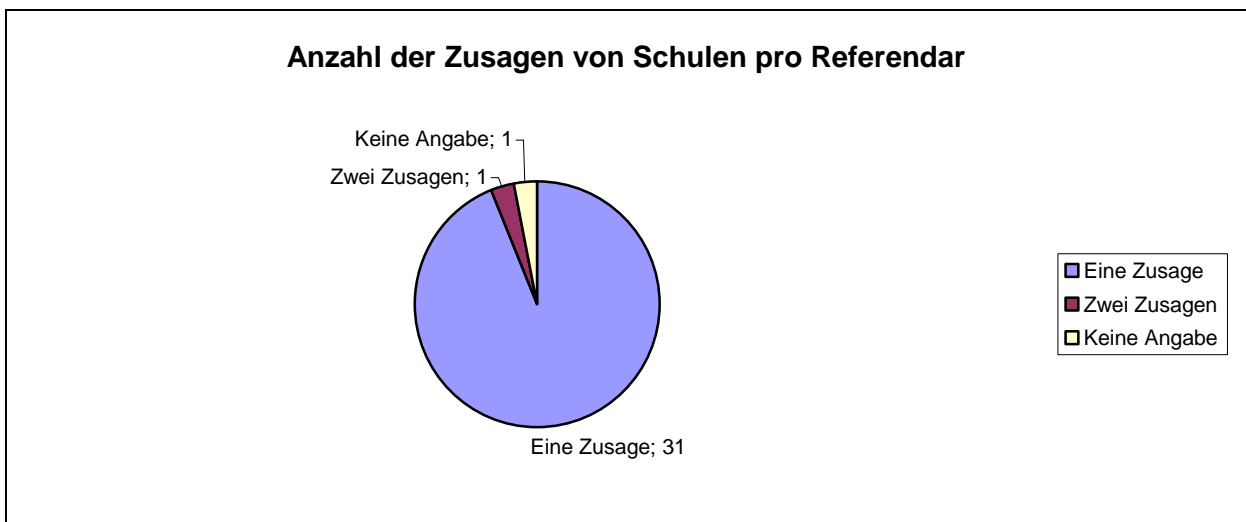
Betrachtet man nun in einer Gegenüberstellung die von den Bewerbern genannten Auswahlkriterien für eine Schule und die von den Schulleitern der Modellversuchsschulen geäußerten Vermutungen für den Bewerberzulauf sowie die von ihnen genannten Attraktivitätspunkte ihrer Schule, ist folgendes festzustellen. Jeder Bewerber hat bei seiner Schulauswahl sowohl äußere als auch innere Aspekte einer Schule beachtet. Fast alle Schulleiter kennen attraktive innere Aspekte ihrer Schule, stellen diese jedoch nicht immer hinreichend für den Bewerber sichtbar dar. Wie bereits in Kapitel 1.1.3 angedeutet besteht also die Chance für Schulen an vermeintlich unattraktiven Standorten, durch die ausdrückliche Darstellung ihrer inneren attraktiven Aspekte einen höheren Bewerberzulauf zu erreichen. Die Nennungen der Bewerber/Referendare unterstreichen diese Auffassung.

1.2.3 Bewerbungsverhalten der Referendare

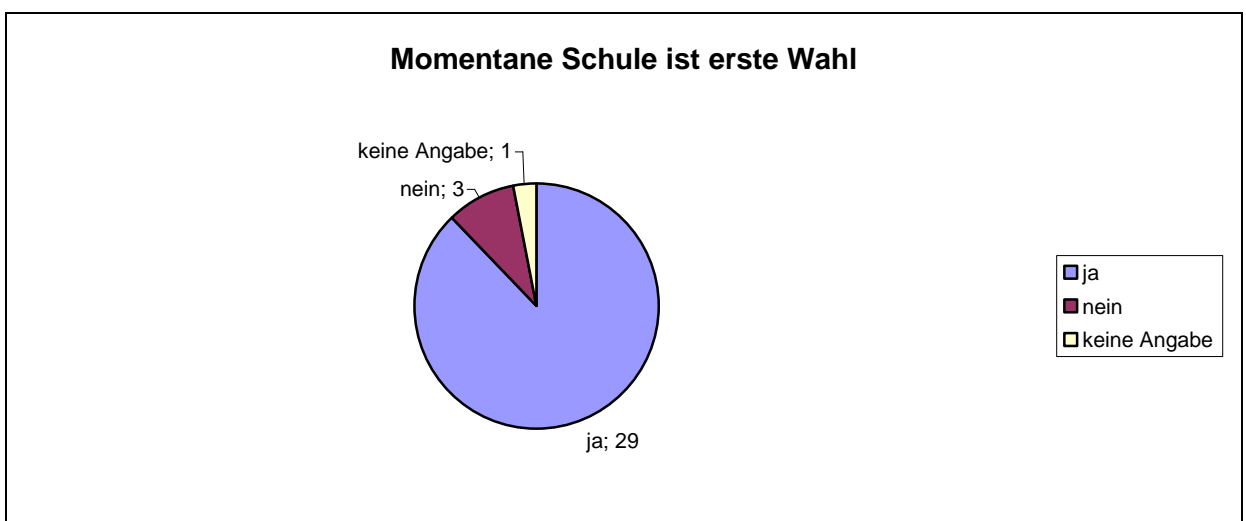
In der Eingangsbefragung wurden die AQUA-Referendare auch zu ihrem Bewerbungsverhalten befragt. Die folgenden Übersichten geben Aufschluss über die Anzahl der Bewerbungen pro Referendar, die Anzahl der Zusagen von Schulen pro Referendar und die Anzahl der Referendare, bei denen die Schule an der sie genommen wurden auch ihre erste Wahl war.



Übersicht C-16: Anzahl der Bewerbungen pro AQUA-Referendar (n=33)



Übersicht C-17: Anzahl der Zusagen von Schulen pro Referendar (n=33)



Übersicht C-18: Momentante Schule ist die erste Wahl der Referendare (n=33)

Zwei Drittel der Referendare haben sich an nur einer Schule beworben. Das heißt es gab für diese Personen nur eine Schule, die ihren Vorstellungen sowohl hinsichtlich der räumlichen Lage als auch bezüglich der inneren Aspekte entsprach. Für ca. ein Drittel der Referendare haben zwei oder mehr Schulen die Kriterien ihrer Schulauswahl erfüllt. 31 Referendare hatten von einer Schule eine Zusage für eine Ausbildungsstelle. Eine Person hatte zwei Zusagen. Für 29 Referendare ist die Schule an der sie genommen wurden auch die Schule ihrer ersten Wahl. In der Gesamtschau bedeutet das für diesen Personalrekrutierungsprozess, dass sich die Referendare ihre Schule sehr gezielt ausgesucht haben, sich meist auch nur an einer Schule beworben haben und zu 90% auch an der Schule ihrer ersten Wahl untergekommen sind.

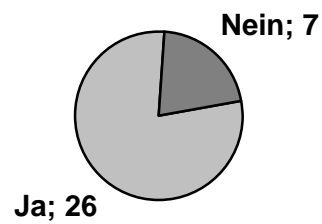
1.3 Rückblick der Referendare und Personalentwickler

Im Rahmen der Zwischenbefragung wurden die Referendare und Personalentwickler aufgefordert, ihre im Rahmen der Rekrutierungsphase gefällten Entscheidungen aus heutiger Sicht noch einmal zu bewerten. Die folgenden Übersichten geben einen Einblick in das Meinungsbild der Modellversuchsteilnehmer zum Ende des ersten Ausbildungsjahres. Zur genaueren Darstellung der Befragung vgl. Kapitel B-2.2 Erhebungen im Einzelnen. Übersicht C-19 berichtet zunächst die Antworten der Referendare.

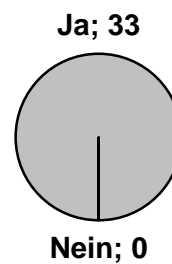
Es ist festzuhalten, dass alle AQUA-Referendare ihre damals getroffene Entscheidung bezüglich der Teilnahme an AQUA und der Schulwahl auch zum Befragungszeitpunkt so wieder treffen würden. 90% der Referendare sehen auch eine langfristige Perspektive an ihrer Schule. Die vorliegenden Aussagen deuten eine sehr hohe Effektivität des Rekrutierungsverfahrens in AQUA an.

Referendare:**Referendariat auch ohne AQUA?**

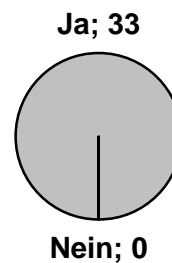
Hätten Sie das Referendariat auch aufgenommen, wenn es AQUA nicht gegeben hätte?

**AQUA noch einmal?**

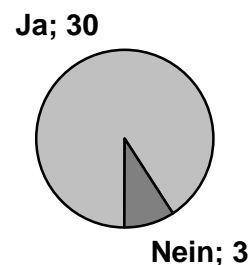
Würden Sie sich heute noch einmal für die Teilnahme an AQUA entscheiden?

**Diese Schule noch einmal?**

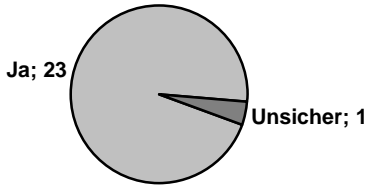
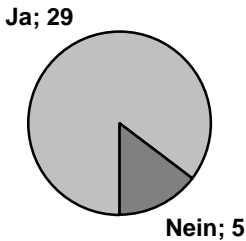
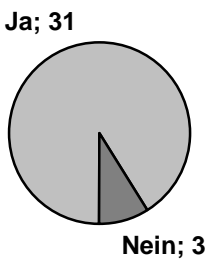
Würden Sie sich aus heutiger Sicht noch einmal an Ihrer Schule bewerben?

**An der Schule bleiben?**

Können Sie sich zum heutigen Zeitpunkt vorstellen, langfristig an Ihrer Schule zu bleiben?



