

Lehrerausbildung in der Praxis (LiP) – Evaluationsbericht eines Projekts der Landesarbeitsgemeinschaft der Waldorfschulen in Niedersachsen und Bremen

Jürgen Peters

Alanus Hochschule für Kunst und Gesellschaft, Deutschland

ZUSAMMENFASSUNG. Aufgrund des zukünftig zu erwartenden hohen Lehrerberarfs an Waldorfschulen ist eine möglichst große Vielfalt von Ausbildungsangeboten erstrebenswert. Insbesondere die Praxisorientierung im Rahmen der Ausbildung ist in den letzten Jahren immer mehr in den Fokus gerückt. Die Landesarbeitsgemeinschaften der Waldorfschulen in Niedersachsen und Bremen haben aus diesem Grund vor 10 Jahren eine Ausbildung ins Leben gerufen, die sich an Postgraduierte wendet und aus einer einjährigen und vergüteten Praxisphase an den Schulen besteht. Den Lehrer-Trainees steht in dieser Zeit ein selbstgewählter Ausbildungsbegleiter zur Seite, in dessen Unterricht sie nach und nach selbstverantwortlich Aufgaben übernehmen. Der Lernbedarf und das Curriculum werden dabei von dem Lehrer-Trainee selbst aufgestellt, weshalb auch von einer Selbstausbildung gesprochen werden kann. Die Befunde der auf einem Fragebogen und zwei Gruppeninterviews basierenden empirischen Untersuchung zeigen, dass die Trainee-Absolventen sehr zufrieden mit der Ausbildung sind und dass eine sehr geringe Abbruchquote vorliegt – sowohl während der Ausbildung als auch nach Eintritt in die Waldorfschule. Ausbildungsbegleiter und Trainees bestätigen beide, dass sich durch die selbstverantwortliche Ausbildung ein Verhältnis auf Augenhöhe entwickelt, das eine auf Feedback-Kultur basierende neue Form der Teamarbeit gewährleistet. Auch die Ausbildungsbegleiter konnten durch die Begleitung von Trainees für den eigenen Unterricht lernen und insbesondere eine andere Haltung gegenüber der Lehrerrolle entwickeln.

Schlüsselwörter: postgraduierte Lehrerausbildung, selbstverantwortliches Lernen, Feedback-Kultur, Selbstausbildung.

In den letzten Jahren mehren sich die Anzeichen für einen Generationenwechsel innerhalb der Waldorffehrschaft. In der Waldorfflehrerstudie von Randoll lag das Durchschnittsalter von Lehrkräften an Waldorfschulen im Herbst 2011 bei 49,2 Jahren und ist damit zwar einerseits vergleichbar mit der Situation an öffentlichen Schulen (Randoll, 2012), allerdings wies die Altersverteilung andererseits bei 55 Jahren einen deutlichen Peak auf (Stand Herbst 2011), was als ein Anzeichen für eine baldige Pensionierungswelle gedeutet werden kann. Eine ähnliche Prognose wurde bereits 2 Jahre zuvor durch einen Bericht des Instituts für Bildungsökonomie nahegelegt: Dem Neubedarf von 2,8 Lehrkräften pro Schule und Schuljahr stand 2009 ein Wert von 1,7 Absolventen pro Schule gegenüber (Koolmann & Ramin, 2009). Da die Waldorfschulbewegung als einzige reformpädagogische Schulform eine eigene Lehrerausbildung besitzt, werden in den nächsten Jahren besondere Anstrengungen unternommen werden müssen, um den Lehrerberarf an Waldorfschulen zu decken. Verschärfend kommt hinzu, dass ein nicht geringer Prozentsatz der waldorfpädagogisch ausgebildeten Lehrerinnen und Lehrer nicht den Weg zur Waldorfschule findet, beziehungsweise die Ausbildung abbricht oder die Berufstätigkeit nach wenigen Jahren wieder aufgibt

(Brater & Hemmer-Schanze, 2015). In dieser Untersuchung zu Gelingens- und Abbruchbedingungen wurde deutlich, dass der Einstieg in die Praxisphase besser unterstützt werden könnte. Insbesondere der Praxisbezug innerhalb der Ausbildung ist daher von besonderer Bedeutung (Brater, 2013).

Insgesamt ist unter dem Aspekt des Lehrermangels neben einer möglichst große Vielfalt in den Ausbildungsangeboten insbesondere eine Intensivierung des Praxisbezugs anzustreben. Mit der Lehrerausbildung in der Praxis (LiP¹) liegt ein Versuch vor, Postgraduierte in der Praxis auf ihre pädagogische Arbeit durch den Ansatz der *Selbstausbildung* vorzubereiten.

1. Einblick in das Projekt und Ziele der Evaluation

Die Lehrerausbildung in der Praxis (LiP) wurde 2003 von der LAG-Niedersachsen und den Bremer Waldorfschulen gegründet, um einerseits eine zusätzliche Möglichkeit der Lehrgewinnung zu entwickeln und andererseits eine dezentrale *Selbstausbildung* zu ermöglichen. Ausbildungsort ist dabei kein Seminar, sondern die einzelne Waldorfschule. Die LiP wurde von 2003 bis 2014 von Michael Harslem² geleitet und dabei sowohl in Bezug auf die konzeptionelle Struktur als auch die prozessbezogene Begleitung entscheidend mitgestaltet.

Die LiP ist ein dezentrales Vollzeit-Ausbildungsangebot in der Unterrichtspraxis für Postgraduierte, die als Trainees über den Zeitraum von mindestens einem Jahr (bei heilpädagogischen Lehrkräften sind es zwei Jahre) von einer erfahrenen Lehrkraft (dem Ausbildungsbegleiter) begleitet werden. Als besonders wichtig wird erachtet, dass die Ausbildungsbegleiter für diese Aufgabe durch die Teilnahme an mindestens 12 Modulen eine gründliche Qualifizierung durchlaufen. Die Bezeichnung *Selbstausbildung* soll die eigene Verantwortung bei der Ausbildung verdeutlichen. Ein wesentliches – aber nicht alleiniges – Merkmal dabei ist, dass sowohl Trainees wie auch Ausbildungsbegleiter die Aufgabe haben, ihren Ausbildungsbedarf/Lernbedarf selbst festzustellen und darauf aufbauend im Laufe der Ausbildung ein eigenes Curriculum zu entwickeln. Die Trainees hospitieren zunächst zum Kennenlernen ein bis zwei Wochen im Unterricht des Ausbildungsbegleiters und übernehmen dann nach und nach immer mehr selbstverantwortlich einzelne Unterrichtseinheiten, die gemeinsam mit dem Ausbildungsbegleiter vor- und nachbereitet werden. Zusätzlich nehmen Trainees und Ausbildungsbegleiter gemeinsam an mindestens 4 Modulen der Ausbildung für die Ausbildungsbegleiter teil, die z.B. folgende Themen behandeln: Erwachsenenlernen, Arbeit an Lernbarrieren, Selbstmanagement, Führung, Grundlagen der Anthroposophie und Waldorfpädagogik, Arbeit an der Menschenkunde, dialogische Fähigkeiten, Biografie-Arbeit, Transaktionsanalyse, psychologische Grundlagen, Praxisforschung, Portfolio-Arbeit, sozialkünstlerische Übungen, dynamische Urteilsbildung, Methoden der Intervisionsarbeit, Konfliktmanagement. Daneben steht innerhalb der Schule den Ausbildungsbegleitern und Trainees eine methodisch arbeitende Intervisionsgruppe zur Seite, die entweder durch ein weiteres Ausbildungspaar oder einen zusätzlichen Kollegen der Schule gebildet wird. Schließlich können die Trainees durch die Teilnahme an der Selbstverwaltung der Schule weitere Erfahrungen sammeln und den Ausbildungsbegleitern steht zusätzlich noch die Ausbildungsbegleiter-Konferenz zur Seite.

