

Genoveva Hiener,
Markus Müller, Alfred Riedl

Modellversuch AQUA

Innovative Lehrerbildung

Die Lehrerbildung für berufliche Schulen sieht sich heute zwei großen Herausforderungen gegenüber: Zum einen muss sie vor dem Hintergrund immer kürzer werdender Innovationszyklen schnell und flexibel auf neue Inhalte und Berufe reagieren, um einen hohen Qualitätsstandard des Lehrpersonals zu sichern. Zum anderen muss sie für Universitätsabsolventen so attraktiv sein, damit diese den Weg ins Lehramt beschreiten und den hohen Bedarf an Lehrkräften decken. Der Modellversuch AQUA (Adressatenbezogene Qualifizierung: Qualitätssicherung und Attraktivitätssteigerung des Lehrerberufs an beruflichen Schulen) in Bayern untersucht, wie diesen Forderungen nachgekommen werden kann.

Träger des Modellversuchs AQUA ist das Staatsinstitut für Schulpädagogik und Bildungsforschung (ISB). Die Wissenschaftliche Begleitung liegt beim Lehrstuhl für Pädagogik an der Technischen Universität München (Prof. Andreas Schelten).

Im Rahmen des Modellversuchsprogramms „Innovative Fortbildung der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen“ der Bundesländer-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) laufen derzeit 24 Modellversuche in elf Bundesländern. Neben AQUA arbeiten momentan vier weitere Modellversuche im Untersuchungsfeld „Neue Organisationsformen, veränderte Lernkulturen und erweiterte Kooperation in der 2. Phase der Lehrerbildung“, um neue und innovative Wege bei der Qualifizierung junger Lehrkräfte zu beschreiten.

Die Konzeption des Modellversuchs AQUA

AQUA läuft vom 1. Oktober 2001 bis zum 30. September 2004. Nach einer konzeptionellen Vorlaufphase von einem Jahr beginnt mit dem Schuljahr 2002/03 ein zweijähriges AQUA-Referendariat für grundständig studierte Lehramtsanwärter. Ein zweiter Einstellungstermin für AQUA ist nicht vorgesehen. Für die im Modellversuch ausgebildeten Junglehrer gelten dieselben Rechte und Pflichten wie für alle übrigen Referendare. Unterrichtsverpflichtung, Vergütung, sämtliche zu erbringenden Prüfungsleistungen und damit auch der Abschluss mit der zweiten Staatsprüfung sind mit dem bisherigen und parallel zu AQUA laufenden Referendariat identisch, da sich AQUA im Rahmen von LPO II, ZALB und ALBS bewegt.

*>> Der wichtigste Punkt an AQUA ist, dass man wekommt von der kollektiven hin zur individuellen Ausbildung, also adressatenbezogen, was den Probanden oder den Studenten betrifft, welche Vorbildung er mitbringt, wo er seine Stärken und Schwächen hat. Und der andere Adressat ist die Schule, wie sie geartet ist hinsichtlich der Schüler und Ausbildungsberufe. Wenn man diese beiden Dinge bestmöglich zusammenbringt, in diesen zwei Jahren, vielleicht noch ein bisschen in die dritte Phase rein, dann denke ich, ist die beste Effektivität einer Ausbildung zum Lehrerberuf erreichbar. <<
(Zitat eines Schulleiters einer AQUA-Modellversuchsschule auf die Interviewfrage: „Welches sind für Sie die wichtigsten Punkte an AQUA?“)*

Die Konzeption von AQUA sieht vor, dass die junge Lehrkraft und die ausbildende Schule bereits mit Beginn des Referendariats in ein langfristiges Personalverhältnis eintreten. Referendar und Schule erstellen einen individuellen Personalentwicklungsplan. Dieser legt fest, welche Ausbildungsinhalte der Referendar neben den Pflichtmodu-

len im Rahmen weitreichender Wahlmöglichkeiten durchläuft. Dabei werden insbesondere die von jedem einzelnen Referendar bereits in die Ausbildung eingebrachten individuellen Kompetenzen besonders stark berücksichtigt. Weiter werden bei der Erstellung des Personalentwicklungsplans auch das spätere Einsatzgebiet der jungen Lehrkraft und damit die spezifischen Interessen der Schule berücksichtigt.

Da die Ausbildung innerhalb von AQUA auf ein langfristiges Personalverhältnis zwischen Schule und Referendar zielt, ist allen AQUA-Referendaren nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung eine Planstelle an der Ausbildungsschule zugesagt worden. Obwohl wünschenswert, heißt dies jedoch nicht zwingend, dass die ausgebildete Junglehrkraft an der Schule verbleiben muss. Ihre über den schulspezifischen Bereich hinaus breit angelegte Ausbildung befähigt sie ebenso, an allen beruflichen Schulen unterrichten zu können. Dies betrifft auch die Ausbildung im Zweifach, die wahlweise wie bisher im Zweifachseminar oder bei entsprechenden Möglichkeiten der Ausbildungsschule auch individuell dort erfolgen kann.