Personalentwickler:

<p>AQUA noch einmal?</p> <p>Würden Sie sich heute noch einmal für die Teilnahme an AQUA entscheiden?</p>	 <p>A pie chart representing the responses to the question 'Würden Sie sich heute noch einmal für die Teilnahme an AQUA entscheiden?'. The chart is divided into two segments: a large grey segment representing 'Ja; 23' (23 out of 24) and a very small dark grey segment representing 'Unsicher; 1' (1 out of 24).</p>
<p>Diesen Bewerber noch einmal?</p> <p>Würden Sie sich aus heutiger Sicht bei der Bewerberauswahl noch einmal für Ihren Referendar entscheiden?</p>	 <p>A pie chart representing the responses to the question 'Würden Sie sich aus heutiger Sicht bei der Bewerberauswahl noch einmal für Ihren Referendar entscheiden?'. The chart is divided into two segments: a large grey segment representing 'Ja; 29' (29 out of 34) and a smaller dark grey segment representing 'Nein; 5' (5 out of 34).</p>
<p>Bewerber übernehmen?</p> <p>Können Sie sich aus heutiger Sicht vorstellen, dass Ihr Referendar langfristig an Ihrer Schule bleibt?</p>	 <p>A pie chart representing the responses to the question 'Können Sie sich aus heutiger Sicht vorstellen, dass Ihr Referendar langfristig an Ihrer Schule bleibt?'. The chart is divided into two segments: a large grey segment representing 'Ja; 31' (31 out of 34) and a small dark grey segment representing 'Nein; 3' (3 out of 34).</p>

Übersicht C-20: Sichtweise der Personalentwickler zum Rekrutierungsverfahren zum Zeitpunkt der Zwischenbefragung (n=24); In der zweiten und dritten Frage wurden die 24 Personalentwickler zu Auswahl und Übernahme ihrer 34 Referendare gefragt. Einige Personalentwickler betreuen mehrere Referendare.

Auch fast alle Personalentwickler würden sich wieder für eine Teilnahme an AQUA entscheiden. 85% der Personalentwickler würden sich im Rahmen der Bewerberauswahl auch wieder für ihren Referendar entscheiden. Eine langfristige Übernahme ihres Referendars können sich die Personalentwickler in 90% der Fälle vorstellen. Die aus Sicht der Referendare angedeutete sehr hohe Effektivität des Rekrutierungsverfahrens erfährt hier eine leichte Abschwächung. In der Gesamtschau ist das Rekrutierungsverfahren im Rahmen von AQUA aus derzeitiger Sicht jedoch als hoch effektiv zu bezeichnen, wenn aus beiden Positionen heraus, aus Schulsicht und aus Referendarssicht, neun von zehn Personen in ein langfristiges Personalverhältnis einzutreten bereit sind.

2 Qualifizierungsphase

Als Qualifizierungsphase im Modellversuch AQUA wird der Zeitraum von September 2002 bis Juli 2004 bezeichnet. Sie entspricht der Dauer des Vorbereitungsdienstes der AQUA-Referendare. Der vorliegende Bericht betrachtet das erste Jahr dieser Qualifizierungsphase. Die Befunde stützen sich auf die Zwischenbefragung der Referendare und Personalentwickler gegen Ende des ersten Ausbildungsjahres im Zeitraum vor den Pfingstferien 2003 (Zur genaueren Darstellung der Erhebung vgl. Kapitel B-2.2 Erhebungen im Einzelnen). In dieser Befragung wurden die vier Dimensionen von Ausbildung beleuchtet:

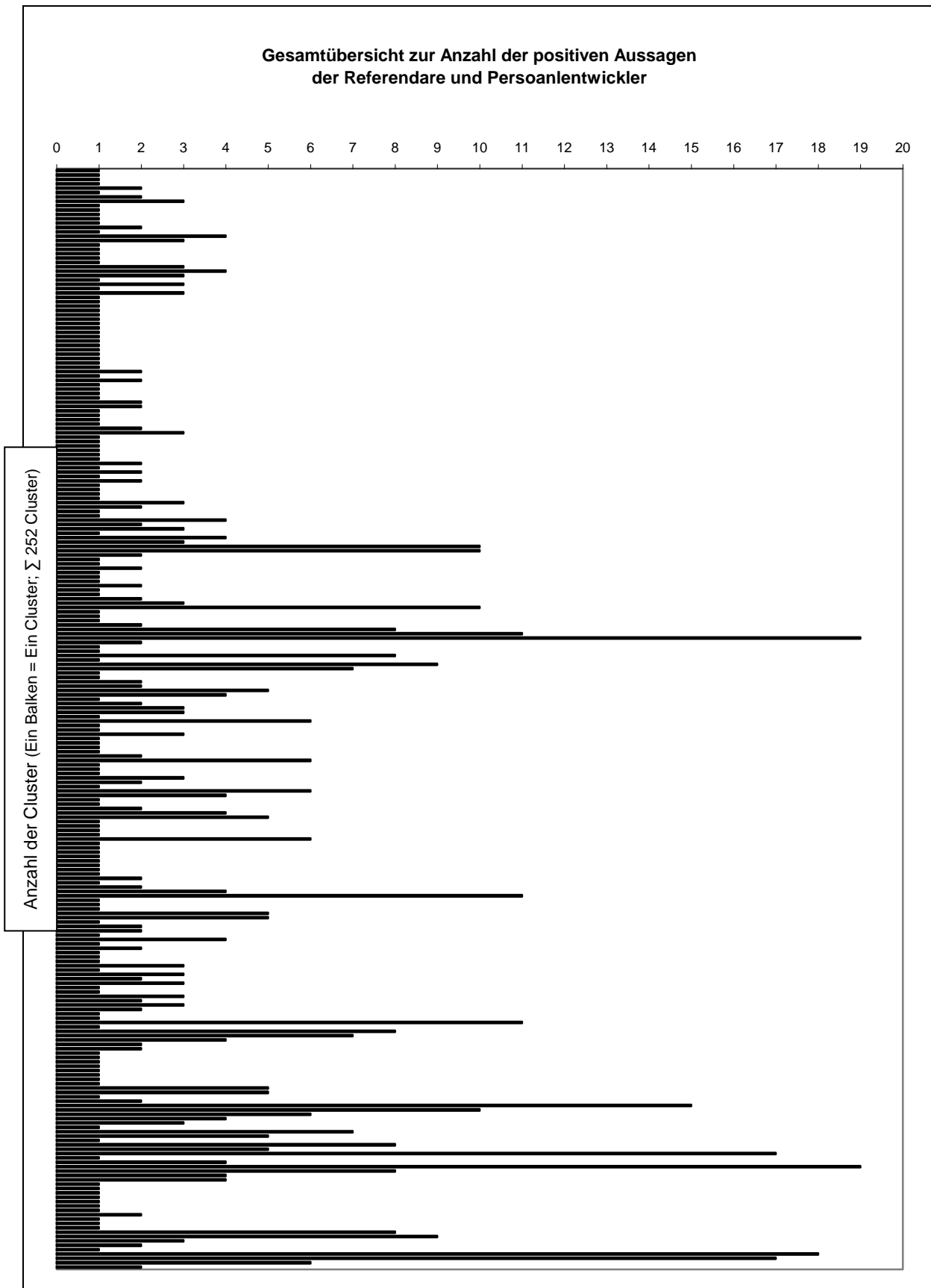
- Ausbildungspersonal
- Ausbildungsinhalte
- Ausbildungszeit
- Ausbildungsort/Raum

Das Instrument der Zwischenbefragung ist im Anhang zu finden. Die Darstellung orientiert sich im Folgenden an diesen vier Dimensionen und untersucht jeweils die Sichtweise der Referendare und der Personalentwickler. Darüber hinaus wird abschließend ein Einblick in die Ergebnisse der Prüfungslehrproben in diesem ersten Jahr gegeben.

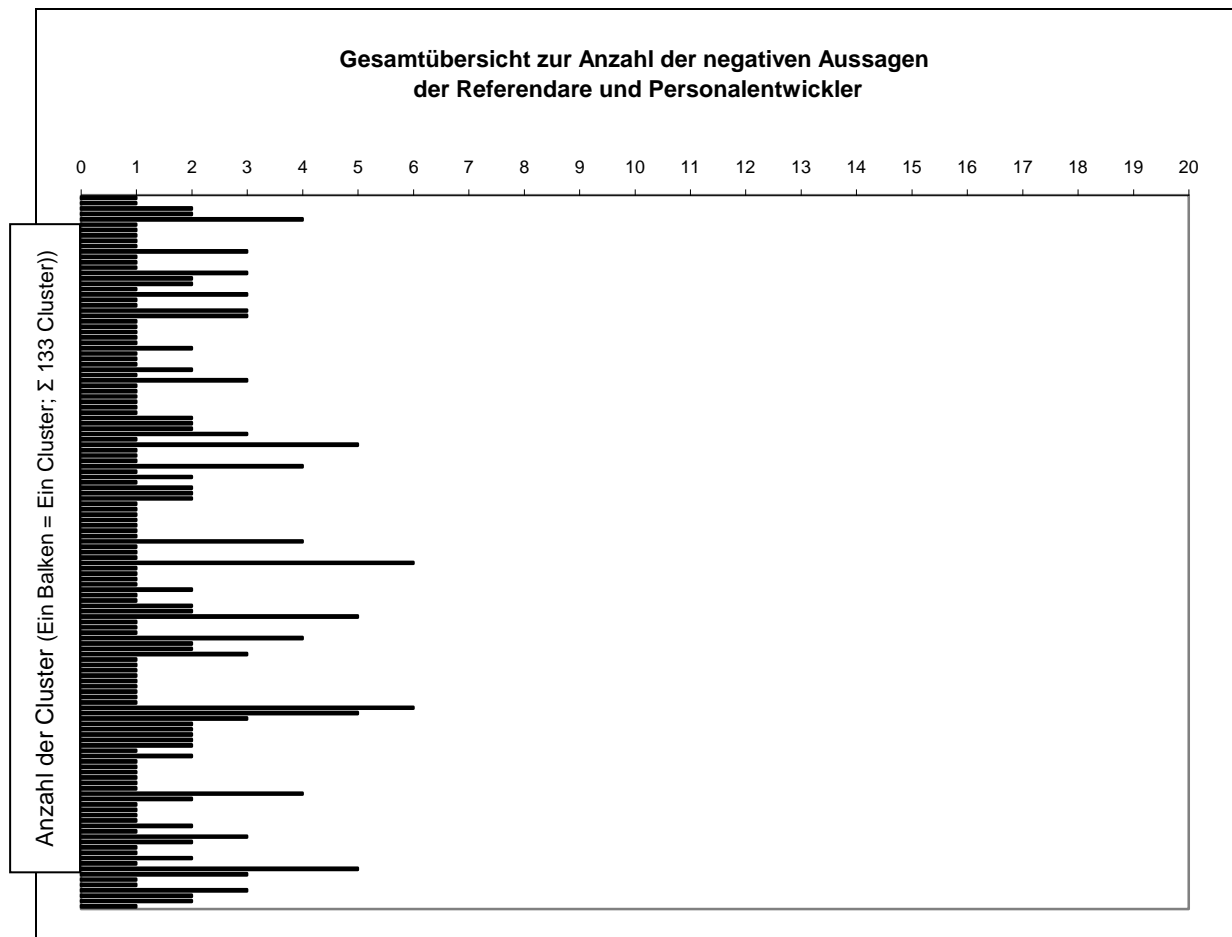
Eine Betrachtung der Module hinsichtlich dieser vier Dimensionen wird von der wissenschaftlichen Begleitung in einer zusammenfassenden Bewertung am Ende des zweiten Ausbildungsabschnitts vorgenommen und ist daher nicht Inhalt dieses vorliegenden Berichts.