Ziel der Evaluation war es, die vielfältigen Aspekte der LiP-Ausbildung in der Unterrichtspraxis in Hinblick auf eine sinnvolle Entwicklungsumgebung für eine Selbstausbildung zum Waldorflehrer in Selbstverantwortung zu evaluieren, die Ausbildungserfahrungen der Trainees und Ausbildungsbegleiter auszuwerten und den Übergang in die Berufstätigkeit an Hand der Aussagen der Trainee-Absolventen zu beleuchten.

2. Datenerhebung

Die Datenerhebung erfolgte in drei Schritten: Im Oktober 2014 wurde mit der Sichtung der Dokumente begonnen. In Zusammenarbeit mit Michael Harslem und Axel Langwost wurden Anfang 2015 drei Fragebögen für die Trainees, Ausbildungsbegleiter und die Geschäftsführer der teilnehmenden Schulen

1. <http://www.lehrerbildung-praxis.de/>

2. Entwicklungsbegleitung von Menschen und Organisationen

entwickelt, die im März und April zum Einsatz kamen. Die ein- bis eineinhalbstündigen Gruppendiskussionen wurden Anfang Mai durchgeführt; zu diesem Zeitpunkt lagen bereits die deskriptiven Ergebnisse aus der Fragebogenauswertung vor, so dass diese in den Gesprächen validiert und gegebenenfalls auch diskutiert werden konnten. Die Auswertung der Gruppendiskussionen war zum Präsentationszeitpunkt noch nicht abgeschlossen.

Die Datenerhebung wurde in den folgenden Schritten durchgeführt:

I. Dokumentensichtung

II. Fragebogenerhebung

Lehrer-Trainees: Rücklauf: 38 von 52 (73,1%)

Ausbildungsbegleiter: Rücklauf: 33 von 47 (70,2%)

Geschäftsführer: Rücklauf: 14 von 15 (93,3%)

III. Gruppendiskussionen

Lehrer-Trainees (10 Teilnehmer)

Ausbildungsbegleiter (7 Teilnehmer)

Dank des Rücklaufs über 70% können die nachfolgenden Ergebnisse als repräsentativ gelten.

3. Personenbezogene Angaben und Ausbildungsstatus

Da die Ausbildung bereits seit über 10 Jahren angeboten wird, hat die überwiegende Mehrzahl der Trainees die Ausbildung bereits abgeschlossen, wie aus der folgenden Abbildung hervorgeht:

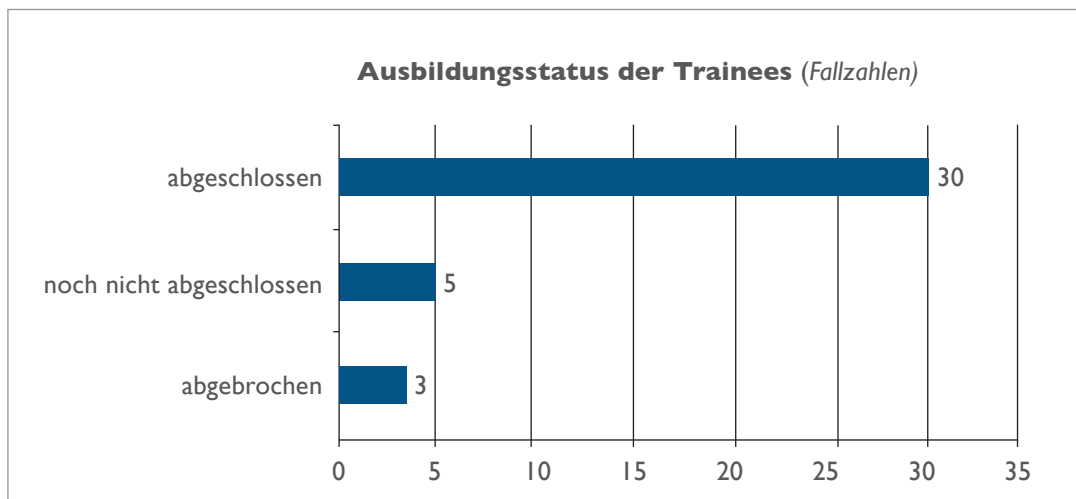


Abbildung 1: Ausbildungsstatus Trainees

Die Abbruchquote liegt vorbehaltlich der aktuell in Ausbildung befindlichen Trainees bei 7,9%. Von den 30 Absolventen haben rund zwei Drittel (n=19) die Ausbildung zum Klassenlehrer durchlaufen. Von den 33 befragten Ausbildungsbegleitern haben dagegen bisher nur 8 ihre Ausbildung abgeschlossen, was vorwiegend dadurch bedingt ist, dass die Ausbildung zum Ausbildungsbegleiter von diesen selbst als kontinuierliche Weiterentwicklung betrachtet wird.

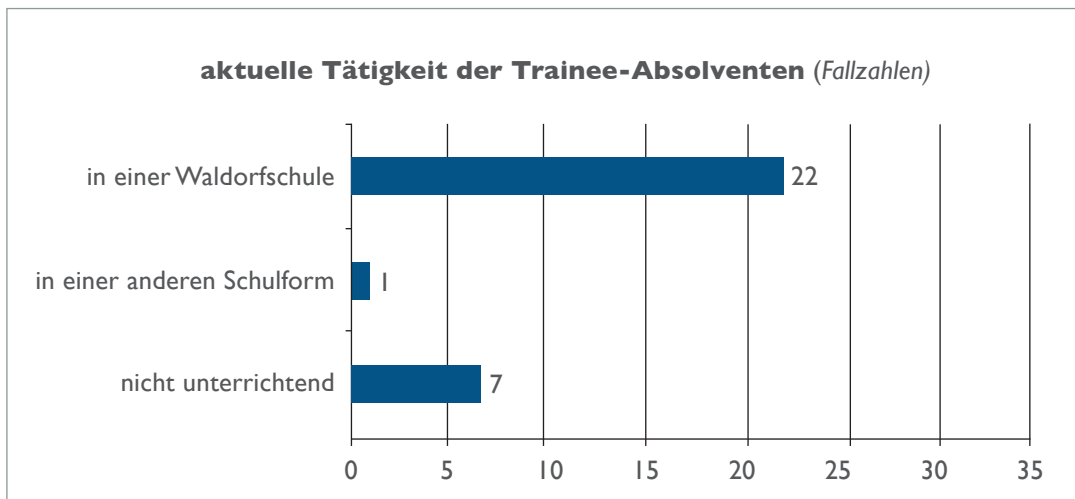


Abbildung 2: Aktuelle Berufstätigkeit der Trainee-Absolventen

Von den 30 bisherigen Absolventen unterrichten 22 (73,3%) an einer Waldorfschule. Weiterhin befanden sich unter den 7 nicht Unterrichtenden noch vier Absolventen, die erst vor Kurzem ihre Prüfung abgeschlossen haben, so dass der Prozentsatz derjenigen, die tatsächlich eine Tätigkeit an einer Waldorfschule aufnehmen, insgesamt noch höher liegen dürfte.