Durch die modularisierte Form der Referendarsausbildung in AQUA lassen sich möglicherweise Reisetage und zurückzulegende Entfernungen für Referendare reduzieren. Module können mit ihren Ausbildungsinhalten auch dezentral an einzelnen Schulen angeboten werden, an denen sich dann mehrere Referendare treffen. Die anfallenden Reisekosten übernimmt der Ausbildungsträger. Das Ausbildungskonzept sieht auch vor, in regelmäßigen Veranstaltungen für alle Referendare einen gemeinsamen Erfahrungsaustausch zu ermöglichen. Dadurch wird neben der frühen Integration in das Kollegium an ihrer Schule ein intensiver Austausch auch zwischen den AQUA-Referendaren gefördert.

Welche Ziele verfolgt AQUA?

- Der Vorbereitungsdienst wird weitgehend in die Verantwortung der Schule verlagert. Die Schule wirkt bereits bei der Rekrutierung des Nachwuchses mit und bildet junge Lehrkräfte gemeinsam mit außerschulischen Personalentwicklern entsprechend ihrem individuellen Kompetenzprofil und dem Profil der Schule aus.
- Leitend für die Qualifizierung der jungen Lehrkraft ist die spezifische, auf sie zukommende unterrichtliche und außerunterrichtliche Tätigkeit an ihrer Schule. An dieser Schule soll der Referendar / die Referendarin auch nach dem Vorbereitungsdienst in einem langfristigen Personalverhältnis verbleiben.
- Der Referendar/die Referendarin lernt bereits frühzeitig das zukünftige Kollegium kennen und kann sich vom ersten Tag an integrieren. Teamarbeit und kollegialer Austausch können bereits mit dem Beginn des Referendariats unter langfristiger Perspektive erfahren werden.
- Die Schule gewinnt eine Nachwuchskraft, die bereits während des individualisierten Vorbereitungsdienstes stärker als bisher in der Organisations-, Personal- und Unterrichtsentwicklung der Schule mitarbeiten kann.
- Für die junge Lehrkraft ergibt sich der Vorteil, dass bereits mit Beginn des Referendariats eine Einarbeitung in das später eigenverantwortlich zu unterrichtende Berufsfeld bzw. in die entsprechenden Berufe erfolgt.
- Auf das eigene Organisations-, Personal- und Unterrichtsentwicklungsprogramm einer Schule abgestimmt gilt es, eine junge Lehrkraft ihre Fähigkeiten aufbauen zu lassen und sie dabei (mentorgestützt) in die Schule zu integrieren.

- Die Ausbildung wird durch die modularisierte Form flexibler und individueller. Angebotene Module können sowohl von Lehrkräften der zweiten und dritten Phase als auch von Seiteneinsteigern in Anspruch genommen werden.

Damit zielt AQUA auf eine ganzheitliche und modulare Ausbildung, die sich individuell an den jeweiligen Kompetenzen der Referendarinnen und Referendare orientiert und gleichzeitig dem Bedarf an der Schule gerecht wird.

Zum Stand des Modellversuchs

Rekrutierung von Schulen und Referendaren

Im Herbst 2001 wurden alle 186 Berufsschulen in Bayern aufgefordert, bei entsprechendem Interesse sich zur Teilnahme an AQUA zu bewerben. 74 Schulen wollten am Modellversuch teilnehmen. 23 Schulen konnten in den Modellversuch einbezogen werden. Bei dieser Auswahl wurden Merkmale wie nachgefragter Fachbereich, Standort, Schulgröße und -struktur ausgewogen berücksichtigt.

Abgestimmt mit den Regierungen schrieben die Modellversuchsschulen 43 Stellen für AQUA-Referendare im Internet aus. Universitätsabsolventen für das höhere Lehramt an beruflichen Schulen und Diplomhandelslehrer konnten sich direkt an den Schulen auf diese Stellen bewerben. In den Bereichen Wirtschaft und Verwaltung, Bautechnik sowie Ernährung und Hauswirtschaft wurden alle Stellen besetzt. Mangels Bewerber blieben vier Elektrotechnik- und drei Metalltechnikstellen vakant. Somit werden 36 Referendare den Vorbereitungsdienst in Form von AQUA durchlaufen.

Entwicklung von Ausbildungskonzept und Modulen

Seit Jahresbeginn beschäftigte sich ein Arbeitskreis mit der inhaltlichen, organisatorischen und zeitlichen Gestaltung der Ausbildung.

Zu diesem gehören Vertreter des MV-Trägers, der wissenschaftlichen Begleitung, ein Seminarvorstand, Seminarlehrkräfte, schulinterne Personalentwickler, Schulleiter und ein Regierungsvertreter. Das erarbeitete Modulangebot umfasst für eine ganzheitliche und individuelle Qualifizierung über 40 Einzelmodule im Umfang von einigen Stunden bis hin zu mehrtägigen Veranstaltungen. Inhaltlich wird ein breites Spektrum zu den Bereichen Unterrichtsgestaltung, Lehrerpersönlichkeit, rechtliche Grundlagen, Verwaltungstätigkeit, Deutsch sowie fachliche Qualifizierung angeboten.

Alle Module wurden vier Modulgruppen zugeordnet (M I – IV):

M I: Verpflichtend zu besuchende Module zu zentralen und innovativen Themenbereichen für den Beruf der Lehrkraft.

M II: Wählbare Module aus unterschiedlichen Themenbereichen mit Mindestbelegungspflicht.

M III: Frei wählbare, zusätzliche Module zu Themenbereichen der individuellen Fortentwicklung und fachlichen Spezialisierung.

M IV: Deutschmodule mit Mindestbelegung wie im bisherigen Umfang aus einem Wahlangebot.

Nähere Informationen zum Modulangebot unter www.mv-aqua.de.

Qualifizierung der schulinternen Personalentwickler

Um die schulinternen Personalentwickler adäquat auf ihre Aufgaben vorzubereiten fanden ein- und mehrtägige Schulungen u. a. zu folgenden Themenbereichen statt:

- Aufgaben des schulinternen Personalentwicklers
- Rechtliche Grundlagen der Ausbildung
- Angebot an externen Qualifizierungsmodulen
- Erstellung schulinterner Personalentwicklungspläne
- Inplacement der Referendare

- Beurteilung der Referendare
- Didaktische und methodische Aspekte der Unterrichtsgestaltung
- Zeitgemäße Unterrichtskonzeptionen
- Medieneinsatz
- Handlungsorientierung
- Unterrichtsevaluation
- Supervision

Aufgaben der wissenschaftlichen Begleitung

Nach einer ersten, eher konzeptionellen Modellversuchsphase mit der Entwicklung und Ausgestaltung des zu erprobenden Qualifizierungskonzepts ist mit Beginn der Ausbildung der zentrale Aufgabenbereich der wissenschaftlichen Begleitung die Evaluierung des gesamten Modellversuchs. Einzelne Untersuchungsaspekte sind:

- Motivation der Schulen zur Teilnahme am Modellversuch
- Motivation der Referendare zur Teilnahme am Modellversuch
- Attraktivität von Schulen für Bewerber
- Attraktivität von Bewerbern für die Schulen
- Entscheidungsprozesse bei Schulen und Referendaren in der Personalrekrutierungsphase
- Verlauf von Qualifizierungsprozessen in der modularisierten Referendarsausbildung
- Nutzungsanalyse der erstellten Qualifizierungsmodule auch für Seiteneinsteiger und die dritte Phase der Lehrerbildung

Prozesse und Entwicklungsläufe werden in diesem Modellversuch sowohl zusammenfassend aus einer Gesamtperspektive als auch anhand detaillierter Einzelanalysen in Form von Fallstudien explorativ untersucht (summative Evaluation).

Zur Evaluation der Rekrutierungsphase wurden Interviews mit allen 23 Schulleitern der Modellversuchsschulen, Befragungen der 36 teilnehmenden AQUA-Referendare sowie allen weiteren

Bewerbern für AQUA in Form von Fragebögen durchgeführt.

Zu erprobende Qualifizierungsmaßnahmen sowie organisatorische Rahmenbedingungen sollen durch eine möglichst frühzeitige und unmittelbare Rückkopplung von ersten Ergebnissen in den Modellversuch optimiert werden (formative Evaluation).

Ausblick

Die ersten gemeinsamen AQUA-Veranstaltungen für Referendare finden am 20. September 2002 in München und von 30. September bis 02. Oktober 2002 in Dillingen statt.

Wir freuen uns auf eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit allen Beteiligten!

Informationen zum Modellversuch unter: www.mv-aqua.de

Informationen zum BLK-Programm unter: www.innovelle-bs.de

Angaben zu den Autoren:

StDin Genoveva Hiener, Staatsinstitut für Schulpädagogik und Bildungsforschung (ISB), Abteilung Berufliche Schulen, Arabellastraße 1, 81925 München, Tel. 089/9214 2212, mail:

genoveva.hiener@isb.bayern.de

Dipl.-Berufspäd. (Univ.) **Markus Müller**, Lehrstuhl für Pädagogik Technische Universität München, Lothstraße 17, 80335 München, Tel. 089/289 24227,

mail: mueller@ws.tum.de

Dr. **Alfred Riedl**, Lehrstuhl für Pädagogik Technische Universität München, Lothstraße 17, 80335 München, Tel. 089/289 24355,

mail: riedl@ws.tum.de