Die Auswertung der Zwischenbefragung hat gezeigt, dass die Angaben der Referendare und Personalentwickler sehr individuelle Ausprägungen haben. Signifikante Häufungen sind in einigen wenigen Clustern zu finden. Die hohe Anzahl der Cluster liegt begründet in der hohen Trennschärfe der Aussagen, die sich aus der stichpunktartigen Beantwortung der Fragen ergibt. Eine weitere Verdichtung der Cluster war daher nicht mehr möglich, ohne an Aussagegehalt zu verlieren. Die Übersichten C-21 und C-22 geben einen Einblick in die Gesamtheit der Nennungen zu positiven bzw. negativen Aspekten der Qualifizierungsphase von Referendaren und Personalentwicklern. Eine differenzierte Betrachtung schließt sich weiter unten an.

In der Gesamtschau kann hier jedoch nur eine Zwischenbilanz zur Qualifizierungsphase gezogen werden. Eine abschließende Betrachtung kann erst zum Ende des Modellversuchs erfolgen.



Übersicht C-21: Gesamtübersicht zur Anzahl der **positiven** Aussagen der Referendare und Personalentwickler in der Zwischenbefragung; Ein Balken entspricht einem Cluster, Anzahl der Cluster: 252, Anzahl der Nennungen in einem Cluster zwischen 1 und 19; Gesamtzahl der Nennungen über aller Cluster: 690; offene Befragung (n=33 Referendare und 24 Personalentwickler); vgl. Fragebogen im Anhang



Übersicht C-22: Gesamtübersicht zur Anzahl der **negativen** Aussagen der Referendare und Personalentwickler in der Zwischenbefragung; Ein Balken entspricht einem Cluster, Anzahl der Cluster: 133, Anzahl der Nennungen in einem Cluster zwischen 1 und 6; Gesamtzahl der Nennungen über aller Cluster: 228; offene Befragung (n=33 Referendare und 24 Personalentwickler); vgl. Fragebogen im Anhang

Der dialektischen Gestaltung der Fragebögen folgend konnten in der Auswertung 690 positive Nennungen in 252 Cluster zugeordnet werden. Die 228 abgegebenen negativen Nennungen wurden in 133 Cluster gruppiert. Die Referendare und Personalentwickler haben dreimal mehr positive als negative Nennungen vorgenommen. Dabei wurden alle Antworten berücksichtigt, welche die Fragen 1 und 5 bis 10 bei den Referendaren, bzw. 1 und 5 bis 11 bei den Personalentwicklern betreffen. Diese Fragen waren in dialektischer Form gestellt und erlauben eine eindeutige Zuordnung der Antworten zu positiven oder negativen Aspekten. Die Antworten zu den Fragen 2 bis 4 finden in Kapitel C-2.2 gesonderte Betrachtung. Dort geht es um die Inhalte der Ausbildung.

Folgende Ausführungen erläutern die positiven und negativen Aussagen zum ersten Jahr der Qualifizierungsphase im Modellversuch AQUA näher. Die Darstellung orientiert sich an den vier Dimensionen von Lehrerbildung (Personen, Inhalte, Zeit, Raum).

2.1 Personelle Dimension der Qualifizierung

2.1.1 Sichtweise der Referendare

Zur Betrachtung der personellen Dimension der Ausbildung sind hier zwei Personengruppen zu unterscheiden, die Personalentwickler und die Kollegien an den Schulen.

Personalentwickler

Die positiven Aspekte hinsichtlich der Ausbildung durch den Personalentwickler können in zwei Kategorien eingeteilt werden: Das Betreuungsverhalten und die Persönlichkeit des Personalentwicklers. Die meisten Referendare heben vor allem die individuelle und motivierte Betreuung durch ihren Personalentwickler hervor. Daneben steht dessen zeitliche Flexibilität und ständige Ansprechbarkeit im Vordergrund. Weiter honorieren die Referendare die gebotenen Freiräume zu eigenverantwortlichem Arbeiten. Bezogen auf die Person des Personalentwicklers werden die fachliche und soziale Kompetenz anerkennend genannt. Geschätzt werden Erfahrung und Praxisnähe, aber auch Offenheit und ein persönliches Verhältnis.

Einschränkungen machen die Referendare vor allem, wenn Absprachedefizite innerhalb von Personalentwicklerteams vorliegen oder organisatorisch Unklarheiten bestehen. In wenigen Fällen werden Besprechungen nicht regelmäßig durchgeführt. Vereinzelt wird eine mangelnde Erfahrung der Personalentwickler zur Lehrprobensituation kritisiert. Die Kritik richtet sich somit auf organisatorisch-administrative Aspekte.

In der Summe stehen 74 positiven Nennungen 31 negative Aussagen gegenüber. Gewürdigt werden die Betreuung und die Person des Personalentwicklers, Kritik erfahren organisatorische Schwächen.

Kollegium

Die Aussagen der Referendare zu den Kollegien an den Schulen beziehen sich auf die zwei Bereiche Kooperation und Kollegialität. Zur Kooperation werden die Weitergabe von Erfahrungen, der Austausch von Material, das Ermöglichen von Hospitationen, das gemeinsame Arbeiten und der Einbezug in den Schulalltag positiv herausgestellt. Die umfangreichen Nennungen werden vom Bereich Kollegialität noch übertroffen. Hier fallen Begriffe wie Hilfsbereitschaft, Unterstützung, positiver Umgang, Integration ins Kollegium, kollegiales Verhalten, Interesse und Anteilnahme. Die Referendare fühlen sich im Kollegium angenommen und werden integriert. Dies schlägt sich in der Summe in 84 positiven Nennungen zum Kollegium nieder, denen nur zwei negative Aussagen gegenüberstehen.

2.1.2 Sichtweise der Personalentwickler

Die Nennungen der Personalentwickler zur personellen Dimension fallen etwas weniger umfangreich aus als die der Referendare. Das liegt auf der Hand, schließlich sind sie hier hauptsächlich selbst betroffen. Dennoch stehen 43 positiven Nennungen nur elf negative Aussagen gegenüber. Positiv hervorgehoben werden vor allem die Möglichkeit zur intensiven persönlichen Betreuung, die praxisnahe Vermittlung der Methodik und Didaktik, ein kollegiales Verhältnis und die frühzeitige Integration ins Kollegium. Vier

Personalentwickler sehen Optimierungsmöglichkeiten für ihre Ausbildungsleistung, wenn sie mehr Zeit zur Verfügung haben.

Hinsichtlich der Kollegien an den Modellversuchsschulen zeigt sich in den Aussagen der Personalentwickler das gleiche durchwegs positive Bild wie bei der Sichtweise der Referendare. 63 positiven Nennungen stehen drei negative Aussagen gegenüber. Hervorgehoben wird die Unterstützung der Referendare durch Beratung und Erfahrungswertung, das Ermöglichen von Hospitationen, das Bereitstellen von Unterlagen und Material sowie die Aufnahme und Integration in kollegiale Aktivitäten.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass zum Zeitpunkt der Zwischenbefragung ein deutlich positives Bild zur personellen Dimension der Ausbildung sowohl von den Referendaren als auch von den Personalentwicklern gezeichnet wird. Vor allem die Referendare, die hier als die zentrale Befragtengruppe zu sehen sind, schildern eine Situation, die geprägt ist von einer individuellen und motivierten Betreuung durch ihren Personalentwickler und der respektvollen und kooperativen Integration in das Kollegium an der Schule.

2.2 Inhaltliche Dimension der Qualifizierung

Im Rahmen der Zwischenbefragung der Referendare und Personalentwickler wurden zur Dimension der Inhalte der Ausbildung vier Kategorien näher betrachtet. Dabei geht es um die Zuweisung von Ausbildungsinhalten an die Schule vs. externe Module, die Relevanz von Wahlmodulen, die Begründung für die Teilnahme an Wahlmodulen und die Transparenz der Modul Inhalte für die Personalentwickler. Eine aktuelle Übersicht zu den angebotenen Modulen ist unter <http://s1.teamlearn.de/QuickPlace/mv-aqua/> zu finden.

2.2.1 Sichtweise der Referendare

Bezüglich der Zuweisung von Ausbildungsinhalten an die Schule bzw. in externe Module liegen keine signifikanten Änderungswünsche der Referendare vor. 90% der Referendare erachten die vorgenommene Verteilung von Ausbildungsinhalten zwischen Schule und Modulen als sinnvoll. Es liegen nahezu ausschließlich Einzelnennungen zu inhaltlichen Verschiebungswünschen vor. Lediglich zum Themenbereich 'Umgang mit schwierigen Schülern' wird von fünf Referendaren eine stärkere Behandlung an der Schule gewünscht. Die Bereiche Methoden und Medieneinsatz würden drei Referendare gerne stärker im schulischen Bereich und weniger in Modulen behandelt wissen. Umgekehrt würden drei Befragte rechtliche Inhalte noch mehr in Module und weniger in den schulischen Bereich legen.