4. Ausbildungserfahrungen der Lehrer-Trainees

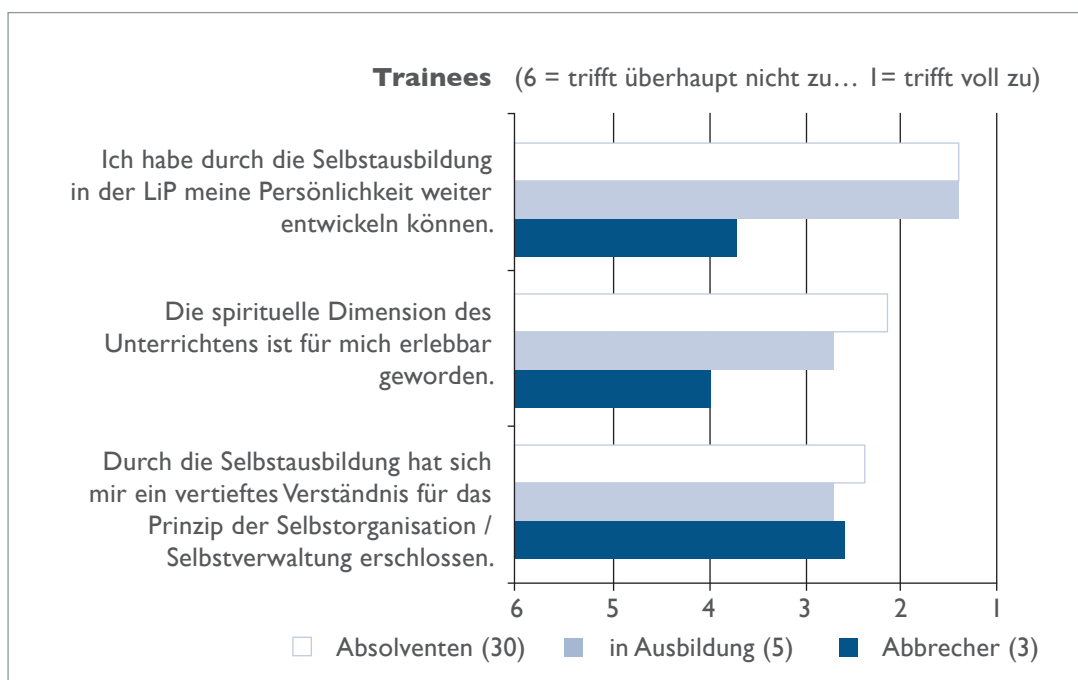


Abbildung 3: Differenzierte Ausbildungserfahrungen der Lehrer-Trainees in der Übersicht³
 (Mittelwerte auf einer Skala von: 6 = „trifft überhaupt nicht zu“, 5 = „trifft überwiegend nicht zu“, 4 = „trifft eher nicht zu“ ; 3 = „trifft eher zu“ 2 = „trifft überwiegend zu“ bis zu: 1 = „trifft voll zu“.)

Aus Abbildung 3 ist ersichtlich, dass die Persönlichkeitsentwicklung durch die Selbstausbildung von Seiten der Trainees in Ausbildung und der Absolventen gleichermaßen positiv eingeschätzt wird (der Mittelwert liegt mit 1,4 der Aussage „trifft voll zu“ am nächsten). Die „spirituelle Dimension des Unterrichtens“ –

3. Wegen der kleinen Fallzahlen in zwei der Vergleichsgruppen wurde auf die Berechnung von Signifikanzen verzichtet.

worunter einerseits ein Verständnis für die Anthropologie Steiners (Steiner, 2015) und andererseits der bewusste Umgang mit der seelischen und geistigen Beziehung zu den Schülern zu verstehen ist – wird von den Absolventen als „überwiegend zutreffend“ und von aktuell in Ausbildung Befindlichen als „eher zutreffend“ eingeschätzt. Für das vertiefte Verständnis der Selbstverwaltung an Waldorfschulen (vgl. Bauer & Schneider, 2005; sowie Kugler, 1981) fallen die Einschätzungen aller drei betrachteten Gruppen eher verhaltend positiv aus. Aus den Gruppeninterviews ging hervor, dass die Lehrer-Trainees an den einzelnen Schulen sehr unterschiedliche Schulkulturen in Bezug auf die praktizierte Selbstverwaltung erlebt haben, so dass die vorliegende verhalten positive Einschätzung aus dem Fragebogen letztlich darauf beruht, dass in Bezug auf die Selbstverwaltung von den Lehrer-Trainees eine große Bandbreite erfahren wurde. Ferner fallen die Mittelwerte bei den vorzeitig aus der Selbstausbildung Ausgestiegenen für die ersten beiden Items niedriger aus. Da für diese Gruppe aber nur drei Fälle vorliegen, ist daraus kein allgemeiner Befund abzuleiten, zumal bei zwei von den drei vorzeitig Ausgestiegenen Gründe aus dem persönlichen Umfeld für den Entschluss ausschlaggebend waren. Diese drei Fälle wurden vorwiegend deshalb differenziert betrachtet, um bei der Absolventengruppe Verzerrungen auszuschließen.

Die Zufriedenheit mit der Ausbildung kann dann valide bestimmt werden, wenn die berufliche Unterrichtstätigkeit bereits aufgenommen wurde, was nicht nur bei den Absolventen, sondern auch bei den Lehrer-Trainees der Fall ist. Aus der Waldorflehrerstudie von Randoll, die auf den Aussagen von 1807 Lehrkräften an Waldorfschulen in Deutschland beruht, geht hervor, dass nur 58% der Waldorflehrerinnen und -lehrer sich durch die Ausbildung hinreichend auf den Beruf vorbereitet fühlen⁴ (vgl. Randoll, 2012). Auf diesem Hintergrund ist es von Interesse, wie zufrieden die Absolventen der LiP im Rückblick mit diesem und anderen Aspekten ihrer Selbstausbildung sind.

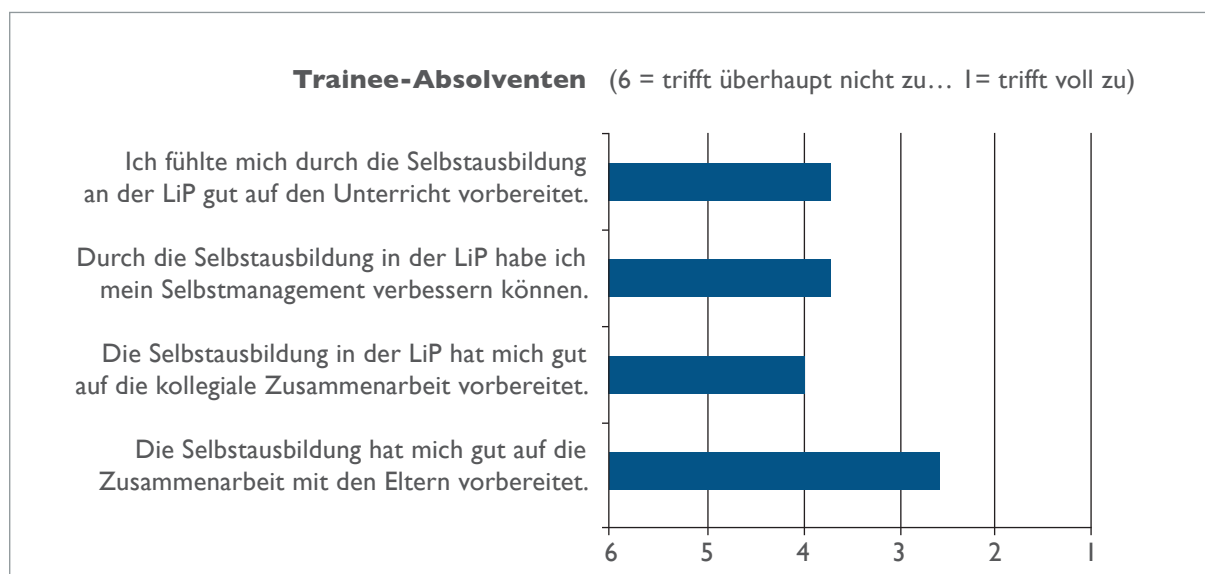


Abbildung 4: Zufriedenheit der Lehrer-Trainee-Absolventen mit einzelnen Aspekten der Ausbildung