Auf die Frage, welche Wahlmodule die Referendare als besonders wichtig erachten, zeigt sich folgendes Bild. Die Bereiche der Module zur Lehrerpersönlichkeit (L-Module) und zur Unterrichtsgestaltung (U-Module) erhalten die meisten Nennungen, allerdings mit breiter Streuung. Zu den L-Modulen werden Rhetorik, Stimmbildung, der Lehrer im Umgang mit sich selbst und Zeitmanagement hervorgehoben. Bei den U-Modulen zeigen sich leichte Häufungen zu den Themenbereichen Lebendiger Unterricht, Lern- und Arbeitsklima sowie zum Umgang mit schwierigen Schülern. Rechtsmodule erhalten kaum Nennungen.

Zu Wahlmodulen, welche die Referendare im Modulangebot noch vermissen, liegen nahezu ausschließlich Einzelnennungen vor, sodass das Angebot aus Sicht der Referendare vorläufig als komplett bezeichnet werden kann.

Einschränkend ist jedoch zu beachten, dass zum Zeitpunkt dieser Befragung erst weniger als die Hälfte der Module durchgeführt wurde und somit eine abschließende Betrachtung erst zum Ende der Ausbildung erfolgen kann.

Zur Begründung einer Teilnahme an Modulen geben die meisten Referendare das Interesse an der Thematik und die unterrichtliche Verwendbarkeit der Inhalte an. Für etwa ein Viertel der Befragten ist der Erfahrungsaustausch mit anderen Referendaren wichtig. Wenn ein Referendar ein Modul nicht wahrnimmt, dann liegt das an einer geringen Relevanz des Themas oder an terminlichen Problemen.

Der überwiegende Teil der Referendare ist der Ansicht, dass die Personalentwickler ausreichend über die Inhalte der Module informiert sind. Informationsquelle ist in erster Linie der bilaterale Austausch von Referendar und Personalentwickler. Nur vier Befragte erachten diese Transparenz als unzureichend.

Zusammenfassend erachten die Referendare die gegebene inhaltliche Verteilung zwischen Schule und Modulen als sinnvoll und Wahlmodule zu den Bereichen a) Lehrerpersönlichkeit sowie b) Schüleraktivität und Arbeitsklima im Unterricht als besonders wichtig. Sie nehmen Module aufgrund von persönlichem Interesse und unterrichtlicher Verwendbarkeit wahr und bezeichnen den Informationsgrad der Personalentwickler als ausreichend.

2.2.2 Sichtweise der Personalentwickler

Von den Personalentwicklern werden keine nennenswerten Verschiebungen von Inhalten zwischen Schule und Modulen gewünscht. Es liegen ausschließlich Einzelnennungen vor. Die Auffassung der Personalentwickler ist damit deckungsgleich mit jener der Referendare.

Bezüglich der Relevanz einzelner Wahlmodule zeigt sich ein vergleichbares Bild wie bei den Referendaren. L-Module erscheinen vergleichsweise wichtig, gefolgt von schüleraktivem Unterricht und Grundlagen einer Unterrichtsstunde. Rechtsmodule finden kaum Erwähnung. Zu Modulen, welche die Personalentwickler noch im Angebot vermissen, liegen ebenfalls nur Einzelnennungen vor. Zum Teil werden Wünsche geäußert, die das Modulangebot jedoch bereits abdeckt.

Zur Begründung einer Modulteilnahme des Referendars werden ebenfalls dessen Interesse und die unterrichtliche und persönliche Verwendbarkeit der Inhalte genannt. Nimmt der Referendar ein Modul nicht wahr, liegt das nach Aussage der Personalentwickler an terminlichen Problemen oder geringer individueller Relevanz der Inhalte.

Die Transparenz der Inhalte der Module ist nur für die Hälfte der Personalentwickler ausreichend gegeben. Sie beziehen ihre Informationen über den Referendar oder/und das Infomaterial. Ein Teil der Personalentwickler sieht hier noch Optimierungspotential.

Zusammenfassend ist aus Sicht der Personalentwickler die Verteilung der Ausbildungsinhalte zwischen Schule und Modulen sinnvoll gegeben. Hervorgehoben wird die Relevanz der Module zur Lehrerpersönlichkeit und zum schüleraktiven Unterricht. Module

werden von Referendaren nach ihrer Meinung auf Grund von Interesse und Verwendbarkeit der Inhalte besucht. Optimierungspotential sehen die Personalentwickler noch hinsichtlich der Transparenz der Modulinhalte.

2.3 Zeitliche Dimension der Qualifizierung

Zur zeitlichen Dimension wurden sowohl die Referendare als auch die Personalentwickler gebeten, den Zeitaufwand der Referendare für die Ausbildung an der Schule und in den Modulen zu bewerten. Die Personalentwickler sollten zusätzlich ihren eigenen Zeitaufwand für die Referendarsausbildung taxieren.

2.3.1 Sichtweise der Referendare

Die Referendare bezeichnen ihren eigenen Zeitaufwand an der Schule im Wesentlichen als angemessen. 40 positiven Nennungen stehen hier 12 negative gegenüber. Die geleistete Arbeit wird als Investition in die Zukunft gesehen und die freie Zeiteinteilung hervorgehoben. Die Befragten haben mit diesem Aufwand gerechnet.

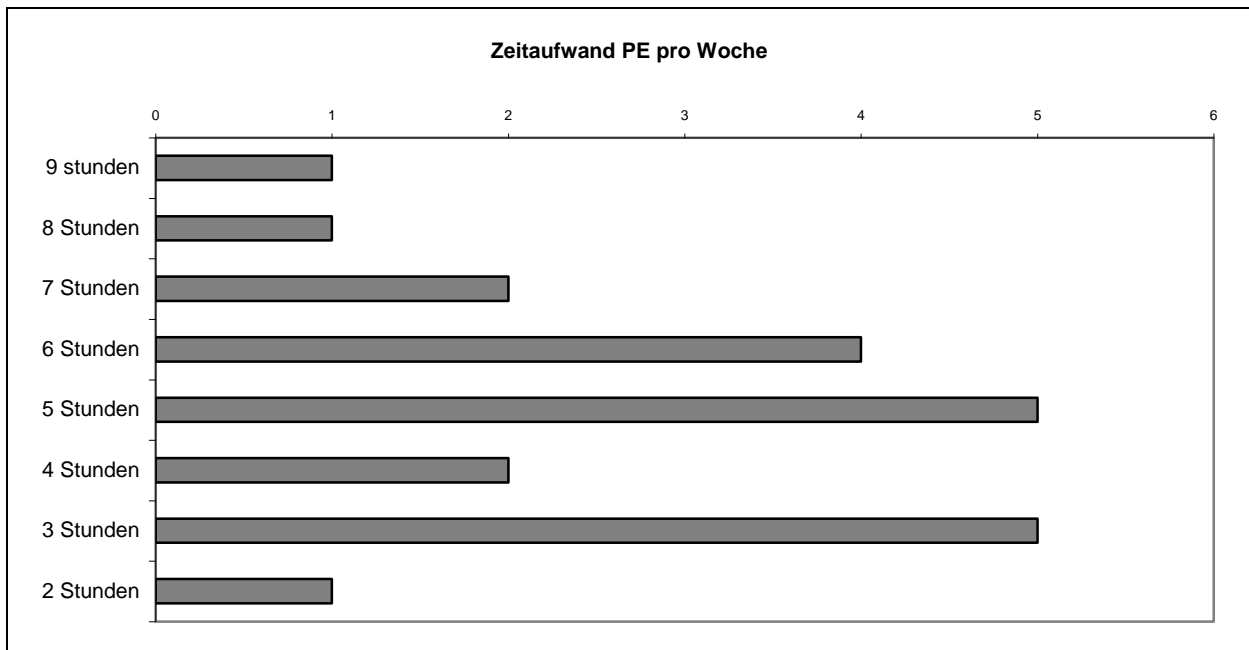
Die Aussagen zum Zeitaufwand für Module gestalten sich entsprechend. 38 positive vs. 10 negative Nennungen. Hier werden vor allem die Relevanz der Inhalte und die Qualität der Module sowie die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch angeführt, um den Zeitaufwand als angemessen zu bezeichnen. Vier kritische Anmerkungen betreffen zu lange Anfahrtswege. Der Rest verteilt sich auf Einzelnennungen.

Es bleibt festzuhalten, dass die Referendare ihren eigenen Zeitaufwand für die Ausbildung sowohl in der Schule als auch in den Modulen als angemessen bezeichnen.

2.3.2 Sichtweise der Personalentwickler

Die Personalentwickler bezeichnen den Zeitaufwand der Referendare sowohl hinsichtlich der Ausbildung in der Schule als auch bezüglich der Module im Wesentlichen als gerechtfertigt. Einige Aussagen deuten auf eine in den Augen der Personalentwickler zu hohe Abwesenheitsrate der Referendare durch externe Module hin.

Ihren eigenen Zeitaufwand für die Ausbildung der Referendare sehen die Personalentwickler als angemessen. 27 positiven Argumenten stehen acht negative Aussagen gegenüber. Die Personalentwickler akzeptieren, dass gute Betreuung zeitintensiv ist. Diese Zeit investieren sie gerne. Sie honorieren aber auch die Entlastung durch Anrechnungsstunden und gute Kooperation im Kollegium bzw. Personalentwicklerteam. Für ihre Arbeit wird ihnen Bestätigung von verschiedenen Seiten entgegengebracht. Lediglich drei Personalentwickler wünschen sich eine höhere Anzahl an Anrechnungsstunden.



Übersicht C-23: Zeitaufwand der Personalentwickler für die Ausbildung pro Woche; (n=21)

Der größte Teil der Personalentwickler verwendet zwischen drei und sieben Stunden in der Woche für die Ausbildung der Referendare. Mit den zur Verfügung gestellten Anrechnungsstunden sind die meisten zufrieden.

2.4 Räumliche Dimension der Qualifizierung

Zur räumlichen Dimension der Ausbildung wurden im Rahmen der Zwischenbefragung in erster Linie die Rahmenbedingungen an den Modellversuchsschulen abgefragt. Dabei ging es darum, zu beschreiben, welche Rahmenbedingungen die Ausbildung fördern und welche sie hemmen.

2.4.1 Sichtweise der Referendare

Die Referendare berichten weitaus häufiger von förderlichen Rahmenbedingungen an ihrer Schule als von hemmenden Verhältnissen. 68 positive Nennungen stehen 32 negative Aussagen gegenüber. Die meisten Angaben betreffen die Ausstattung mit Medien und Materialien, insbesondere die Computerausstattung. Dies trifft sowohl auf positive wie auf negative Nennungen zu. Die übrigen Angaben verteilen sich auf einzelne spezifische Punkte, die individuell sehr unterschiedliche Situationen an den Schulen widerspiegeln.

2.4.2 Sichtweise der Personalentwickler

Auch aus Sicht der Personalentwickler wird das positive Bild zu den Rahmenbedingungen der Ausbildung an den Modellversuchsschulen unterstrichen. Hier stehen 66 positiven Aussagen nur 24 negative Nennungen gegenüber. Sie heben zusätzlich zu den von den Referendaren genannten Punkten das Vorhandensein eines eigenen Arbeitsraums für die Referendare hervor.

2.5 Prüfungen

Die Referendare im Modellversuch AQUA legen das Zweite Staatsexamen für ein Lehramt an beruflichen Schulen nach der Ordnung der Zweiten Staatsprüfung für ein Lehramt an öffentlichen Schulen (Lehramtsprüfungsordnung II – LPO II) in der Fassung der Bekanntmachung vom 29. September 1992 in Verbindung mit der Vierten Verordnung zur Änderung der Lehramtsprüfungsordnung II vom 18. Juli 1997 ab.

Damit sind als Prüfungsbestandteile im ersten Ausbildungsabschnitt zwei Prüfungslehrproben abzulegen. Zur Bewertung dieser Lehrproben wurde das Spektrum der Notenskala von 1 bis 5 genutzt. Es ergibt sich eine Normalverteilung. Der arithmetische Mittelwert der Noten lag für die erste Lehrprobe bei 2,7 (Standardabweichung $s = 0,956$) und für die zweite Lehrprobe bei 2,9 (Standardabweichung $s = 0,943$). Damit liegen die Ergebnisse im oberen Bereich der üblichen Durchschnittswerte für Lehrproben an beruflichen Schulen in Bayern.

Zu weiteren Prüfungsleistungen kann noch keine Aussage getroffen werden, da die weiteren Prüfungsbestandteile der zweiten Staatsprüfung im zweiten Ausbildungsabschnitt zu erbringen sind.

Zusammenfassung

Die wissenschaftliche Begleitung des Modellversuchs AQUA legt mit diesem Zwischenbericht eine erste Zusammenstellung von Erfahrungen und Erkenntnissen sowohl aus der ersten Phase des Modellversuchs, der Rekrutierung von Schulen und Referendaren, wie auch aus der zweiten Phase, der Qualifizierung der angehenden Lehrkräfte, vor. Gestützt auf eine Vielzahl empirischer Daten werden hier Chancen und Risiken eines solchen Ausbildungskonzepts beleuchtet.

Der vorliegende Bericht stellt zunächst die Grundkonzeption des Modellversuchs AQUA und die Modellversuchsakteure vor. Es folgt die Darstellung des Untersuchungsansatzes der wissenschaftlichen Begleitung. Breiten Raum nehmen im Anschluss die Befunde basierend auf empirischen Erhebungen ein.

An 21 Modellversuchsschulen in Bayern durchlaufen 34 Referendare den Vorbereitungsdienst für ein Lehramt an beruflichen Schulen in Form von AQUA. In der ersten Phase des Modellversuchs ging es darum, Modellversuchsschulen und Referendare für dieses Vorhaben zu rekrutieren. Für die wissenschaftliche Begleitung stehen hier differenzierte Untersuchungsaspekte im Vordergrund: Aus welchen Gründen nehmen die Schulen und die Referendare am Modellversuch teil? Nach welchen Kriterien gehen die Bewerber/Universitätsabsolventen bei der Wahl einer Schule vor? Wie begründen die Schulleiter einen entsprechenden Bewerberzulauf? Nach welchen Kriterien gehen die Schulen bei der Entscheidung für einen Bewerber vor? Die zweite Phase des Modellversuchs betrifft die Qualifizierung der Referendare. Hier werden die vier Dimensionen der Ausbildung – (1) das Ausbildungspersonal, (2) die Inhalte, (3) die Zeit und (4) die Orte – beleuchtet.

Für die Schulen stellt sich die Motivlage zur Teilnahme am Modellversuch AQUA individuell sehr breit gefächert dar. Dennoch treten in der Gesamtschau der genannten Gründe drei in stärkerer Häufung auf. Es sind dies die Möglichkeit zur fachlichen und organisatorischen Spezialisierung der Referendare, die grundsätzliche Chance für die Schule Nachwuchskräfte gewinnen zu können und schließlich der Gedanke der Innovation. Kritikpunkte am Konzept werden nur in geringem Umfang geäußert. Eine Bilanz zu dieser modernen Form der Lehrerbildung fällt damit nach dieser Gegenüberstellung von positiven und negativen Aspekten des Modellversuchs AQUA aus Sicht der befragten Schulleiter sehr positiv aus.

Im Rahmen des Modellversuchs waren 42 Stellen für Referendare an 23 Schulen ausgeschrieben. 80% der Stellen konnten besetzt werden. Hohen Zulauf hatten vor allem Stellen für den Bereich Wirtschaft und Verwaltung. Eine Korrelation zwischen Bewerberzahl und Lage der Schule ist in Teilbereichen zu erkennen, kann jedoch nicht zwingend nachgewiesen werden. Vielmehr blieben Stellen in Berufsfeldern vakant, in denen nur geringe Absolventenzahlen vorliegen. Ein attraktiver Standort fördert den Bewerberzulauf in den meisten Fällen, ist jedoch kein Garant für die Besetzung einer ausgeschriebenen Stelle. Schulen mit Standortnachteilen können diese durch eine informative und ansprechende Stellenausschreibung streckenweise kompensieren. Sie sind in besonderer Weise gefordert ihre internen Attraktivitätsaspekte wirksam darzustellen. An einigen Schulen besteht noch Optimierungspotential hinsichtlich der strukturierten Reflexion insbesondere der eigenen Stärken und ihrer entsprechenden Darstellung.

Bei der Bewerberauswahl stellt die Persönlichkeit eines Kandidaten das zentrale Kriterium für die Entscheidung der Schule dar, über die sich die Schulleiter im Bewerbungsgespräch einen Eindruck verschaffen. Begünstigend für die Auswahl ist, wenn ein Bewerber auch eine Berufsausbildung durchlaufen hat und aus der Region kommt. Harte Kriterien wie die Noten im Staatsexamen oder das Zweifach treten dem gegenüber häufig in den Hintergrund.

Für die Referendare standen bei der Entscheidung zur Teilnahme am Modellversuch drei Kategorien von Gründen im Vordergrund. Es sind dies der hohe Grad an Selbstbestimmung bei der Ortswahl, die mittel- und langfristige Planungssicherheit sowie die Individualisierung der Ausbildungsinhalte.

Bei der Wahl ihrer Schule betrachten die Referendare äußere und innere Aspekte der Schulen. Erwartungsgemäß ist für fast jeden Bewerber die Lage der Schule bzw. des Ortes relevant. Daneben sind innere Merkmale wie die zu unterrichtenden Berufe, die Einstellung des Kollegiums oder die Atmosphäre an der Schule mit entscheidend. Diese Kriterien werden individuell verschieden stark in Betracht gezogen. Der größte Teil der Referendare hat nur eine Bewerbung abgegeben und wurde auch an seiner Wunschschule genommen.

Im Rückblick zur Rekrutierungsphase würden alle Referendare noch einmal an AQUA teilnehmen und sich wieder an derselben Schule bewerben. Sieben Referendare hätten den Vorbereitungsdienst nicht angetreten, wenn es AQUA nicht gegeben hätte. 90% der Referendare wollen langfristig an ihrer Schule bleiben.

Nahezu alle Personalentwickler würden wieder am Modellversuch teilnehmen. Sie würden sich im Rahmen einer Rekrutierungsphase in 85% der Fälle wieder für diesen Bewerber entscheiden und wollen in 90% der Fälle diesen Referendar an ihrer Schule übernehmen.

Mit Blick auf das erste Jahr der Qualifizierungsphase des Modellversuchs AQUA zeichnen sowohl die Personalentwickler als auch die Referendare ein deutlich positives Bild.

Hinsichtlich der personellen Dimension der Ausbildung werden von den Referendaren eine individuelle und motivierte Betreuung sowie eine respektvolle und kooperative Integration in die Kollegien hervorgehoben.

Sowohl die Referendare als auch die Personalentwickler erachten die gegebene inhaltliche Verteilung der Ausbildungsinhalte zwischen Schule und Modulen als sinnvoll. Wahlmodule werden vor allem zum Themenbereich Lehrerpersönlichkeit sowie zu Schüleraktivität und Arbeitsklima im Unterricht als besonders relevant bezeichnet.

Ihren zeitlichen Aufwand für die Ausbildung bezeichnen sowohl die Referendare als auch die Personalentwickler als angemessen. Die Rahmenbedingungen an der Schule und damit die räumliche Dimension der Ausbildung schildern beide Personengruppen als günstig und förderlich.

Eine ausführliche und abschließende Betrachtung der Qualifizierungsphase im Modellversuch AQUA wird die wissenschaftliche Begleitung nach Abschluss des zweiten Ausbildungsabschnitts vornehmen. Dort wird sich zeigen, ob die bisherige, sehr positive Zwischenbilanz bestätigt werden kann.