(Mittelwerte auf einer Skala von: 6 = „trifft überhaupt nicht zu“, 5 = „trifft überwiegend nicht zu“, 4 = „trifft eher nicht zu“ ; 3 = „trifft eher zu“ 2 = „trifft überwiegend zu“ bis zu: 1 = „trifft voll zu“.)

Entsprechend den Angaben in Abbildung 4 fühlen sich LiP Absolventen im Schnitt überwiegend gut auf den Unterricht vorbereitet. Von 30 Absolventen gab es zur Frage nach der guten Vorbereitung die folgenden Einzelergebnisse: 9 Mal wurde „trifft voll zu“ gewählt, 13 Mal „trifft überwiegend zu“, 6 Mal „trifft eher zu“ und nur zwei Mal „trifft eher nicht zu“. In Prozenten ausgedrückt bedeutet dies, dass von den 30 befragten Absolventen nur 6,7% sich eher nicht gut auf den Unterricht vorbereitet fühlen, was im Vergleich

4. Die Frage lautete: „Fühlen Sie sich durch Ihre Ausbildung hinreichend auf den beruflichen Alltag als Lehrer vorbereitet?“ mit den Antwortkategorien: ja – nein.

zu dem oben zitierten Befund von 58% in der aktuellen Lehrerschaft deutlich zu Gunsten einer Ausbildung in der Praxis spricht.⁵ Die Verbesserung des Selbstmanagements wird in ähnlich positiver Weise beurteilt. Geringere Zustimmung gab es für die Vorbereitung auf die Selbstverwaltung an den Schulen – aus den oben bereits erwähnten Gründen – sowie für die Elternarbeit. Insbesondere für den letzten Aspekt haben Trainees und Ausbildungsbegleiter in den Interviews zum Ausdruck gebracht, dass ein selbstverantwortliches Lernen in Bezug auf die Zusammenarbeit mit den Eltern nur dann möglich ist, wenn man auch ganz in der Verantwortung für die betreffende Klasse steht, was bei den Lehrer-Trainees im Rahmen der Selbstausbildung noch nicht der Fall ist.

Weitere Angaben zur Zufriedenheit sind in Abbildung 5 dargestellt.

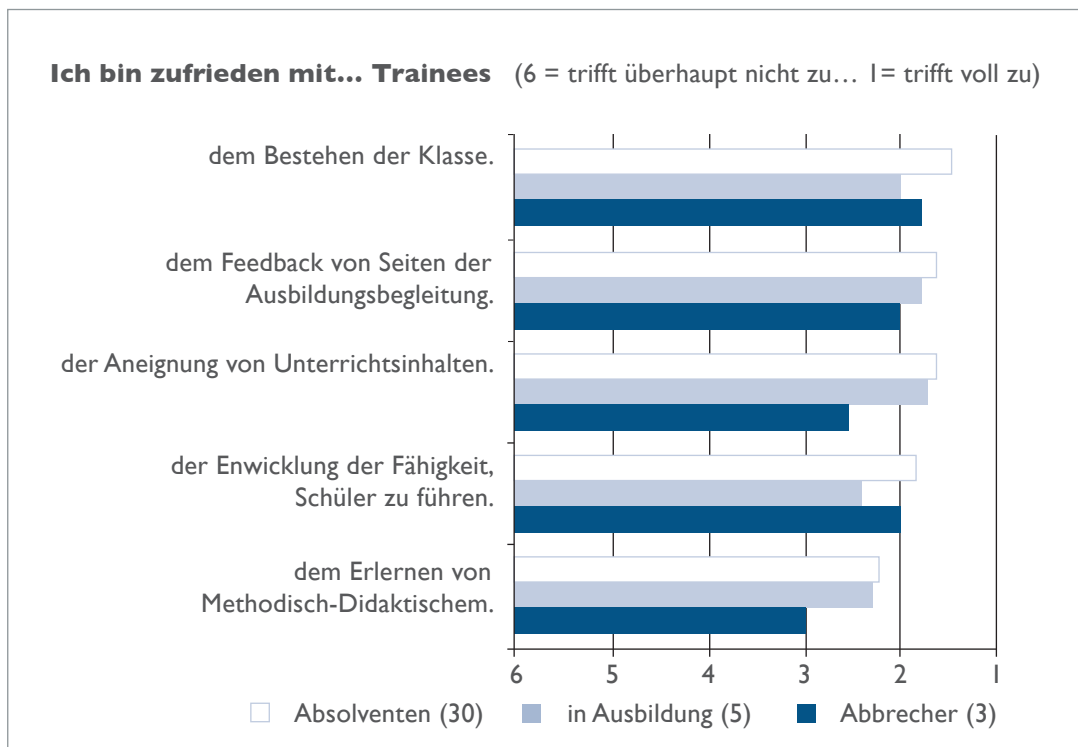


Abbildung 4: Zufriedenheit der Lehrer-Trainee-Absolventen mit einzelnen Aspekten der Ausbildung

(Mittelwerte auf einer Skala von: 6 = „trifft überhaupt nicht zu“, 5 = „trifft überwiegend nicht zu“, 4 = „trifft eher nicht zu“ ; 3 = „trifft eher zu“ 2 = „trifft überwiegend zu“ bis zu: 1 = „trifft voll zu“.)

In Abbildung 5 sind die Angaben wieder nach Absolventen, Trainees in Ausbildung und vorzeitig Ausgestiegenen differenziert dargestellt, wobei aber keine nennenswerten Unterschiede auftreten. Die LiP-Trainees sind im Großen und Ganzen sehr zufrieden mit ihrem Bestehen vor der Klasse – und zwar auch bereits während der Ausbildung. Eine überwiegende Zufriedenheit besteht auch in Hinsicht auf das Feedback während der Ausbildung sowie in Bezug auf die Aneignung von Unterrichtsinhalten und der Führung von Schülern. Für die methodisch-didaktische Schulung ist aus den Gruppeninterviews deutlich geworden, dass diese zum Teil fachspezifisch erfolgen muss und im Rahmen der LiP nicht in vollem Umfang gewährleistet werden kann. Die Lehrer-Trainees haben sich daher für die fachspezifischen Aspekte eine weitere Begleitung gewünscht. Diese ist jetzt teilweise schon durch die individuelle Teilnahme an ergänzenden fachdidaktischen Blockkursen in anderen Waldorflehrerseminaren gegeben.