Herausgeber und Autoren

Prof. Dr. Andreas Schelten

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

Dipl.-Berufspäd. (Univ.) Markus Müller

Lehrstuhl für Pädagogik, Technische Universität München, Lothstr. 17, 80335 München,
www.paed.ws.tum.de, Tel. +49 89 289 24 227, mueller@ws.tum.de

Dipl.-Berufspäd. (Univ.) Dr. Alfred Riedl

Lehrstuhl für Pädagogik, Technische Universität München, Lothstr. 17, 80335 München,
www.paed.ws.tum.de, Tel. +49 89 289 24 355, riedl@ws.tum.de

Veröffentlichungen zu AQUA

Hiener, G.; Müller, M.; Riedl, A.: Modellversuch AQUA – Innovative Lehrerbildung.
In: VLB-akzente 11 (2002) 8-9, S. 22 - 24

Staatsinstitut für Schulpädagogik und Bildungsforschung: Modellversuchsinformation Nr. 1.
Modellversuch AQUA. München 2001

Staatsinstitut für Schulpädagogik und Bildungsforschung: Modellversuchsinformation Nr. 2.
Modellversuch AQUA. München 2003

Staatsinstitut für Schulpädagogik und Bildungsforschung: 1. Jahresbericht Modellversuch
AQUA. München 2002

Staatsinstitut für Schulpädagogik und Bildungsforschung: 2. Jahresbericht Modellversuch
AQUA. München 2003

www.isb.bayern.de

www.mv-aqua.de

www.paed.ws.tum.de

Anhang

Instrument der Eingangsbefragung Referendare

Befragung aller AQUA-Referendarinnen und Referendare

München, 02.Juli 2002

Sehr geehrte(r)

Sie haben sich entschieden, das Referendariat für das Lehramt an beruflichen Schulen in Form des Modellversuchs AQUA zu durchlaufen.

Im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchs AQUA untersucht der Lehrstuhl für Pädagogik TUM die Entscheidungsprozesse aller AQUA-Referendarinnen und Referendare.

Wir würden gerne von Ihnen erfahren, welche **Gründe aus Ihrer Sicht für bzw. auch gegen die Teilnahme an diesem Modellversuch sprachen und nach welchen Kriterien Sie Ihre Schule ausgesucht haben.**

Bitte füllen Sie dazu den beiliegenden Fragebogen aus!

Verwendung Ihrer Angaben:

Ihre Angaben werden am Lehrstuhl für Pädagogik TUM streng vertraulich ausgewertet. Die Ergebnisse dienen zum einen der Erkenntnisgewinnung zu Entscheidungsprozessen bei Referendarinnen und Referendaren, zum anderen der Optimierung des Modellversuchs AQUA.

Eine Verwendung der Ergebnisse geschieht in jedem Fall anonym, d.h. Ihre Angaben werden nicht mehr auf Sie zurückzuführen sein. Insbesondere erfolgt keine Übermittlung Ihrer Angaben an Dritte, wie z.B. Ihre Schule oder einzelne Personen!

**Senden Sie bitte den Fragebogen bis
spätestens 19. Juli 2002 zurück!**

Für diese Untersuchung ist ein 100%iger Rücklauf zwingend erforderlich!

Für **Rückfragen** stehe ich Ihnen gerne unter **089 / 289 24 227** oder mueller@ws.tum.de zur Verfügung!

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Markus Müller



Fragebogen

Sie benötigen zum Ausfüllen dieses Fragebogens **ca. 30 Minuten**.

Auf den folgenden Blättern bitten wir Sie, alles aufzuschreiben, was Ihnen bei Ihrer Entscheidung für AQUA wichtig war.

Überlegen Sie bitte auch, welche Punkte Sie eher kritisch sehen, bzw. in welchen Punkten Sie das Konzept von AQUA eher uninteressant finden.

Die Anzahl Ihrer Nennungen ist dabei offen!

Der Fragebogen umfasst drei Themenbereiche:

1. Ihre Entscheidung zur Teilnahme an AQUA
2. Ihre Entscheidung für Ihre Schule
3. Ihre Attraktivität als Bewerberin/Bewerber

Wir sichern Ihnen zu, Ihre Angaben **vertraulich** und ausschließlich zu **wissenschaftlichen Zwecken** zu verwenden!

Eine Übermittlung Ihrer Angaben an Dritte, wie z.B. Ihre Schule erfolgt nicht!

Bitte machen Sie nun Angaben zu Ihrer Person!

Name:	_____		
AQUA-Schule:	_____		
Geschlecht:	<input type="radio"/> männlich	<input type="radio"/> weiblich	
Alter:	<input type="radio"/> < 25	<input type="radio"/> 25-30	<input type="radio"/> 31-35 <input type="radio"/> > 35
Familienstand:	<input type="radio"/> ledig/ohne Partner	<input type="radio"/> verheiratet oder mit Partner	
Kinder:	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein	
Eigene Wohnung:	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein	
mit Partner zusammen:	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein	
Jetziger Wohnort ist Heimatort:	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein	
Erlerner Beruf: (evtl.)	_____		
Weiteres Studium (evtl. vorher):	_____		
Hochschulreife über:	<input type="radio"/> Gymnasium	<input type="radio"/> FOS + FH - Studium	
	<input type="radio"/> BOS	<input type="radio"/> Abendgymnasium, Bayernkolleg	<input type="radio"/> andere
Studiertes Erstfach:	_____		
Studiertes Zweitfach:	_____		
Studiertes Drittfach (evtl.):	_____		
Studienabschluss:	<input type="radio"/> Erstes Staatsexamen	<input type="radio"/> und Diplom-Berufspädagoge	
	<input type="radio"/> Diplom-Handelslehrer		
Fachsemester (incl. Prüfung):	<input type="radio"/> ≤ 12	<input type="radio"/> > 12	
Hochschule (Mehrfachwahl mögl.):	<input type="radio"/> TUM	<input type="radio"/> LMU	<input type="radio"/> FAU <input type="radio"/> andere
Studium abgeschlossen im:	<input type="radio"/> Herbst 2001	<input type="radio"/> Frühjahr 2002	<input type="radio"/> früher: _____
Infos über AQUA hatte ich durch:	<input type="radio"/> Infoveranstaltungen an den Unis	<input type="radio"/> Internet	
(Mehrfachwahl mögl.):	<input type="radio"/> Kommilitonen/Kommilitoninnen	<input type="radio"/> Broschüren/Flyer	
	<input type="radio"/> Schulen/Schulleiter/Lehrer	<input type="radio"/> Freunde/Bekannte	
	<input type="radio"/> sonstige: _____		
Ich hatte mich an mehreren Schulen für AQUA beworben:	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein	falls ja: Anzahl _____
Ich hatte von mehreren Schulen eine Zusage:	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein	falls ja: Anzahl _____
Ich wurde an der Schule meiner <u>ersten Wahl</u> genommen:	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein	

Themenbereich 1: Meine Teilnahme an AQUA

Ich fühlte mich über AQUA . . .

. . . **ausreichend informiert**, weil . . .

. . . **nicht ausreichend informiert**, weil . . .

Bitte geben Sie auf den folgenden Seiten an, welche Überlegungen für **SIE für** bzw. **gegen** eine Teilnahme an AQUA gesprochen haben!

Eine Teilnahme an AQUA erschien mir aus **persönlichen und familiären Gründen** . . .

. . . **interessant**, weil . . .

. . . **nicht interessant**, weil . . .

Eine Teilnahme an AQUA erschien mir im Hinblick auf das **Konzept von AQUA** (z.B. Bewerbungsverfahren, Ausbildungsverlauf, . . .) . . .

. . . **interessant**, weil . . .

. . . **nicht interessant**, weil . . .

Weitere Aspekte an AQUA, die ich oben noch nicht genannt habe:

Der wichtigste Aspekt an AQUA war für mich:

Themenbereich 2: Meine Entscheidung für diese Schule

Folgende Kriterien waren für mich bei der Auswahl der Schule(n) wichtig:

Meine jetzige Schule war für mich besonders attraktiv, weil . . .

Diese Kriterien musste eine Schule für mich auf jeden Fall erfüllen:

Andere Schulen waren für mich nicht attraktiv, weil . . .

Diese Kriterien waren für mich bei der Auswahl der Schule nicht so wichtig:

Das vermisse ich an meiner jetzigen Schule:

Die AQUA-Stellenausschreibung meiner Schule im Internet wirkte auf mich . . .

Themenbereich 3: Meine Attraktivität als Bewerber für eine Schule

Ich bin für eine Schule als neue(r) Kollege/Kollegin attraktiv, weil . . .

Ich glaube, dass sich meine Schule für mich entschieden hat, weil . . .

Zusätzlich zur Einsendung der üblichen Bewerbungsunterlagen (Anschreiben, Zeugnisse, Lebenslauf) habe ich Folgendes unternommen, um mich für die Schule besonders attraktiv darzustellen:

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

- Die Möglichkeit, die Schule selbst auszuwählen
- Die Inhalte der Ausbildung mitbestimmen zu können
- Voraussichtlich an dieser Schule übernommen zu werden
- Passgenau für den Einsatz an dieser Schule ausgebildet zu werden
- Die eigenen Fähigkeiten und Wünsche einbringen zu können
- Frühzeitig die Fachgruppe/das zukünftige Kollegium kennen zu lernen
- Die Möglichkeit, die Schule über einen längeren Zeitraum beurteilen zu können
- Sicher zumindest zwei Jahre an einem Standort bleiben zu können
- Sich auch schon im Referendariat fachlich spezialisieren zu können
- An der Entwicklung der zukünftigen Schule mitwirken zu können
- Die Ausbildung in modularisierter Form zu durchlaufen
- Andere: _____
- Andere: _____

Vielen Dank!

Instrument zum Schulleiterinterview

Interviewleitfaden Schulleiterbefragung

Infos vor Interviewbeginn:

Die Schulleiter aller 23 AQUA-Schulen werden je zur Hälfte von zwei verschiedenen Personen (Müller/Riedl) interviewt. Um möglichst einheitliche Fragen für spätere Auswertung sicher zu stellen, erfolgt das Interview anhand eines Leitfadens, an den sich der Interviewer hält.

Aufzeichnung erfolgt mittels Tonband und wird später wörtlich transkribiert.