Schließlich ist die Frage zu stellen, wie die Ausbildungsbegleiter auf die eigene Ausbildung zurückblicken und welche Lernprozesse durch die Begleitung der Trainees bei den Ausbildungsbegleitern selbst angestoßen wurde. Abbildung 5 zeigt einzelne ausgewählte Befunde dazu.

5. Die LiP-Absolventen haben vor Ihrer Selbstausbildung bereits eine seminaristische Ausbildung bzw. ein Studium abgeschlossen.

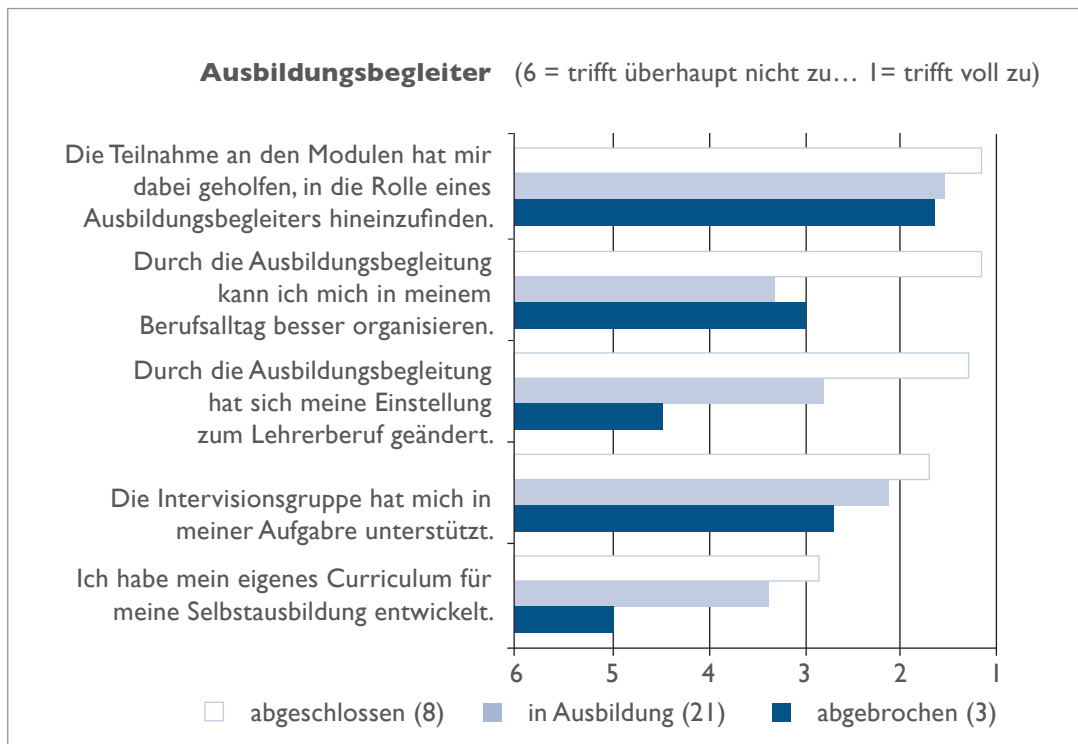


Abbildung 5: Einschätzung der Ausbildungsbegleiter in Bezug auf Ihre Selbstausbildung

(Mittelwerte auf einer Skala von: 6 = „trifft überhaupt nicht zu“, 5 = „trifft überwiegend nicht zu“, 4 = „trifft eher nicht zu“ ; 3 = „trifft eher zu“ 2 = „trifft überwiegend zu“ bis zu: 1 = „trifft voll zu“.)

Aus Abbildung 5 wird ersichtlich, dass die Ausbildungsbegleiter sich durch die Module (die sie gemeinsam mit den Trainees besuchen) gut auf ihre Rolle vorbereitet fühlen und für sich selbst eine deutlich höhere Organisationsfähigkeit für den Alltag gewonnen haben, dies trifft insbesondere auf die Absolventen zu. Auch ist im Verlauf der Selbstausbildung eine Haltungsänderung gegenüber der Lehrerrolle eingetreten, die wiederum besonders von den Absolventen betont wird und die auf das Augenhöhen-Verhältnis zum Trainee zurückzuführen ist. Im Gruppeninterview haben die Ausbildungsbegleiter zu verstehen gegeben, dass die Erfahrung der Zusammenarbeit auf Augenhöhe mit dem Trainee auch einen nachhaltigen positiven Einfluss auf ihren eigenen Unterricht zur Folge hatte. Weiterhin wird die Unterstützung durch die Intervisionsgruppe als positiv bewertet. Erkennbar ist ebenfalls, dass die vorzeitigen Aussteiger angeben, es sei ihnen nicht gelungen, ein eigenes Curriculum zu entwickeln. Dieser letzte Aspekt wird auch von den in Ausbildung befindlichen Ausbildungsbegleitern nicht explizit bejaht, was damit zusammenhängt, dass die Ausbildungsbegleiter im Interview angaben, zunächst stärker auf ihren Trainee fokussiert zu sein und in der Folge eine kontinuierliche Weiterentwicklung betreiben, wodurch sich das Curriculum ständig ändert und eigentlich nie „fertig“ wird (was als lebenslanges Lernen eines Lehrers ja durchaus zu begrüßen ist!).

5. Sicht der Geschäftsführer aus den abnehmenden Schulen

Von den 15 Geschäftsführern und Geschäftsführerinnen der abnehmenden Schulen haben 14 an der Befragung teilgenommen, womit nahezu eine Vollerhebung vorliegt. In Abbildung 5 sind die Einschätzungen zum Gesamtprojekt, den organisatorischen Rahmenbedingungen dargestellt:

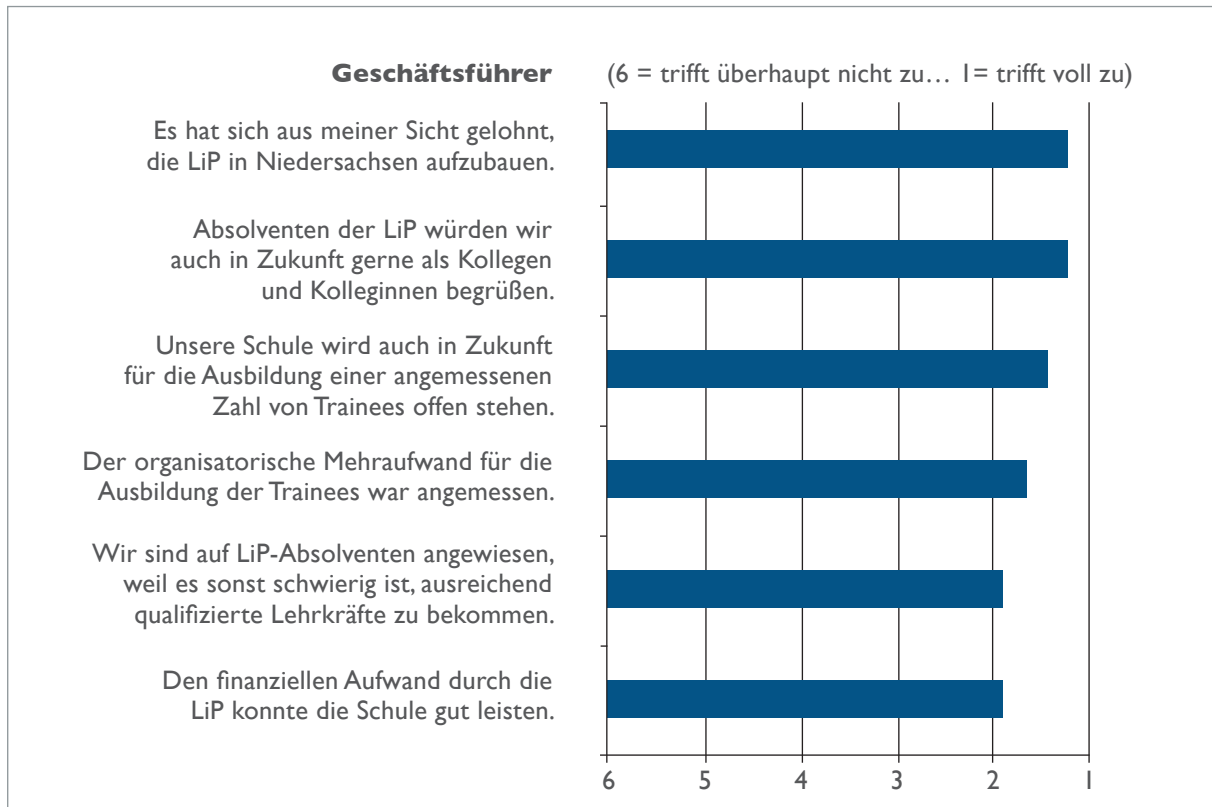


Abbildung 6: Organisatorische Aspekte aus Sicht der Geschäftsführer der abnehmenden Schulen

(Mittelwerte auf einer Skala von: 6 = „trifft überhaupt nicht zu“, 5 = „trifft überwiegend nicht zu“, 4 = „trifft eher nicht zu“ ; 3 = „trifft eher zu“ 2 = „trifft überwiegend zu“ bis zu: 1 = „trifft voll zu“.)

Von Seiten der Geschäftsführer gibt es eine überwiegende Zustimmung für die Durchführung und den Ertrag der LiP. Aus Sicht der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer hat sich der organisatorische und finanzielle Aufwand gelohnt und die Schulen sind auch in Zukunft bereit, sowohl Trainees als auch Absolventen aufzunehmen und als Kollegen zu begrüßen. In Bezug auf die Frage der Lehrgewinnung ist zu ergänzen, dass die Einschätzungen von städtischen und ländlichen Schulen sich in Bezug auf die Schwierigkeiten bei der Lehrerbeschaffung unterscheiden. Die Aussage, „auf LiP Absolventen angewiesen“ zu sein, wird von ländlichen Schulen mit einem Mittelwert von 1,67 stärker bejaht als von den städtischen Schulen (MW = 2,29).

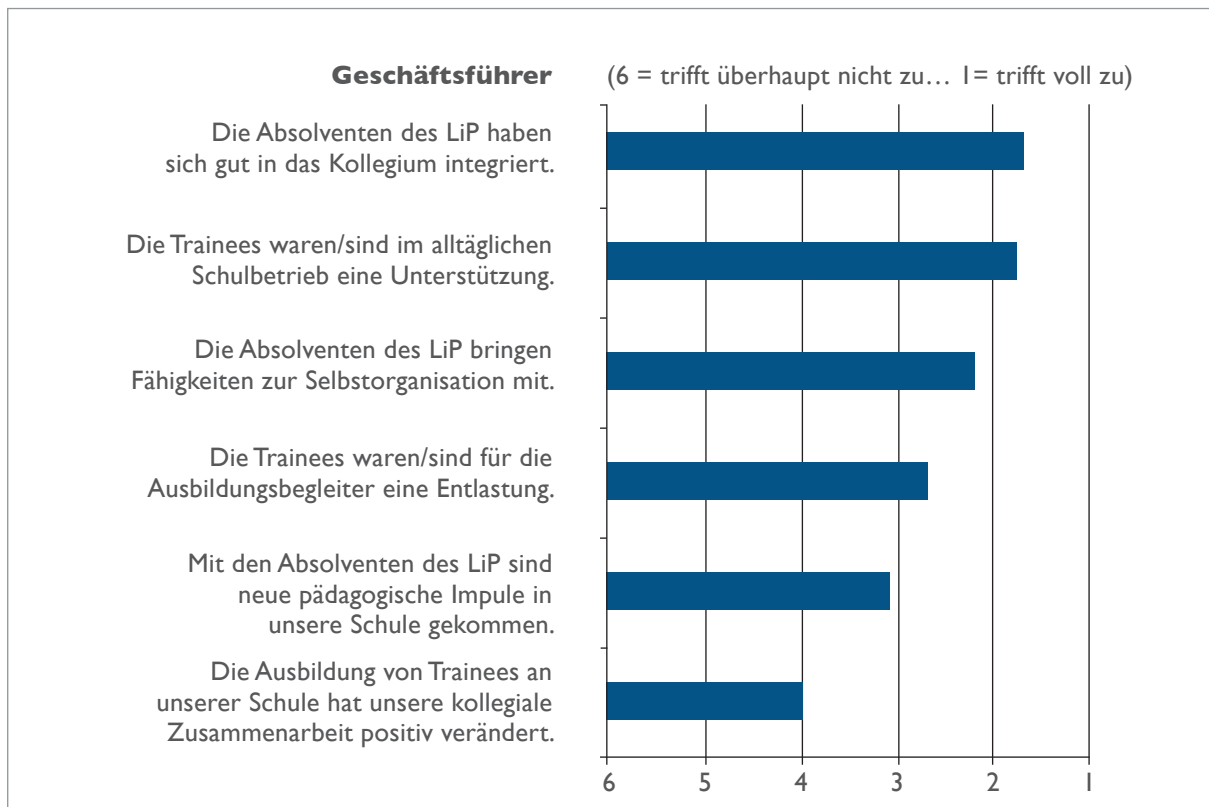


Abbildung 7: Absolventen und Trainees aus Sicht der Geschäftsführer der abnehmenden Schulen

(Mittelwerte auf einer Skala von: 6 = „trifft überhaupt nicht zu“, 5 = „trifft überwiegend nicht zu“, 4 = „trifft eher nicht zu“ ; 3 = „trifft eher zu“ 2 = „trifft überwiegend zu“ bis zu: 1 = „trifft voll zu“.)

Die Integration der Trainee-Absolventen in das Kollegium verläuft aus Sicht der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer überwiegend gut und die Fähigkeit der Absolventen zur Selbstorganisation wird bestätigt. Die Trainees werden bereits als Unterstützung des Schulbetriebs angesehen und stellen auch für den Ausbildungsbegleiter eher eine Entlastung als eine Belastung dar. Das Einbringen neuer pädagogischer Impulse durch die LiP-Absolventen wird dagegen eher zurückhaltend beurteilt und die besondere Ausbildungssituation durch das Duo Ausbildungsbegleiter-Trainee hat aus Sicht der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer die kollegiale Zusammenarbeit im ganzen Kollegium bisher kaum positiv verändert. Hier wird man abwarten müssen, wie sich die Lernerfahrungen durch die Selbstausbildung und die damit in Zusammenhang stehende Lernkultur auf das kollegiale Klima an den Schulen langfristig auswirkt.

6. Zusammenarbeit von Trainees und Ausbildungsbegleitern

Ein zentraler Aspekt der Selbstausbildung ist das Verhältnis auf Augenhöhe zwischen Trainee und Ausbildungsbegleiter, was nicht bedeutet, dass der Ausbildungsbegleiter keine Führungsaufgabe besitzt. Abschließend sind die Erfahrungen mit diesem Ausbildungsverhältnis aus Sicht beider Seiten in den nächsten beiden Abbildungen dargestellt.

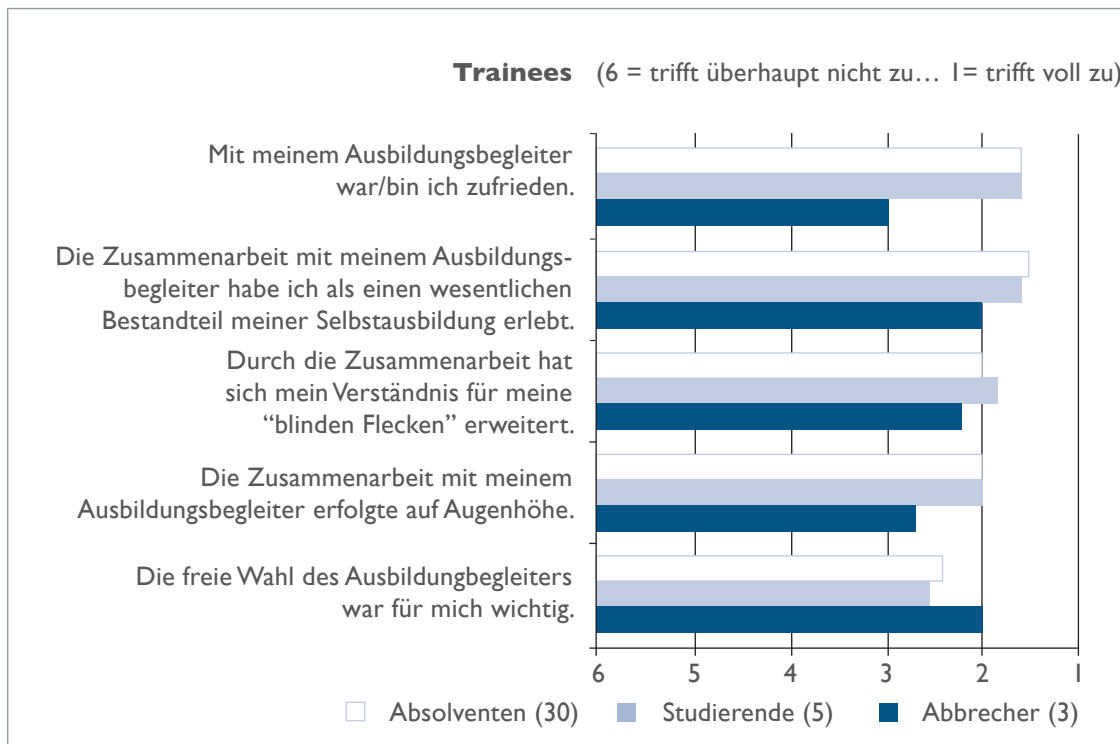


Abbildung 8: Zusammenarbeit aus Sicht der Trainees

(Mittelwerte auf einer Skala von: 6 = „trifft überhaupt nicht zu“, 5 = „trifft überwiegend nicht zu“, 4 = „trifft eher nicht zu“ ; 3 = „trifft eher zu“ 2 = „trifft überwiegend zu“ bis zu: 1 = „trifft voll zu“.)

Wie aus Abbildung 8 ersichtlich wird, sind die Trainees mit der Zusammenarbeit mit den Ausbildungsbegleitern insgesamt sehr zufrieden und haben dieses Verhältnis auch als einen zentralen Aspekt ihrer Ausbildung erlebt. Diskrepanzen bei den Gruppen treten nur bei den vorzeitigen Aussteigern in Bezug auf die Gesamtzufriedenheit auf. Dabei hat es bei einzelnen Trainees auch Wechsel bei den Ausbildungsbegleitern gegeben: 6 Trainees geben an, im Verlauf der Ausbildung mehrere Ausbildungsbegleiter gehabt zu haben und 5 Trainees haben den Ausbildungsbegleiter auf eigenen Wunsch gewechselt. Sie befanden im Nachhinein, dass dies der richtige Schritt war. Aus Sicht der Lehrer-Trainees ist der Anspruch eines „Verhältnisses auf Augenhöhe“ durch die Ausbildung eingelöst worden, was unter anderem auch dazu geführt hat, dass ihr Verständnis für ihre „blinden Flecken“ erweitert wurde.

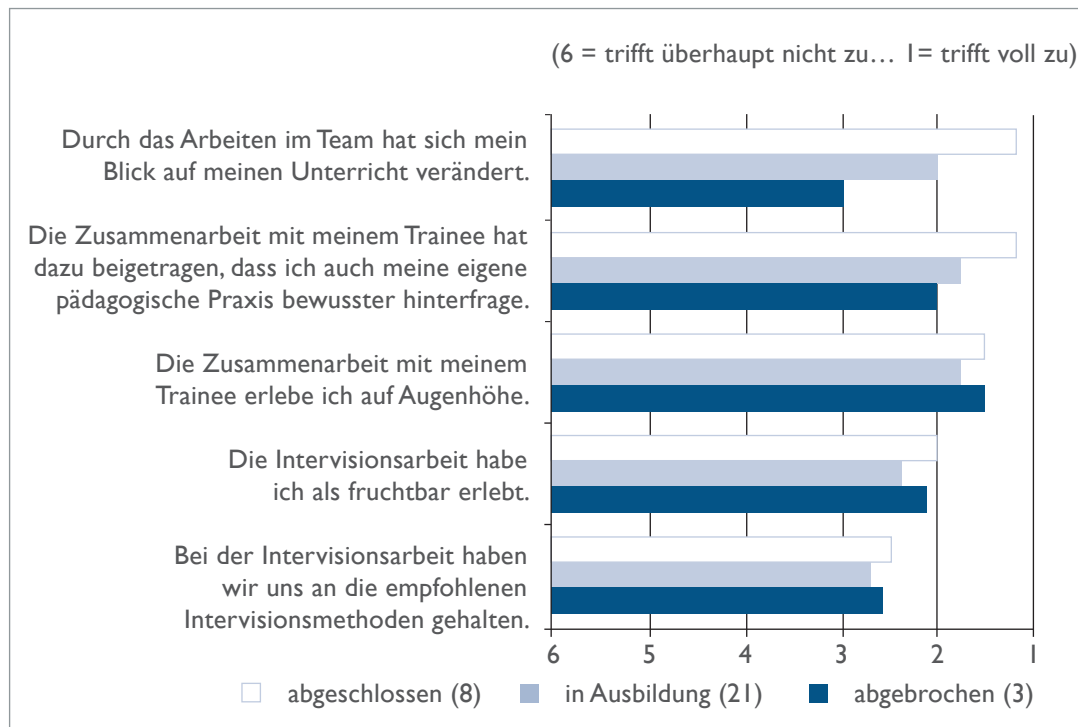


Abbildung 9: Zusammenarbeit aus Sicht der Ausbildungsbegleiter

(Mittelwerte auf einer Skala von: 6 = „trifft überhaupt nicht zu“, 5 = „trifft überwiegend nicht zu“, 4 = „trifft eher nicht zu“ ; 3 = „trifft eher zu“ 2 = „trifft überwiegend zu“ bis zu: 1 = „trifft voll zu“.)

Aus Abbildung 9 geht hervor, dass auch von Seiten der Ausbildungsbegleiter die Zusammenarbeit mit den Trainees auf Augenhöhe erlebt wurde. Des Weiteren wird insbesondere deutlich, dass die Ausbildungsbegleiter durch die Begleitung der Trainees auch für ihren eigenen Unterricht profitieren, insofern die eigene Unterrichtspraxis stärker hinterfragt wurde und dadurch neue Perspektiven für den eigenen Unterricht entstanden sind. Die gemeinsame Intervisionsarbeit hatte daran einen nicht geringen Anteil. Diese Unterstützung ist umso effektiver, je konsequenter die Intervisionsmethoden eingehalten werden.

7. Fazit

Insgesamt kann die Selbstausbildung durch die LiP als ein voller Erfolg betrachtet werden: Die überwiegende Mehrzahl der Absolventen fühlt sich durch die Ausbildung gut auf den Beruf vorbereitet. (nur 2 von 30 geben an, dies sei eher nicht der Fall). Von Seiten der Schulen gibt es ebenfalls eine hohe Akzeptanz, sowohl für die Ausbildung der Lehrer-Trainees als auch für die Abnahme von Absolventen der LiP. Auch für die Ausbildungsbegleiter zeitigt die Betreuung der Trainees deutliche positive Effekte: Sie entwickeln insbesondere durch das Team-Teaching eine veränderte Haltung in Bezug auf ihre eigene Lehrerrolle und können dadurch den eigenen Unterricht verbessern. Ein Effekt, der nicht zu unterschätzen ist, weil er zugleich eine Weiterqualifikation des bestehenden Lehrpersonals der Schulen bedeutet.

Als zentrale Stärke der LiP ist die gelungene Umsetzung der Selbstverantwortlichkeit der Trainees und Ausbildungsbegleiter anzusehen. Das Verhältnis Trainee-Ausbildungsbegleiter ist ein völlig anderes als dasjenige zwischen Mentor und Mentee. Die Zusammenarbeit auf Augenhöhe bedeutet, dass der Lehrer-Trainee die nächsten Schritte innerhalb seiner Ausbildung eigenständig entscheidet und sich vom Ausbildungsbegleiter nur dann die nötigen Hilfen holt, wenn ihm etwas zur eigenen Urteilsbildung fehlt. Dies erfordert insbesondere von den Ausbildungsbegleitern, dass sie sich aus eventuell vorhandenen und vielfach selbst erfahrenen „Meister-Lehrling“-Konzepten lösen müssen, was der überwiegenden Mehrzahl auch gelungen ist.

Als Anregungen zu weiteren Entwicklungen sind abschließend noch die folgenden Aspekte zu benennen:

- Die Lehrer-Trainees kommen mit der Erfahrung einer neuen Lernkultur aus der LiP in die Schulen, was unterschiedliche Erfahrungen hervorrufen kann. Die abnehmenden Schulen haben auf die durch die Lip-Absolventen und vor allen auch durch die Ausbildungsbegleiter hereingetragenen Methoden sehr verschieden reagiert, die Bandbreite reichte dabei von interessierter Neugier bis Skepsis. Die Frage ist hier, wie Ausbildungsbegleiter und LiP-Absolventen die Offenheit für Veränderungen und Weiterentwicklungen innerhalb der Schulen erreichen bzw. unterstützen könnten.
- Für die Abschlussprüfung der Ausbildungsbegleiter fehlen offensichtlich die Anreize. Nach der Abschlussprüfung mit dem Abschlussportfolio dürfen sie die Module nur noch besuchen, wenn sie aktuell einen Trainee betreuen, womit schließlich nur eine Option verlorenght, aber nicht Neues hinzukommt.
- Die Arbeit in der Intervisionsgruppe kann qualitativ gesteigert werden. Sowohl bei den Trainees als auch bei den Ausbildungsbegleitern gibt es Hinweise darauf, dass die vorgegebene Methodik nicht immer stringent eingehalten wird. Weiterhin ist die Intervisionsgruppe ein wichtiges Begleitungsorgan für den Ausbildungsbegleiter (zum Beispiel bei der Entwicklung des Lernbedarfs). Hier wird die Kapazität der Intervisionsgruppe vermutlich noch nicht voll ausgeschöpft.
- Obwohl das Verhältnis zwischen Trainee und Ausbildungsbegleiter durch das Merkmal der Augenhöhe charakterisiert werden kann, besteht für den Ausbildungsbegleiter dennoch eine Führungsaufgabe. Wie gelingt Führung auf Augenhöhe? Hierin besteht eine anspruchsvolle Forschungsaufgabe.
- Es besteht ein Spannungsverhältnis zwischen dem festgestellten Lernbedarf und der vorhandenen Zeit. Die Fülle der Anregungen wird von der Mehrzahl auch als große Bereicherung wahrgenommen, sie kann aber durch die zeitliche Begrenzung auch zur Belastung führen. Dies ist nicht zuletzt ein Grund dafür, warum sich viele Trainees in dem Gruppeninterview für eine Möglichkeit der Verlängerung ausgesprochen haben, zumindest was die Teilnahme an den Modulen betrifft.

Ebenfalls immer wieder hervorgehoben wurde in den Interviews von Ausbildungsbegleitern und Trainees die Tatsache, wie fruchtbar sich die Team-Arbeit im Unterricht ausgewirkt hat, und zwar auf Basis der situativen Gleichrangigkeit und nicht unter der Prämisse: Könner und Anzulernender. Wenn auf diese Weise neue Formen des Team-Teachings entstehen, liegt darin ein großes bisher kaum genutztes Zukunftspotential für alle Lehrkräfte in Hinblick auf eine kontinuierliche Weiterbildung im Beruf.

Literatur

- Bauer, H., & Schneider, P. (Hrsg.) (2005). *Waldorfpädagogik: Perspektiven eines wissenschaftlichen Dialoges* (Kulturwissenschaftliche Beiträge der Alanus Hochschule) Peter Lang.
- Brater, M., & Hemmer-Schanze, Ch. (2015). *Wie können angehende Waldorflehrer auf ihrem Weg in den Beruf besser unterstützt werden? Eine Studie zu Abbruchrisiken und Gelingensbedingungen der Aus- und Weiterbildung von Waldorflehrern*. Im Erscheinen: Zitiert nach einer Präsentation bei der Mitgliederversammlung der Waldorfschulen am 21.11.14
- Brater, M. (2013) Zur Qualität von Waldorfschulen, ihrer Entwicklung und Sicherung
In: D. Randoll & M. da Veiga, (Hrsg.), *Waldorfpädagogik in Praxis und Ausbildung. Zwischen Tradition und notwendigen Reformen*.
- Kugler, W- (1981). *Selbstverwaltung als Gestaltungsprinzip eines zukunftsorientierten Schulwesens*, Sondereinband – Verlag Freies Geistesleben.
- Koolmann ist in, Steffen; Ramin, Joachim. (2008) *Lehrer- Schüler- und Studierendenbewegung 2008/2009*. Zu beziehen über: Freie Hochschule Mannheim, Institut für Bildungsökonomie.
- Randoll, D. (2012). *Ich bin Waldorflehrer - Einstellungen, Erfahrungen, Diskussionspunkte - Eine Befragungsstudie*, Springer VS.
- Steiner, R. (2015). *Allgemeine Menschenkunde als Grundlage der Pädagogik: Menschenkunde und Erziehungskunst. Ein pädagogischer Grundkurs*, Rudolf Steiner Verlag.