Aussagen zu den Fragen sollen nach Möglichkeit umfassend, aber auch möglichst präzise sein.

Interviewtext kann zum Gegenlesen zur Verfügung gestellt werden.

Auswertung erfolgt anonym. Die Daten werden streng vertraulich behandelt. Spätere Zuordnungen von Aussagen zu einzelnen Personen sind nicht möglich. Ergebnisse werden mit der gebotenen Sorgfalt veröffentlicht.

Zeitbedarf ca. 30 Minuten.

Drei Themenbereiche, die jeweils durch einzelne Fragen geklärt werden sollen.

Vom Interviewer zu notieren: Anwesende Personen, Datum und Uhrzeit des Interviews, besondere Vorkommnisse.

Nach dem Interview: Offene Fragen von Seiten des Schulleiters

Themenbereich 1

Entscheidungsprozess der Schule zur Teilnahme an AQUA

<ul style="list-style-type: none">• Woher hatten Sie Informationen über den Modellversuch AQUA?
<ul style="list-style-type: none">• Was waren die wichtigsten inhaltlichen Informationen für Sie zu diesem Modellversuch?
<ul style="list-style-type: none">• Was waren für Sie besonders wichtige Gründe, an AQUA teilzunehmen?
<ul style="list-style-type: none">• Wer war außer Ihnen noch an der Entscheidung für die Teilnahme an AQUA beteiligt?
<ul style="list-style-type: none">• Wie haben Sie Ihr Kollegium über AQUA informiert?
<ul style="list-style-type: none">• Wie war die Resonanz auf AQUA in Ihrem Kollegium?• Hat das Ihre Entscheidung beeinflusst?
<ul style="list-style-type: none">• Welche Einschränkungen sehen Sie für diese Form der Ausbildung speziell <u>an Ihrer Schule</u>?
<ul style="list-style-type: none">• Welche Einschränkungen sehen Sie über Ihre Schule hinaus <u>allgemein</u> für dieses Ausbildungskonzept?
<ul style="list-style-type: none">• Gibt es Dinge, die Ihre Entscheidung mit beeinflusst haben, die Sie mir bisher noch nicht genannt haben?

Themenbereich 2

a) Entscheidungskriterien der Schule für einen Referendar

b) Entscheidungsprozess an der Schule

<ul style="list-style-type: none">• Wie viele Kandidaten haben sich für die ausgeschriebene Stelle beworben?
<ul style="list-style-type: none">• Wie viele Kandidaten haben Sie zum Vorstellungsgespräch eingeladen?
<ul style="list-style-type: none">• Welche Bewerber fielen hier schon raus?
<ul style="list-style-type: none">• Welche Kriterien waren für Sie bei den Bewerbungen wichtig? War für Sie wichtig:<ul style="list-style-type: none">- Der Eindruck von den Bewerbungsunterlagen- Das Auftreten im Vorstellungsgespräch- Die Berufliche Erstausbildung- Das Zweifach- Die Noten im Staatsexamen / Diplomzeugnis- Der Studienschwerpunkt- Zusatzqualifikationen- Die Herkunft / der Heimatort- Der Lebenslauf- Soziale Kriterien
<ul style="list-style-type: none">• Warum haben Sie genau diesen Bewerber ausgewählt?
<ul style="list-style-type: none">• Welche Kriterien musste der Kandidat auf jeden Fall erfüllen?

<ul style="list-style-type: none">• Welche Kriterien waren Ihnen <u>nicht</u> so wichtig?
<ul style="list-style-type: none">• Gibt es etwas, das Sie bei Ihrem jetzigen Kandidaten vermissen?
<ul style="list-style-type: none">• Waren an der Entscheidung für diesen Kandidaten außer Ihnen noch andere Personen beteiligt?
<ul style="list-style-type: none">• Wer war beim Vorstellungsgespräch mit dabei?
<ul style="list-style-type: none">• Konnten Sie ihre Stelle mit dem Bewerber ihrer ersten Wahl besetzen?• → <i>Nein</i> → Wie sind Sie dann vorgegangen?
<ul style="list-style-type: none">• Wie schnell hatten Sie sich für den Bewerber entschieden?
<ul style="list-style-type: none">• Wann kam dessen Zusage?
<ul style="list-style-type: none">• Gibt es Dinge, die Ihre Entscheidung mit beeinflusst haben, die ich bisher nicht gefragt habe?

Themenbereich 3

Attraktivität der Schule

<p><i>Sie hatten hohen / geringen Zulauf an Bewerbungen für Ihre Stelle.</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Hätten Sie mit mehr oder weniger Bewerbungen gerechnet?
<ul style="list-style-type: none">• Worauf führen Sie den hohen / geringen Zulauf an Bewerbungen an Ihrer Schule zurück?
<ul style="list-style-type: none">• Was macht Ihre Schule für den Bewerber zusätzlich besonders attraktiv?
<ul style="list-style-type: none">• Haben Sie diese Besonderheiten in der Stellenausschreibung im Internet so dargestellt?
<ul style="list-style-type: none">• Welchen Einfluss hatte Ihrer Meinung nach die Gestaltung der Ausschreibung im Internet auf den Bewerberzulauf?
<ul style="list-style-type: none">• Was haben Sie zusätzlich unternommen, um sich für den Bewerber attraktiv darzustellen?
<ul style="list-style-type: none">• Welche Möglichkeiten sehen Sie zur Steigerung der Attraktivität Ihrer Schule in der Zukunft?
<ul style="list-style-type: none">• Welche Perspektiven können Sie dem Bewerber bieten?
<ul style="list-style-type: none">• Gibt es etwas bezüglich der Attraktivität Ihrer Schule, das wir bisher noch nicht angesprochen haben?

Calm-down-Phase

Zusammenfassende Frage

- Wenn Sie zusammenfassen: Welches sind für Sie die wichtigsten Punkte an AQUA?

Statistische Daten

Wie viele Schüler werden beschult?	
Wie viele Lehrkräfte unterrichten an der Schule?	
Wie viele Klassen führt die Schule?	
Wie würden Sie die Altersstruktur des Kollegiums beschreiben?	
Welche Fachbereiche sind an der Schule vertreten?	
Wie viele Kollegen sind in dem ausgeschriebenen Fachbereich tätig?	
Wie viele Kollegen gehen in diesem Fachbereich in Kürze in Pension?	
Wie viele jüngere (< 45) Kollegen arbeiten in diesem Fachbereich?	

Danke für Ihre Mitarbeit!

Instrument der Zwischenbefragung Referendare (per email)

AQUA Zwischenbefragung Referendare

Bitte bis 4.Juni 2003 zurück senden!

Wir bitten Sie auf den folgenden Seiten Fragen zum bisherigen Verlauf Ihrer Ausbildung in AQUA zu beantworten.

Wir sichern Ihnen zu, Ihre Angaben **streng vertraulich** zu behandeln.

Eine Rückführung Ihrer Angaben an Ihre Schule, Ihren Personalentwickler oder das ISB findet nicht statt. Für die weitere wissenschaftliche Verwendung werden die Befragungsergebnisse anonymisiert.

Sie benötigen zum Ausfüllen dieses Fragebogens ca. 45 Minuten.

Der Fragebogen ist so gestaltet, dass Sie in den grau markierten Feldern Ihre Eintragungen vornehmen können. Gehen Sie einfach mit der Maus auf das entsprechende Feld. Das Feld wird schwarz und Sie können schreiben. Die Felder erweitern sich automatisch.

Wenn Sie zu einer Frage mehrere Aspekte nennen möchten, verwenden Sie bitte jeweils eine neue Zeile (normaler Zeilenumbruch mit Returntaste).

Beispiel:

Ich besuche den Tierpark gerne , weil	Ich besuche den Tierpark nicht gerne , weil
ich dort viel über das Zusammenspiel von Natur, Mensch und Tier lernen kann.	ich das Einsperren von Tieren ethisch nicht vertreten kann.
ich der freien Natur immer weniger Tiere sehen kann	mir das Preis-Leistungs-Verhältnis nicht attraktiv erscheint.
.

Natürlich können Sie Ihre Eintragungen auch nachträglich noch ändern bzw. löschen. Wenn Sie Ihre Eintragungen beendet haben, speichern Sie bitte die Datei unter neuem geeignetem Namen ab.

Senden Sie die Datei bitte als Email-Anhang an mueller@ws.tum.de .

Im gesamten Fragebogen wird aus Gründen der Lesbarkeit die maskuline singuläre Formulierung verwendet. Selbstverständlich sind damit auch die weiblichen und evtl. mehrere Personen angesprochen.

Sollten Sie noch Fragen haben stehe ich Ihnen gerne unter **089 / 289 24 227** oder mueller@ws.tum.de zur Verfügung.

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!



Markus Müller

AQUA Zwischenbefragung Referendare⁴

1.	Folgende Punkte sehe ich an der Ausbildung durch meinen Personalentwickler besonders positiv :	Folgende Möglichkeiten sehe ich zur Verbesserung meiner Ausbildung durch meinen Personalentwickler:
2.	Folgende Ausbildungsinhalte sollten in stärkerem Maße an meiner Schule und weniger in externen Modulen behandelt werden:	Folgende Ausbildungsinhalte sollten weniger an meiner Schule , sondern stärker in den externen Modulen behandelt werden:
3.	Aus dem Angebot an Wahlmodulen halte ich für besonders wichtig : (Anzahl offen)	Folgende Angebote vermisse ich noch bei den Wahlmodulen:
4.	Wenn ich ein Wahlmodul wahrnehme , dann tue ich das, weil	Wenn ich ein Wahlmodul nicht wahrnehme , dann tue ich das, weil
5.	Mein Personalentwickler ist über die Ausbildungsinhalte der externen Module ausreichend informiert, weil	Mein Personalentwickler ist über die Ausbildungsinhalte der externen Module nicht ausreichend informiert, weil
6.	Das Kollegium an meiner Schule unterstützt meine Ausbildung durch	Das Kollegium an meiner Schule hemmt meine Ausbildung durch
7.	Folgende Rahmenbedingungen (Räume, Ausstattung, Organisatorisches, etc.) an meiner Schule fördern meine Ausbildung:	Folgende Rahmenbedingungen (Räume, Ausstattung, Organisatorisches, etc.) an meiner Schule hemmen meine Ausbildung:
8.	Mein zeitlicher Aufwand für die Ausbildung in meiner Schule erscheint mir angemessen , weil	Mein zeitlicher Aufwand für die Ausbildung in meiner Schule erscheint mir nicht angemessen , weil
9.	Mein zeitlicher Aufwand für die Ausbildung in den externen Modulen erscheint mir angemessen , weil	Mein zeitlicher Aufwand für die Ausbildung in den externen Modulen erscheint mir nicht angemessen , weil

⁴ Maskenbild der elektronischen Form des Fragebogens

10.	Folgende positive Aspekte zur Ausbildung in AQUA habe ich bisher noch nicht angesprochen:	Folgende negative Aspekte zur Ausbildung in AQUA habe ich bisher noch nicht angesprochen:
11.	Ich nehme folgende weitere/besondere Ausbildungsangebote wahr: (z.B. Praktika, schulinterne Fortbildungen, etc.)	
12.	Folgende Wünsche habe ich für den weiteren Verlauf von AQUA:	

Geschlossene Fragen:

- Hätten Sie das Referendariat auch aufgenommen, wenn es AQUA nicht gegeben hätte?
Ja Nein
- Würden Sie sich heute noch einmal für die Teilnahme an AQUA entscheiden?
Ja Nein
- Würden Sie sich aus heutiger Sicht noch einmal an Ihrer Schule bewerben?
Ja Nein
- Können sich Sie zum heutigen Zeitpunkt vorstellen, langfristig an Ihrer Schule zu bleiben?
Ja Nein

Ihr Name:

Datum:

Instrument der Zwischenbefragung Personalentwickler (per email)

AQUA Zwischenbefragung Personalentwickler

Bitte bis 4.Juni 2003 zurück senden!

Wir bitten Sie auf den folgenden Seiten Fragen zum bisherigen Verlauf der Ausbildung in AQUA zu beantworten.

Wir sichern Ihnen zu, Ihre Angaben **streng vertraulich** zu behandeln.

Eine Rückführung Ihrer Angaben an Ihre Schule, Ihren Referendar oder das ISB findet nicht statt. Für die weitere wissenschaftliche Verwendung werden die Befragungsergebnisse anonymisiert.

Sie benötigen zum Ausfüllen dieses Fragebogens ca. 45 Minuten.

Der Fragebogen ist so gestaltet, dass Sie in den grau markierten Feldern Ihre Eintragungen vornehmen können. Gehen Sie einfach mit der Maus auf das entsprechende Feld. Das Feld wird schwarz und Sie können schreiben. Die Felder erweitern sich automatisch.

Wenn Sie zu einer Frage mehrere Aspekte nennen möchten, verwenden Sie bitte jeweils eine neue Zeile (normaler Zeilenumbruch mit Return-Taste).

Beispiel:

Ich besuche den Tierpark gerne , weil	Ich besuche den Tierpark nicht gerne , weil
ich dort viel über das Zusammenspiel von Natur, Mensch und Tier lernen kann.	ich das Einsperren von Tieren ethisch nicht vertreten kann.
ich der freien Natur immer weniger Tiere sehen kann	mir das Preis-Leistungs-Verhältnis nicht attraktiv erscheint.
...	...

Natürlich können Sie Ihre Eintragungen auch nachträglich noch ändern bzw. löschen. Wenn Sie Ihre Eintragungen beendet haben, speichern Sie bitte die Datei unter neuem geeignetem Namen ab.

Senden Sie die Datei bitte als Email-Anhang an mueller@ws.tum.de.

Im gesamten Fragebogen wird aus Gründen der Lesbarkeit die maskuline singuläre Formulierung verwendet. Selbstverständlich sind damit auch die weiblichen und evtl. mehrere Personen angesprochen.

Sollten Sie noch Fragen haben stehe ich Ihnen gerne unter **089 / 289 24 227** oder mueller@ws.tum.de zur Verfügung.

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!



Markus Müller

AQUA Zwischenbefragung Personalentwickler⁵

13.	Folgende Punkte sehe ich an der Ausbildung meines Referendars durch mich besonders positiv :	Folgende Möglichkeiten sehe ich zur Verbesserung der Ausbildung meines Referendars durch mich :
14.	Folgende Ausbildungsinhalte sollten in stärkerem Maße an der Schule und weniger in externen Modulen behandelt werden:	Folgende Ausbildungsinhalte sollten weniger an der Schule , sondern stärker in den externen Modulen behandelt werden:
15.	Aus dem Angebot an Wahlmodulen halte ich für meinen Referendar für besonders wichtig : (Anzahl offen)	Folgende Angebote vermisse ich für meinen Referendar noch bei den Wahlmodulen:
16.	Wenn mein Referendar ein Wahlmodul wahrnimmt , dann tut er das, weil	Wenn mein Referendar ein Wahlmodul nicht wahrnimmt , dann tut er das, weil
17.	Ich bin über die Ausbildungsinhalte der externen Module ausreichend informiert, weil	Ich bin über die Ausbildungsinhalte der externen Module nicht ausreichend informiert, weil
18.	Das Kollegium an unserer Schule unterstützt die Ausbildung meines Referendars durch	Das Kollegium an unserer Schule hemmt die Ausbildung meines Referendars durch
19.	Folgende Rahmenbedingungen (Räume, Ausstattung, Organisatorisches, etc.) an unserer Schule fördern die Ausbildung:	Folgende Rahmenbedingungen (Räume, Ausstattung, Organisatorisches, etc.) an unserer Schule hemmen die Ausbildung:
20.	Der zeitliche Aufwand meines Referendars für die Ausbildung in den externen Modulen erscheint mir angemessen , weil	Der zeitliche Aufwand meines Referendars für die Ausbildung in den externen Modulen erscheint mir nicht angemessen , weil
21.	Der zeitliche Aufwand meines Referendars für die Ausbildung an der Schule	Der zeitliche Aufwand meines Referendars für die Ausbildung an der Schule

⁵ Maskenbild der elektronischen Form des Fragebogens

	erscheint mir angemessen , weil	erscheint mir nicht angemessen , weil
22.	Mein zeitlicher Aufwand für die Referendarsausbildung erscheint mir angemessen , weil	Mein zeitlicher Aufwand für die Referendarsausbildung erscheint mir nicht angemessen , weil
	(Aufwand pro Woche in Std:)	
23.	Folgende positive Aspekte zur Ausbildung in AQUA habe ich bisher noch nicht angesprochen:	Folgende negative Aspekte zur Ausbildung in AQUA habe ich bisher noch nicht angesprochen:
24.	Mein Referendar nimmt folgende weitere/besondere Ausbildungsangebote wahr: (z.B. Praktika, schulinterne Fortbildungen, etc.)	
25.	Folgende Wünsche habe ich für den weiteren Verlauf von AQUA:	

Geschlossene Fragen: (Ankreuzen im Feld mit X)

- Würden Sie sich heute noch einmal für die Teilnahme an AQUA entscheiden?
Ja Nein
- Würden Sie sich aus heutiger Sicht bei der Bewerberauswahl noch einmal für Ihren Referendar entscheiden?
Ja Nein
- Können sich Sie zum heutigen Zeitpunkt vorstellen, dass Ihr Referendar langfristig an Ihrer Schule bleibt?
Ja Nein

Ihr Name:

Datum:

Instrument der Modulevaluation

Modulevaluation

Modulbezeichnung: _____

Veranstaltungsort: _____

Durchführende(r): _____

Bitte nehmen Sie kurz Stellung bzw. kreuzen Sie an:

Modulinhalte	
Folgende Inhalte fand ich besonders wichtig:	Folgende Inhalte fand ich weniger wichtig:

Rolle und Verhalten der Referenten

	Stimme voll zu	Stimme eher zu	Stimme teilweise zu	Stimme eher nicht zu	Stimme über- haupt nicht zu
Die Referenten schaffen eine konstruktive Arbeitsatmosphäre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Referenten wirken engagiert und motiviert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Referenten stehen für Fragen zur Verfügung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fragen werden kompetent und umfassend beantwortet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Referenten nehmen eine Berater- und Moderatorenrolle ein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diskussionen werden zielgerichtet geleitet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Referenten wirken freundlich und wohlwollend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitsanweisungen sind klar und verständlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teilnehmer werden hinreichend aktiviert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Referenten initiieren Lernprozesse wirkungsvoll	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Referenten wirken in ihrem Themenbereich kompetent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Referenten sind offen und lassen die Meinungen der Teilnehmer gelten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Form, Ablauf und Ort der Veranstaltung

	Stimme voll zu	Stimme eher zu	Stimme teilwei- se zu	Stimme eher nicht zu	Stimme über- haupt nicht zu
Der Zeitplan / die Tagesordnung wurde weitgehend eingehalten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zeiteinteilung und Pausen waren angemessen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es wurde auf einen ausreichenden Wechsel der Sozialformen geachtet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Anreise zu diesem Modul hat sich für mich gelohnt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Veranstaltungsort ist geeignet für dieses Modul	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei mehrtägigen Veranstaltungen:					
Diese Form (geblockt) der Veranstaltung halte ich für sinnvoll	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unterkunft und Verpflegung waren voll zufrieden stellend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Zeitpunkt der Veranstaltung innerhalb der zweijährigen Ausbildung erscheint mir angebracht	Besser früher <input type="radio"/>		Ist pas- send <input type="radio"/>		Besser später <input type="radio"/>

Medieneinsatz und methodische Gestaltung

	Stimme voll zu	Stimme eher zu	Stimme teilweise zu	Stimme eher nicht zu	Stimme über- haupt nicht zu
Es standen alle benötigten Medien zum selbstständigen Arbeiten zur Verfügung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die ausgeteilten Unterlagen sind hilfreich und ausreichend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vorträge wurden adäquat medial aufbereitet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die methodische Gestaltung war angemessen und abwechslungsreich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die eingesetzten Methoden kann ich für meinen Unterricht übernehmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Das fand ich an der Veranstaltung besonders positiv:

Das sollte sich beim nächsten Mal ändern:

Was ich sonst noch sagen wollte:
