

Erasmus+ Project LeaFaP

Praktiken und Bedarfe Professioneller Lerngemeinschaften im Hinblick auf externe Begleitung

Bericht über die Ergebnisse von Fokusgruppeninterviews mit Lehramtsstudierenden und externen Begleitungen/Dozierenden eines deutschen Samplings



Weingarten
2024

Leafap

Leading and Facilitating Professional Learning Communities in Schools towards an Inquiry-based and Reflective Practice
KA220 - SCH - Cooperation partnerships in school education

Erasmus+ Project LeaFaP

Leading and Facilitating Professional Learning Communities in Schools towards an Inquiry-based and Reflective Practice

Project-Team of the Workpackage (alphabetical order)

Katja Kansteiner, University of Education Weingarten (PHW)

Patricia Lang, University of Education Weingarten (PHV)

Inhalt

Erasmus+ Project LeaFaP.....	1
1 Bericht der Ergebnisse der Fokusgruppeninterviews mit Lehramtsstudierenden.....	2
Einführung und Studiendesign.....	2
Erfahrungen mit PLGs	3
Herausforderungen.....	6
Demokratisches Geschehen und Umgang mit Heterogenität	7
Kompetenzen und Eigenschaften einer guten externen PLG-Begleitung	8
Bedarf an spezifischer Unterstützung/Schulung der externen Begleitung	9
Leitung von Sitzungen im Online-Kontext.....	9
Selbsteinschätzungen der Studierenden zur möglichen Facilitation/Leitung von PLGs durch sie selbst	10
2 Bericht der Ergebnisse der Fokusgruppeninterviews mit externen Begleitpersonen/Dozierenden.....	11
Einführung in das Feld.....	11
Erfahrungen als externe PLG-Begleitperson	11
Herausforderungen der externen Begleitung	13
Bedarfe der externen Begleitung.....	15
Demokratisches Geschehen und Umgang mit Heterogenität	15
Kompetenzen und Eigenschaften einer externen PLG-Begleitperson	16
Bedarf an spezifischer Unterstützung/Schulung externer Begleitpersonen.....	17
Externe Begleitung von Online-PLG-Sitzungen	18
Erwartungen an die externe Begleitung einer PLG	18
3 Zusammenfassende Bilanz der Ergebnisse der Fokusgruppeninterviews ...	19

1 Bericht der Ergebnisse der Fokusgruppeninterviews mit Lehramtsstudierenden

Einführung und Studiendesign

Im Rahmen des LeaFaP Projekts wird angestrebt, vor der Entwicklung von Trainingsmaterial u.a. den wissenschaftlichen Stand in der Frage der Notwendigkeit und Qualität externer Begleitung oder interner Leitung für gelingende PLG-Praktik zusammenzutragen, um daraus die spezifischen Trainingsbedarfe abzuleiten. Dafür wurde in einem ersten Schritt ein systematisches Review durch zentrale Beiträge des Fachdiskurses zusammengetragen (<https://www.leafap.eu/about/results/>). Im zweiten Schritt wird von allen Partnern des internationalen Projekts weitere Erkenntnisse hierzu über eine Datenerhebung im regionalen Raum zusammengetragen. Dazu beziehen die Partner jene PLG-praktizierenden Gruppen ein, zu denen sie in ihrem Kontext Zugang haben. Daher handelt es sich auch bei der nachfolgenden Ergebnisdarstellung um eine, die auf der Basis einer Gelegenheitsstichprobe und aus dem Gespräch mit Personen fußt, die PLG-erfahren sind und im gewählten Zeitraum bereit waren, an der Erhebung teilzunehmen. Die Erhebung erfolgte entlang eines gemeinsam im Projekt erarbeiteten Leitfadens, der jeweils leicht an die Proband:innengruppe angepasst wurde. Die Fragen folgen den folgenden leitenden Aspekten: eigene Erfahrungen mit PLGs, erlebte Herausforderungen, Kompetenzen der Facilitation, was sie leisten und wie sie Beteiligung erreichen sollte, Unterstützung/mögliche Schulung der Person, die die Facilitation ausübt, Begleitung im Online-Kontext, Erwartungen an Facilitation/Leitung/Moderation.

Für die Erkenntnisse der Gruppe der Lehramtsstudierenden wurden zwei Gruppendiskussionen und zwei Einzelinterviews durchgeführt. Eine der Gruppendiskussionen wurde von den Studierenden eigenständig entlang der Leitfragen bearbeitet und aufgezeichnet, die andere Gruppe wurde klassisch durch eine Interviewerin befragt. Beide Einzelinterviews wurden ebenfalls mit Interviewerin entlang desselben Leitfadens durchgeführt. Insgesamt umfasst das Sampling 14 Studierende aus letztlich 9 verschiedenen PLG-Runden. Die Gruppengrößen der PLGs, die die Studierenden erprobten, variierten von 3 bis 7 Studierenden. In den Gruppeninterviews wurden Studierende verschiedener PLGs zusammengefasst. Alle konnten also erste Erfahrungen im Praktizieren von PLG im Kontext eines Hochschulseminars (eine Person sogar von zweien) machen und alle wurden von derselben Dozentin begleitet, die selbst bereits langjährig zu PLGs wissenschaftlich und beratend tätig ist. Die Dozentin war nicht die Interviewerin, doch sie hat die Kontakte hergestellt.

Die Interviews fanden im Januar und Anfang Februar 2024 mit einer Dauer von 35 bis 60 Minuten statt. Insgesamt berichteten die Studierenden sehr engagiert über ihre Erfahrungen. Für diese Zusammenfassungen wurde die Datenauswertung in einem deduktiv-induktiven inhaltsanalytischen Verfahren vollzogen, allerdings mit der der Projektkapazität geschuldeten Einschränkung, dass nur ein Interview transkribiert wurde und die weiteren zunächst nur durch das Abhören der Audioaufnahmen analysiert und ausgewertet wurden. Somit entspricht das Vorgehen nur in Teilen dem Standard eines inhaltsanalytischen Vorgehens und nicht in Gänze den qualitativen Gütekriterien. Dies wird noch im

Rahmen einer Masterarbeit aufgearbeitet und mögliche Ergänzungen in einer zweiten Edition ausgewiesen.

Im Rahmen des Hochschulsettings und dort über jeweils 12 Wochen eines Semesters praktizierten die Lehramtsstudierenden die PLGs an der Hochschule, während sie an anderen Tagen in der Schulpraxis unterrichteten. Sie bearbeiteten innerhalb der Kurssitzungen in ihren PLGs differente Thematiken, mehrheitlich rund um Themen des Unterrichts, vereinzelt auch zur Professionalisierung von Lehrkräften. Sie wurden extern durch die Seminarleitung, also die Dozentin, die langjährige Erfahrungen mit PLGs mitbringt, im Rahmen der Seminarsitzungen, die in der Regel auch die PLG-Sitzungen umfassten, betreut. Die Teilnehmenden trafen sich somit im PLG-Setting einmal wöchentlich für eineinhalb Stunden, drei Monate lang. Sie erhielten von der Dozentin Hilfen zum Strukturieren ihrer Prozesse und zur Reflexion der Qualität ihrer Zusammenarbeit, ansonsten konnten sie selbst die Zusammenarbeit thematisch und organisatorisch maßgeblich selbst steuern. Die Studierenden erhielten am Anfang lediglich eine kurze Einführung in Ziel und groben Ablauf einer PLG. Auf einer Lernplattform standen ihnen ferner Fachlektüren (PLG-Erläuterungen und Didaktische Themen) zur Verfügung, die gelegentlich von der Dozentin ergänzt wurden. Außerdem waren jene des Seminars, das zur Begleitung des Schulpraktikums eingerichtet war (die Mehrheit der interviewten Studierenden), verpflichtet, ihre Arbeitsergebnisse als Fotos zur Dokumentation hochzuladen. Es fand keine Prüfung im Zusammenhang mit den Seminaren statt, jedoch ist die Dozentin auch mögliche Prüferin in anderen Modulen des Lehramtstudiums.

Erfahrungen mit PLGs

Die Erfahrungen mit dem Konzept der PLG beziehen sich bei der Gruppe der Lehramtsstudierenden auf die PLG-Arbeit im Rahmen von Hochschulseminaren, überwiegend in solchen, die das Schulpraxissemester begleiten. Die Gruppe der Studierenden versteht eine PLG als eine kooperative Arbeitsweise mit den folgenden Merkmalen (induktiv unterschiedene Kategorien):

- Regelmäßigkeit
- Austausch der Erfahrung und von Material
- Kommunikation systematisch und entlang aktueller Herausforderungen
- Offene Kommunikation
- Gegenseitiges Vertrauen
- Eruiere gemeinsamer Lösungswege
- Kollaborative Diskussion der gemeinsam zu erarbeitenden Thematiken
- Zuverlässigkeit der Teilnehmenden
- Wertschätzung
- Wissenschaftsbezug
- Gemeinsamkeit
- Konstruktiver im Umgang miteinander
- Input und Impulse durch die externe Begleitperson/Dozentin

Aus den Erkenntnissen der Studierenden lässt sich ein Muster bezüglich eines typischen Ablaufs einer PLG Sitzung erkennen, wobei mit zu bedenken ist, dass es anfangs eine grobe Einführung in eine mögliche Struktur durch die Dozentin gab. Die PLG Sitzungen starten primär mit einem Rückblick auf die letzte Sitzung. Anschließend kommunizieren die Teilnehmenden, welchem Thema sie sich der Sitzung widmen möchten und gehen dann in den gemeinsamen Austausch. Einige Gruppen vereinbaren, wer die Moderation und Protokollierung der Sitzung übernimmt. Die Studierenden tauschen sich zu Erfahrungen aus und diskutieren die Thematik. Die Inhalte werden strukturiert und auf Karten festgehalten. Am Ende der Sitzung ergibt dies ein Schaubild. Es wird von einer regelmäßigen Reflexion berichtet, welche sowohl auf die Inhalte wie auch auf die Arbeitsweise der PLG bezogen wird. Die Sitzungen werden meist mit einer Reflexion beendet. Gegebenenfalls wird bereits das Thema für die nächste Sitzung vereinbart.

Eine PLG teilt mitunter zu Beginn der Sitzung ihre Gruppe auf und die Subgruppen erarbeiten differente Themenschwerpunkte. Beide Subgruppen kommen gegen Ende der Sitzung zusammen und tauschen sich über die Ergebnisse aus.

Die Rolle der internen Moderation wurde different von den Studierenden gelöst. Bei einigen entstand eine indirekte Moderation, weil sie nicht aktiv zugeteilt wurde, sondern sich eher selbst ergab. Dies wird von den Studierenden als weniger zielführend beschrieben. Die Studierenden erachten die Rolle der Moderation als wichtig. Andere PLGs vereinbarten eine Person, welche die Moderation der Sitzung übernimmt. In den meisten Fällen wird diese Rolle abgewechselt, sodass ein rotierendes System entsteht. Weiter wird darauf geachtet, dass Abweichungen vom Thema zügig unterbunden werden. Die Rolle der Moderation hat zudem die Phasen des Arbeitsprozesses und die Zeit im Blick.

Hinsichtlich der Effektivität der Zusammenarbeit erfahren wir von den Lehramtsstudierenden mehreres: Allgemein wird die externe Begleitung, also die Impulse durch die Dozentin als effektivitätssteigernd angesehen. Ist die PLG in der Lage, eine eigene Struktur und Moderation zu erschaffen, erscheint den Studierenden die Zusammenarbeit effektiver. Dies ebenfalls, wenn die Teilnehmenden klare Rollenverteilungen und Aufgabenbereiche vereinbaren und so das Verantwortungsgefühl gesteigert wird.

Die Arbeit in der PLG wird von den Studierenden aufgrund des gemeinsamen Austauschs, der Perspektivwechsel und der Hilfsbereitschaft als effektiv und bereichernd wahrgenommen. Eine besonders hohe Effektivität wird erlebt, wenn sie strukturiert arbeiten und intrinsisch motiviert sind.

Der Verlauf des Semesters nimmt ebenfalls Einfluss auf die effektive Zusammenarbeit. Bei einigen ist gerade zu Beginn des Semesters die Motivation sehr hoch und flacht sich gegen Ende des Semesters eher ab. Das Interesse dem Themengegenstand gegenüber korreliert mit dieser Beobachtung. Es wird eine höhere Effektivität und Motivation wahrgenommen, wenn sich die Teilnehmenden ihre Themen frei wählen können und das Themenspektrum vielfältig ist.

Die Studierenden sind oftmals unschlüssig, ob sie PLG richtig praktizieren und das Konzept in Gänze richtig erfasst haben. Es ist mitunter eine Verunsicherung wahrzunehmen und ist dies der Fall, wird die Effektivität als eher schwach wahrgenommen. Eine Reflexion der Arbeitsweise wird von den Studierenden als hilfreich angesehen, um einer effektiven Arbeitsweise näher zu kommen. Die Rolle der externen Begleitperson trägt zur Effektivität der PLG Arbeit bei. Besonders relevant ist die externe Begleitperson, bis die Teilnehmenden eine klare Struktur und Rollenzuteilungen geschaffen haben.

Die externe Begleitung, hier die Dozentin, unterstützt die Effektivität der PLG Arbeit durch Impulse, Reflexionsgelegenheiten und thematischen und methodischen Input. Somit können neue Perspektiven aufgenommen werden und eine vertiefte Reflexion kann entstehen. Impulse der externen Begleitung bestärken das Handeln der Teilnehmenden und verstärken das Gefühl von Effektivität. Die Koordination der Impulse wird jedoch als schwierig wahrgenommen, da diese von der externen Begleitperson im passenden Moment erwartet werden, damit diese unterstützend wirken können. Allein schon die Beobachtung durch die externe Begleitperson erhöht die Arbeitsmotivation der Studierenden. Von der Rolle der externen Begleitperson wird sich darüber hinaus erhofft, dass diese gemäß den Bedürfnissen der Gruppen spezifische Impulse oder Input darbieten kann, die die Studierenden als Angebot ansehen können. Es soll keine Verpflichtung der Umsetzung entstehen. Die Impulse sollen als Gedankenanstoß verstanden werden können. Das Vertrauen zur externen Begleitperson ist zudem entscheidend, inwiefern das Angebot und der Input seitens der Studierenden angefordert und in Anspruch genommen wird.

Die Studierenden erachten eine vollkommen flache Hierarchie bezüglich der externen Moderation als wenig gewinnbringend. Die Teilnehmenden schätzen die Moderation und die damit einhergehenden Impulse in Bezug auf eine effektive Arbeitsweise der PLG. Werden den Studierenden wenig unterstützende Impulse geboten, so wird dies als flache Hierarchie wahrgenommen, was von ihnen als weniger effektiv erfasst wird.

Bezüglich des fragend-forschenden Umgangs und einer vertieften Reflexion wird die Rolle der externen Begleitperson als sehr wichtig erachtet. Von einigen wird hierbei eine engere Führung gewünscht. Dies könnte beispielsweise in Form spezifischer Frageimpulse stattfinden oder einer gemeinsamen Reflexion mit der externen Begleitperson in der Mitte des Semesters. Die gemeinsame Reflexion kann hierbei mit den einzelnen PLGs separiert erfolgen oder mit allen Studierenden des Seminars. Wichtig ist es, dass die Studierenden die eigene Arbeitsweise reflektieren und Rückmeldung von der Außenwahrnehmung dazu erhalten. In Teilen gelingt dies den Studierenden schon selbst sehr gut, jedoch werden die Impulse und der Input seitens der Dozentin dennoch als Unterstützung angesehen. Der forschend-fragende Umgang wie auch die vertiefte Reflexion kann auch durch methodische Arbeitsweisen unterstützt werden (zum Beispiel wird die Visualisierung der Thematik durch systematisches Mitschreiben auf Metplankarten genannt). Die Studierenden berichten davon, bestimmte Themen, die sie in der darauffolgenden Sitzung tiefergehend reflektieren möchten, durch Literatur eigenständig vorzubereiten. Die durchgängige Wahrnehmung der Befragten ist jedoch, dass die fragend-forschende Arbeitsweise eine Herausforderung für die Studierenden darstellt, ohne dass sie dies näher erläutern.

Eine klare Rollenverteilung zu Beginn der PLG-Gründung könnte dem positiv entgegenwirken. Wird bereits zu Beginn geklärt, dass eine Person die vertiefte Reflexion der PLG Arbeit in den Fokus nehmen soll, besteht die Möglichkeit, dass diese Arbeitshaltung nicht in den Hintergrund rückt. Auch die intrinsische Motivation der Teilnehmenden ist für den Erfolg dieser systematischen Arbeitsweise verantwortlich.

Herausforderungen

Die Herausforderungen, die die Gruppe der Studierenden benennt, beziehen sich auf die Herausforderungen, die sie einerseits der externen Begleitperson, hier also Hochschullehrende, zuschreiben und andererseits auf sich selbst als Gruppe beziehen.

Für die externe Begleitperson sehen die Studierenden die Herausforderung, wie diese gut für alle verfügbar sein kann. Da die externe Begleitperson mehrere PLGs innerhalb einer Seminarsitzung betreut, ist die Verfügbarkeit begrenzt und kann somit nicht alle Gruppen gleichermaßen unterstützen. Eine dauerhafte Unterstützung hingegen birgt für die Studierenden jedoch auch die Gefahr, dass sie die Verantwortung der PLG-Arbeit auf die externe Begleitperson übertragen und von sich heraus weniger effektiv zusammenarbeiten. Für die externe Begleitperson kann es durch nur punktuelle Beobachtungen wiederum schwierig sein herauszufinden, an welcher thematischen Stelle sich die PLG bzw. die einzelnen Teilnehmenden befinden und somit akkurat passende unterstützende Impulse bieten zu können.

Die Planung des PLG-Konzepts für Lehramtsstudierende wird ebenfalls als Herausforderung angesehen. Dabei muss die externe Begleitung definieren, inwiefern genau die Studierenden PLG praktizieren und welche thematischen Inhalte erarbeitet werden sollen sowie welche Thematiken durch den Input der externen Begleitperson eingebracht werden. Es entsteht ihres Erachtens ein Konflikt zwischen dem Maß der Offenheit und dem vorschreibenden Handeln. Auch benannt wird der Rollenkonflikt zwischen den Studierenden und der externen Begleitperson als mögliche Prüferin in den Modulprüfungen des Studiums. Die Erwartungen der Studierenden an die externe Begleitung ist es überdies, klare Antworten auf Fragen zu erhalten. Dies kann herausfordernd und frustrierend sein, da die Impulse während der PLG-Arbeit, die zum Nachdenken anregen sollen, meist mehr Fragen aufwerfen.

Herausforderungen, die die eigene Mitwirkung an der PLG betrifft, beziehen sich auf die Teilnahme an den Sitzungen und die Motivation der Einzelpersonen. Die Gründe sind der Faktor Zeit, privaten Ablenkungen und Prüfungsstress. Bezüglich des Faktors Zeit ist auch die begrenzte Zeit der externen Begleitperson zu nennen.

Maßnahmen, die den Herausforderungen entgegenwirken könnten, beziehen sich primär auf das Handeln der externen Begleitperson:

- Thematik der PLG Arbeit soll nicht prüfungsrelevant sein.
- Zeitliche Absprachen treffen, um externe Begleitung regelgeleiteter und weniger spontan zu organisieren.
- Anzahl der externen Begleitpersonen erhöhen, abhängig von der Anzahl der parallel zu begleitenden PLGs.
- Ausführlicherer thematischer Input, um Konzept PLG zu verstehen: Merkmale und Arbeitsablauf von PLG, Aufgabenbereiche zugänglicher und transparenter darstellen.
- Systematisches Feedback an die PLGs nach Evaluierung, welche Unterstützung benötigt wird und um PLG Prozesse zu analysieren, planen und umsetzen
- Systematische Reflexion mit den PLG Teilnehmenden (nach Evaluierung und Feedback)
- Vertrauensaufbau zwischen den Studierenden und der externen Begleitperson, um Impulse und Begleitung in Anspruch zu nehmen.

Demokratisches Geschehen und Umgang mit Heterogenität

Die Aspekte Demokratisches Geschehen und Heterogenität sollten in der Befragung noch einmal separat in den Blick genommen werden. Hierzu wurden von den Studierenden überwiegend positive und gewinnbringende Hinweise gehört.

Der Prozess der eigenen Strukturierung ausgehend aus dem vorbestimmten Kontext, als PLG zusammenzuarbeiten, entwickelt sich positiv. Die Studierenden entwickeln überwiegend selbstständig – und das deuten wir auch als demokratisch angelegten Prozess – einen eigenen Ablauf, Routinen und Regeln. Dies wird in Teilen extern durch die Begleitung gesteuert. Die chaotische Anfangsphase der PLG wird als notwendig betrachtet, eine eigene Struktur bilden zu können. Die Studierenden berichten von einer Stärkung der PLG von innen heraus.

Demokratisches Geschehen wird neben dem Vereinbaren gemeinsamer Regeln auch bei der Moderations- und Entscheidungsfindung erlebt. Gerade der Prozess der Rollenverteilung (interne Moderation, Protokollierung) wird von den Studierenden als demokratisches Geschehen wahrgenommen. Der demokratische Umgang wird als kollegial und positiv empfunden. Die Arbeit profitiert von Meinungsfreiheit und einer vertrauensvollen Basis. Die Meinungsverschiedenheiten zwischen den Teilnehmenden wird als größer wahrgenommen, wenn die Anzahl der PLG-Teilnehmenden hoch ist. Dann können die Diskussion und der Austausch der Teilnehmenden als negativ gewertet werden. Primär signalisieren die Studierenden jedoch, dass alle gleichsam die Möglichkeit haben, sich an der Arbeit der PLG zu beteiligen. Es besteht indes der Bedarf, dass die externe Begleitung bei negativen, nichtgleichberechtigten Geschehnissen eingreifen sollte.

Übergreifend ist die Gruppenzusammensetzung ausschlaggebend für die kooperative, interessen geleitete Zusammenarbeit auf Augenhöhe. Ist die Motivation eher extrinsisch zuzuordnen, wird ein weniger demokratischer Umgang untereinander wahrgenommen. Die externe Begleitperson kann durch Beobachtungen und Anregungen den demokratischen Umgang bis zu einem gewissen Maß steuern. Dennoch sehen die Studierende die Prozesse als selbständige und eigenverantwortliche Aufgabe der PLG, weshalb die externe Begleitperson nicht zu viel Einfluss nehmen sollte.

Der Umgang mit Heterogenität ist auf differenten Ebenen zu beobachten. Die Studierenden gehen auf die Bedürfnisse der (verschiedenen) Teilnehmenden ein. Bestimmte Rollen innerhalb der PLG werden von Teilnehmenden gut oder weniger gut übernommen, hier erkennen sie unterschiedliche Fähigkeiten. Dies wird von den Teilnehmenden beachtet und dementsprechend reagiert, indem ebendiese kompetenteren Personen Rollen und Aufgabenbereiche übernehmen, welche ihren Stärken entsprechen.

Die verschiedenen Fächerkombinationen der Lehramtsstudierenden werden als Bereicherung für die PLG Arbeit angesehen. Die grundlegende Vielfalt der Teilnehmenden darüber hinaus wird als gewinnbringend wahrgenommen. Diese wird wiederum als Herausforderung für die externe Begleitung angesehen, da von dieser die Vielfältigkeit der Teilnehmenden wahrgenommen werden muss.

Kompetenzen und Eigenschaften einer guten externen PLG-Begleitung

Die Gruppe der Lehramtsstudierenden schätzt vielfältige Kompetenzen und Eigenschaften der externen Begleitpersonen:

- Fachwissen (einschließlich fachdidaktischen Wissens)
- Empirisches Wissen
- Kompetenz, Inhalte strukturiert darzustellen und Methoden dafür anzuwenden.
- Persönliche Erfahrungen der externen Begleitperson als Lehrperson
- Persönliche Erfahrungen der externen Begleitperson spezifisch mit der PLG Arbeit
- Sozialkompetenzen
- Gesprächsführung
- Methodenkompetenz

Die Studierenden beschreiben zudem Verhaltens- und Könnensmomente der externen Begleitperson, die den Sozialkompetenzen zuzuordnen. Die Studierenden empfinden es als hilfreich, wenn die externe Moderation genau weiß, wann die PLG Unterstützung benötigt wird und zum passenden Zeitpunkt der PLG Impulse und Rückmeldung geben kann. Gleichermäßen gilt dies für die Momente, in denen die PLG keine Unterstützung benötigt und sich die externe Begleitperson dann zurückhalten sollte. Zudem soll keine konkrete Lenkung der Prozesse erfolgen. Die Interessen der PLG Teilnehmenden sollen berücksichtigt werden.

Um eine positive Beteiligung der Teilnehmenden zu erreichen, werden spezifische Erwartungen an die externe Begleitperson gestellt. Zum einen werden auf der Organisationsebene die Kontrolle der Anwesenheiten von Studierenden empfohlen. Dies wird damit begründet, dass Studierende tendenziell öfters die Seminarsitzungen wahrnehmen würden, wenn eine offizielle Pflicht bestehen würde. Die externe Begleitung soll bezüglich Impulse an die PLG ein Feingefühl für die Gruppe und die Einzelpersonen aufweisen. Bei Entscheidungen der PLG, die die externe Begleitperson anders entscheiden würde, wird erwartet, dass diese sich bewusst zurückhält, trotz ihrer möglichen Erwartungen an die Gestaltung der PLG.

Es bedarf ferner der aktiven Aufforderung aller Teilnehmenden, einen Beitrag zu leisten. Dies sollte von der externen Begleitperson ausgehen. Gegebenenfalls biete sich eine konkrete Rollenzuweisung an, um Verantwortung zu übertragen. Weiter soll die Verantwortung auf verschiedene Personen innerhalb der PLG verteilt werden, um ebenfalls das Verantwortungsgefühl auf alle gleichsam zu verteilen. Die externe Begleitperson kann zudem bei Konflikten der PLG unterstützend beistehen.

Die externe Begleitperson wird als Potential gesehen, die interne Moderation der PLG zu verbessern respektive zu unterstützen, um somit eine höhere Beteiligung der Teilnehmenden zu erreichen. Dies kann gelingen, wenn beispielsweise früh der Hinweis gegeben wird, dass ein internes System der Moderation gewinnbringend sein kann. Gleiches gilt für weitere Rollenverteilungen (Protokoll, Tischbild, etc.). Es kann zudem helfen, die Studierenden auf verschiedene Modelle der Moderation hinzuweisen. Diese können sie dann als Angebot ansehen und ein solches unterstützt den Arbeitsprozess um ein Vielfaches mehr als eine reine Vorschrift.

Bedarf an spezifischer Unterstützung/Schulung der externen Begleitung

Eine mögliche Schulung zur Vorbereitung auf die Aufgaben als externe Begleitung anderer sollte, gemäß der Bedürfnisse der Studierenden, nachfolgende Themenaspekte abdecken. Sie beziehen sich hierbei auf Aspekte, die sie persönlich vertiefen würden wollen, müsste sie eine externe Begleitung von PLGs planen und durchführen:

- Moderation und Gesprächsführung
- Professionelle Lerngemeinschaften (Konzept, Definitionen, Merkmale, mögliche Durchführung, Ziele)

Die Studierenden greifen derzeit auf Erfahrungen und Kompetenzen zurück, die sie im Praxissemester erlangt haben, sowie Erfahrungen mit Gruppenarbeiten mit Studierenden. Weiter werden Leitungserfahrungen aus Vereinen genannt und Prozesskompetenzen im Allgemeinen, die im Studium erlernt werden.

Zu den Ressourcen, die der externen Begleitperson zustehen sollten, zählen a) passende Räumlichkeiten, b) Zeit für die Vor- und Nachbereitung, c) Methodenvielfalt, d) fachspezifische Erfahrungen mit PLG Arbeit aus differenten Perspektiven und e) Zugang zu Materialien (Literatur, didaktische Materialien).

Leitung von Sitzungen im Online-Kontext

In Bezug darauf, PLGs im Online-Kontext zu praktizieren, werden von den Studierenden diverse Chancen und Herausforderungen beschrieben.

Die PLG rein online abzuhalten, wird als problematisch betrachtet, da die direkte soziale Interaktion verloren geht und diese als äußerst wichtig erachtet wird. Ebenfalls leidet die enge Zusammenarbeit, der wertschätzende Umgang, die Motivation sowie das Vertrauen unter dem Online-Format. Zudem stellt für manche eine stabile technische Verbindung eine Herausforderung dar. Der kompetente Umgang mit technischen Mitteln, beispielsweise mit der Kommunikationsplattform wie auch mit passenden Online-Tools, muss gegeben sein, da ansonsten der Arbeitsablauf unnötig behindert wird.

Als Chance des Online-Settings wird die klare Strukturierung mit Hilfe von Online-Tools angesehen, an denen parallel von allen mitgearbeitet werden kann. Die Ortsungebundenheit der Personen wird ebenfalls als Chance angesehen, weil sie die mögliche Anreisezeit spart.

Für die Moderation innerhalb der PLG kann die Verwendung von Online-Tools eine Herausforderung darstellen, besonders dann, wenn die Funktion dieser nicht ausreichend bekannt ist. Es kann herausfordernd sein, die Redeanteile gleichsam zu moderieren. Der Gesprächsfluss ist im Online-Kontext gehemmt, da Gestik und Mimik nur begrenzt wahrnehmbar sind. Es ist zudem eine Herausforderung durch die Ablenkungen des heimischen Ortes die Konzentration der Teilnehmenden aufrecht zu erhalten. Als notwendige Kompetenzen bezüglich der Online-Moderation nennen die Studierenden entsprechend primär Kompetenzen in der Handhabung des Online-Settings und der Online-Tools.

Für die externe Begleitperson ergeben sich gemäß den Studierenden ebenfalls einige Herausforderungen. Ein Stimmungsbild sowie die Anzahl der wirklich aktiv beteiligten Personen sind für die externe Begleitpersonen nur schwer erkennbar. Es gestaltet sich ebenfalls als schwierig, die Aktivität der Teilnehmenden zu lenken. Die Beobachtungen von Prozessen während der PLG-Sitzungen sind nur bedingt möglich, sodass die spezifische Unterstützung durch die externe Begleitperson womöglich nicht immer den Bedürfnissen der PLG entspricht. Es wird zudem als schwierig erachtet, wenn die externe Begleitung nicht regelmäßig an den Online-Sitzungen teilnimmt.

Clear structuring with the help of online tools, which everyone can work on in parallel, is seen as a good opportunity. The fact that people are not tied to a specific location is also seen as an opportunity and it saves time from travelling.

The use of tools can be a challenge for the PLC participants. Especially if the function of these tools is not sufficiently known. It can be challenging to moderate the speaking parts, too. The flow of conversation is inhibited in an online context as gestures and facial expressions can only be perceived to a limited extent. It is also a challenge to maintain the concentration of the participants due to the distractions of the home location.

In terms of the skills required for online moderation, the students primarily mention technical skills. According to the students, there are also some challenges for the external facilitation. It is difficult for the external facilitator to recognize the mood and the number of people actively involved. It is also difficult to direct the activity of the participants. Observations of processes during the PLC meetings are only possible to a limited extent, meaning that the specific support provided by the external facilitator may not always meet the needs of the PLC. It is also considered difficult if the external facilitator does not regularly participate in the online sessions.

Selbsteinschätzungen der Studierenden zur möglichen Facilitation/Leitung von PLGs durch sie selbst

Die Studierenden ermitteln einige Themenaspekte, Fähigkeiten und Kompetenzen, die sie dazu befähigen, PLGs anzuleiten und wofür sie noch – blicken sie zurück – vorbereitend eine Unterstützung benötigen hätten.

Primär können sie auf die eigenen positiven und negativen PLG-Erfahrungen zurückgreifen. Weiter kann das Methodenwissen, das durch die externe Begleitperson erlernt wurde, genutzt werden. Des Weiteren wird allgemeines Hintergrundwissen zu kooperativen Arbeitsweisen genannt.

Die Studierenden sehen den Bedarf einer Schulung in fachwissenschaftlichen Inhalten, welche innerhalb einer geplanten PLG bearbeitet werden. Weiter ist die Gesprächsführung, Moderation von Diskussionen, methodisches Wissen sowie eine fachliche Einführung zum Konzept PLG notwendig.

Die Studierenden beschreiben den Umfang einer möglichen Schulung in Abhängigkeit des persönlichen Nutzens. Sehen die Studierenden keinen Nutzen (ECTS, finanzielle Entlohnung), würde eine Schulung für die Studierenden nicht in Frage kommen. Zum konkreten Umfang einer Schulung wird ein zeitlicher Rahmen von ein bis zwei Arbeitstagen oder zwei Sitzungen im Umfang von drei Stunden genannt.

2 Bericht der Ergebnisse der Fokusgruppeninterviews mit externen Begleitpersonen/Dozierenden

Einführung in das Feld

Der Gruppe der externen Begleitpersonen für Professionellen Lerngemeinschaften (PLGs), die im Rahmen von Einzelinterviews befragt wurden, umfasst lediglich drei Personen, da sich im regionalen Umfeld kaum Expert:innen finden, die tatsächlich PLG Facilitation betreiben. Den drei Personen, die Auskunft über ihre Einschätzungen gaben, lassen sich vor allem zwei unterschiedlichen Personengruppen zuordnen, die von ihnen betreut oder im Blick sind: Lehrkräfte-PLGs im Kontext Einzelschule und PLGs aus Referendar:innen. Damit zusammenhängend erweist sich die Frage der freiwilligen Teilnahme als relevant: Die Lehrkräfte-PLGs arbeiten primär auf freiwilliger Basis zusammen, da sie im Erfahrungsfeld der interviewten Personen in den meisten Fällen unabhängig von Erwartungen der Schulleitung entscheiden konnten, ob sie an der PLG-Arbeit teilnehmen möchten. Bei diesen PLGs ist die externe Begleitung weitgehend dauerhaft anwesend.

Die Gruppe der Referendar:innen werden innerhalb des Ausbildungsverhältnisses an die PLG Arbeit herangeführt. Die Teilnahme ist verpflichtend. Die PLGs der Referendar:innen werden sorgfältig zusammengesetzt mit dem Fokus der regionalen Nähe der Teilnehmenden. Das Ziel hierbei ist es, die persönlichen Treffen der PLG zu erleichtern und Hospitationen des Unterrichts zu ermöglichen. Die PLG-Größe wurde hierbei auf vier Teilnehmende beschränkt. Die Refendar:innen-PLGs erhalten eine Einführung zum Thema PLG. Sie werden einmal innerhalb ihrer PLG-Sitzungen von der externen Begleitung besucht. Die Sitzungen werden von den Referendar:innen selbst organisiert und geleitet.

Das Sampling darf als ausschnittartiger Einblick in Erfahrungen in der externen Begleitung von PLG-artigen Lerngruppen verstanden werden. Er wird ermöglicht durch Dozierende, die sich langjährig mit PLGs befassen und die Begleitung in ersten Ansätzen praktizieren. Sie waren, dies sei ergänzt, nicht mit den oben befragten Lehramtsstudierenden befasst. Eine Befragung der Personen der von ihnen begleiteten PLGs war im Rahmen dieser Erhebung nicht möglich.

Erfahrungen als externe PLG-Begleitperson

Die externen Begleitpersonen der PLGs sehen ihre Tätigkeiten primär in der Strukturierung und Organisation der PLG. Die Aufgaben beziehen sich dabei auf die Terminplanung der Sitzungen, die Hinführung und Einführung der Sitzungen auf thematischer Ebene zum Konzept PLG und Lehrkräftekooperation sowie die Protokollierung und Visualisierung der PLG Arbeit. Die Moderation im Gesamtsetting der Lehrveranstaltung oder der Einzelschule verweist explizit darauf, dass die Teilnehmenden sich aktiv bei der Themenfindung miteinbringen und gegebenenfalls passende Materialien zu Sitzungsterminen mitbringen sollen.

Gerade zu Beginn der PLG Arbeit werden spezifische Themenfelder bezüglich der Merkmale und Ziele von PLG Arbeit von der externen Begleitperson aufgegriffen. Bei der Gruppe der Lehrpersonen-

PLGs stößt dies auf Widerstand, da die Lehrkräfte die eigens gewählten Themen bevorzugen und nicht über das Format selbst beraten will.

Des Weiteren bringt sich die externe Begleitung mit Anregungen und Impulsen in die PLG-Arbeit mit ein, um den Austausch der Teilnehmenden zu strukturieren und zu lenken. Dabei soll eine tiefgreifende Reflexion erreicht werden.

Die Gruppe der Referendar:innen erhalten zusätzlich einen Beobachtungsauftrag für die Schule, welcher nachgehend in die PLG-Arbeit einfließen kann. Zudem werden diese stetig angeregt, Themen des Begleitseminars als Grundlage für die Arbeit innerhalb der PLG nutzen zu können. Die externen Begleitpersonen kommunizieren diese Impulse als Angebote. Die Eigenverantwortung wird an die PLG abgegeben. Die externen Begleitpersonen geben zudem regelmäßig den Impuls, die eigenen Erwartungen der PLG-Teilnehmenden untereinander transparent in der PLG zu besprechen.

Die moderierende Arbeit, sei sie explizit innerhalb einer PLG oder in Bezug auf das Gesamtsetting, wird von den externen Begleitpersonen als Unterstützung und Verbesserung der Zusammenarbeit wahrgenommen. Bei der Gruppe der Lehrpersonen-PLGs wird die Unterstützung der Arbeit als sog. ‚Facilitation‘ beschrieben als Hilfen durch Strukturierungs- und Organisationsaufgaben.

Die externe Begleitperson reguliert die Terminplanung, organisiert die Räumlichkeiten und plant konkrete Zeitphasen ein. Zudem übernimmt sie im Einzelschulkontext die Kommunikation mit der Schulleitung, um gegebenenfalls Erwartungen an Themen, Organisation und Struktur der PLG-Arbeit im Schulentwicklungskontext mit der Schulleitung abzustimmen.

Weitere Faktoren der Unterstützung und Verbesserung ergeben sich aus der Anwesenheit der externen Begleitperson sowie durch Impulse an die Teilnehmenden, sich aktiv zu beteiligen und ihre Erfahrungen tatsächlich zu reflektieren. Des Weiteren werden Aspekte der Persönlichkeit als hilfreich benannt wie die Sympathie von externer Begleitperson zu den Teilnehmenden, die den Arbeitsprozess erleichtern können.

Im Rahmen der Referendar:innen-PLGs werden die unterstützenden Aspekte ähnlich eingeschätzt. Die theoretische Einführung wird als unabdingbar beschrieben, um die PLG Arbeit klar von einer Zusammenarbeit im sonstigen Sinne abzugrenzen. Die PLGs werden einmalig von der externen Begleitperson besucht, um Rückmeldung zur PLG-Arbeitsweise zu erhalten. Dieser Besuch findet in der Anfangsphase statt und wird primär begründet mit dem Anliegen, die Teilnehmenden in eine tiefgreifendere Reflexion zu führen. Weiter unterstützt die externe Begleitperson mit thematischen Anregungen, Impulsen und Visualisierungen. Die Gedankengänge der Teilnehmenden werden durch anschauliche Darstellungen auf einer Tafel oder durch ähnliche visuelle Hilfsmittel veranschaulicht.

Die externen Begleitpersonen berichten alle von einem sich ähnelndem Arbeitsablauf einer PLG-Sitzung. Sie betonen hierbei die Wichtigkeit eines wiederkehrenden und gleichen Ablaufs. Die PLG-Sitzungen der Lehrpersonen beginnen in der Regel mit dem Austausch aktueller Befindlichkeiten und Anliegen. Anschließend wird ein Rückblick inszeniert, um von den Erfahrungen zwischen der letzten PLG-Sitzung und der aktuellen zu berichten. Ausgehend davon erschließen sich die Themen und Zielsetzungen, die in der Sitzung bearbeitet werden sollen. In der Erarbeitungsphase werden dann gegebenenfalls Materialien ausgetauscht und es wird an den vereinbarten Themen und Zielen gearbeitet. Gegen Ende der PLG Sitzung findet eine Bilanzierungsphase statt. Der aktuelle Stand wird herausgearbeitet und die zu erledigenden Aufgaben werden verteilt. Ein neuer Termin wird in

Absprache mit der externen Begleitung vereinbart. Abschließend wird auf der Metaebene die Arbeit der PLG aus der Sicht jedes Einzelnen reflektiert. Die PLG Arbeit der Referendar:innen verläuft ähnlich.

Die Wahrnehmung der Effektivität der PLG ist differenziert zu betrachten und variiert je nach dem Verständnis der befragten Personen.

Die externen Begleitpersonen der Referendar:innen-PLGs beobachten, dass Personen mit einem hohen Mitteilungsbedürfnis den Zeitraum verlängern, bis die Teilnehmenden tatsächlich in eine intensive Arbeitsphase gelangen. Dies wird kritisch konnotiert. Dementgegen wiederum wird ein schneller Wechsel in eine effektive Arbeitsphase beobachtet, wenn die Teilnehmenden sehr fokussiert und engagiert sind. In Bezug auf die Gruppe der Lehrpersonen ist zu erwähnen, dass diese zufrieden erscheinen, wenn sie das erreicht haben, was sie sich vorgenommen haben.

Im Allgemeinen schätzen die externen Begleitpersonen ihre Unterstützung im Dienst einer hohen Effektivität ein. Die Begleitung und Reflexion der Themen steuern den Arbeitsprozess der PLG zielführender und damit auch effektiver. Der professionalisierende Dialog, wenn er entsteht, wird ebenfalls als Grund für die effektive Zusammenarbeit angesehen. Weiter wird die Verantwortung für das Gelingen des PLG Arbeit zunehmend an die Teilnehmenden übertragen und die Tatsache, dass sie dann selbstständig PLG-praktizieren als effektiv eingestuft.

Der fragend-forschende Umgang und die vertiefte Reflexion wird durch die externe Begleitung gezielt angeregt, zum Beispiel indem an passender Stelle darauf hingewiesen wird, nochmals genauer nachzuforschen, zu hinterfragen und zu reflektieren. Allerdings ist vor allem bei der Gruppe der Lehrpersonen auch diesbezüglich mitunter Widerstand zu erleben, weil sie den Eindruck haben, ihnen ginge dadurch Zeit verloren. Die vertiefte Reflexion und der fragend-forschende Umgang mit Themen wird von einigen Lehrpersonen als wenig gewinnbringend erachtet. Die Wirkung dessen wird unterschätzt, so beschreiben es die externen Begleitpersonen. In der Gruppe der Referendar:innen ist zu vermerken, dass der fragend-forschende Umgang und die vertiefte Reflexion abhängig vom Vertrauensverhältnis und der Fehlerkultur der Teilnehmenden einer PLG ist. Die externen Begleitpersonen betonen, dass das Vertrauen als grundlegendes Merkmal des Erfolgs der Zusammenarbeit gesehen wird.

Die persönlichen Besuche bei den PLGs werden explizit genutzt, um auf die vertiefte Reflexion und den fragend-forschenden Umgang hinzuweisen. Beobachtet wird die Stagnation dieses Prozesses, wenn sich die Teilnehmenden innerhalb eines Themenaspektes kollektiv einig sind und ihnen nichts zum Hinterfragen aufscheint.

Herausforderungen der externen Begleitung

Die Herausforderungen der externen Begleitung unterscheiden sich entsprechend der PLGs. Es lassen sich unterschiedliche Herausforderungen festmachen zwischen der Gruppe der Lehrpersonen und der Gruppe der Referendar:innen.

Eine primäre Herausforderung stellt die Diskrepanz der Erwartungen der Lehrpersonen an das Konzept PLG und dem eigentlichen Konzept der PLG dar. Das spiegelt sich beispielsweise im Verständnis der Arbeitsweise der externen Begleitung wider. Die Gruppe der Lehrpersonen scheint oftmals die Erwartungen an die externe Begleitung zu haben, dass diese stets thematischen Input geben muss. Zudem gestaltet es sich schwierig zu verdeutlichen, dass die Teilnehmenden der PLG selbst die Verantwortung bezüglich ihrer Zusammenarbeit tragen. Eine Beobachtung der externen

Begleitpersonen ist die Mühe der Lehrpersonen, sich intensiv mit fachlichen Fragen auseinanderzusetzen angesichts ihrer sonstigen Routine, Aufgabenbereiche des Berufsalltags praktisch organisatorischen anzugehen.

Die Rolle der Schulleitung ist ebenfalls entscheidend für die Lehrpersonen-PLGs und damit ein Faktor, der auch die Wirkmöglichkeiten der externen Begleitung beeinflusst. Gerade bei der Planung von PLG zeigen sich Unterschiede bezüglich der Vorstellungen und Erwartungen der Schulleitung. Hinsichtlich der Zusammensetzung der Lehrpersonen und der zu bearbeitenden Themen nehmen einige Schulleitungen mehr Einfluss als andere. Es gibt auch Schulleitungen, die wiederum derart wenig präsent sind, sodass dies entgegengesetzt zu Herausforderungen führen kann. Manche Entscheidungen, welche die PLG zur Weiterarbeit benötigt, müssen jedoch von der Schulleitung getroffen werden. Ist dies nicht der Fall, kann es folglich den Arbeitsprozess der PLG nachteilig beeinflussen. Nicht zuletzt wollen sich nicht alle Lehrpersonen auf die PLG-Arbeit einlassen, mitunter auch, weil sie obligatorisch gesetzt wird.

Eine spezifische Herausforderung, die explizit die Referendar:innen betrifft, ist ein Rollenkonflikt der externen Begleitperson in Bezug auf Beratung und Beurteilung, weil sie auch in die anstehenden Prüfungen ist. Das kann vor allem bei den persönlichen Besuchen der PLG-Sitzungen den Arbeitsprozess der Teilnehmenden beeinflussen, sodass diese dazu neigen, sich eher präsentieren zu wollen. Um dem entgegenzuwirken, werden die Besuche der PLG-Sitzungen auf den Beginn des Referendariats gelegt, da der Abstand zur Prüfung zu diesem Zeitpunkt noch weit entfernt ist.

Darüber hinaus treten Herausforderungen auf, die unabhängig der Gruppen sind. Hier ist die konkrete Umsetzung der PLG Merkmale zu nennen, welche in Teilen schwierig im direkten Handeln der Teilnehmenden umzusetzen sind. Die externen Begleitpersonen berichten davon, die Merkmale von PLG thematisch in die Arbeit mit den PLGs miteinfließen zu lassen, um darauf aufbauend eine konkrete Umsetzung dieser zu bewirken. Der Übergang vom theoretischen Wissen zum expliziten Handeln wird als herausfordernd von ihnen wahrgenommen.

Auch muss immer die Rolle der externen Begleitperson näher geklärt werden. Es bestehen Schwierigkeiten in der Definition dieser und in welchem Ausmaß an Methodenvielfalt gearbeitet werden soll.

Außerdem ist es herausfordernd, die Balance dahingehend zu halten, die eigene professionelle Distanz zu bewahren und zudem eine Nähe zu den Teilnehmenden aufzubauen. Die Offenheit der externen Begleitperson gegenüber der Umsetzung der selbstgewählten Themen der PLG-Teilnehmenden ist ebenfalls als eine Herausforderung zu benennen. Dabei spielen die persönlichen Erwartungen der externen Begleitperson eine große Rolle, welche Themen und wie intensiv diese bearbeitet werden sollten.

Eine weitere Herausforderung besteht darin, die Teilnehmenden aktiv in den Prozess der PLG-Arbeit einzubeziehen und zu begleiten. Ebenfalls beschäftigt die externen Begleitpersonen, inwiefern tatsächliche Wirkung in ihren PLGs festgestellt werden kann.

Eine vielfach genannte Herausforderung ist der Faktor Zeit. Zum einen geht es den externen Begleitpersonen darum, Zeiträume schaffen zu können und zum anderen ist die Zeit der externen Begleitpersonen selbst begrenzt. Die externen Begleitpersonen können nicht bei allen PLG-Sitzungen anwesend sein und die PLG moderieren. Weiter besteht der Wunsch, die Teilnehmenden an der Erkenntnis und Erfahrung teilhaben zu lassen, dass PLG gewinnbringend ist und dies effektiv genutzte Zeit ist, die im Umkehrschluss Zeitersparnis bewirken kann.

Bedarfe der externen Begleitung

Die externen Begleitpersonen betiteln differente Bedarfe, um den Herausforderungen entgegenwirken zu können. In Bezug auf den Kontext der Lehrpersonen besteht der Bedarf, die Sichtweise, inwiefern Schule funktioniert, zu ändern, damit die Sinnhaftigkeit der PLG-Arbeit eingeordnet werden kann. Weiter müsste, so aus den Reihen der Befragten, etwas am Umgang mit den Arbeitszeiten und Präsenzzeiten von Lehrpersonen verändert werden. Gerade bei jungen Lehrpersonen, deren Abschluss des Studiums noch sehr nah ist, ist zu beobachten, dass diese sich auf Veränderungen sehr gut einlassen können. Dies gilt es zu erhalten.

Allgemein ist es unabdingbar, dass die Schulkultur offen ist für das Konzept PLG. Weiter muss die Rolle der Schulleitung und deren Einflussnahme vorab geklärt werden, um den Arbeitsprozess der PLG bestmöglich begleiten zu können.

Im Allgemeinen besteht die Idee der Institutionalisierung von PLG in Form einer Top-Down-Innovation, um Klarheit und Sicherheit zu schaffen. Zudem besteht der Bedarf, die Motivation und Wertschätzung bezüglich kooperativer Zusammenarbeit zu fördern.

Die externen Begleitpersonen der Referendar:innen-PLGs berichten, weil sich Systemhürden nicht sofort lösen lassen, sie durch einen stärkeorientierten Umgang mit den Teilnehmenden ihrerseits positiv Einfluss zu nehmen versuchen. Alle Impulse, die die externe Begleitperson der Gruppe bietet, sind als Angebote zu verstehen. Es wird folglich kein Zwang in der Umsetzung vermittelt. Weiter verweist die externe Begleitperson darauf, wenn explizit Ablehnung und Widerstand bezüglich einer Thematik in der Gruppe entsteht, es gerade dann lohnend ist, dieses Thema an gegebener Stelle zu bearbeiten. Denn meistens liegen hier, so die Annahme, Befürchtungen/Ängste verborgen, die die PLG gemeinsam aufarbeiten kann.

Demokratisches Geschehen und Umgang mit Heterogenität

Zu den Aspekten demokratisches Geschehen und Umgang mit Heterogenität ergeben sich unterschiedliche Beobachtungen aus der Befragung der extern begleitenden Personen. Unter anderem berichtet eine der externen Begleitpersonen, dass sie bestmöglich versucht, auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden einzugehen. Das heißt, dass beispielsweise Methoden/Vorgehensweisen verändert/abgeschafft werden, weil die Gruppe eine andere bevorzugt. Weiter ist sie bemüht, offen für die Themen der Teilnehmenden zu sein und den Fokus auf den Bedürfnissen und Interessen der Teilnehmenden zu halten. Die externen Begleitpersonen gehen zudem offen mit der Gruppengröße um.

Heterogenität kann, so wird benannt, aus differenten Perspektiven betrachtet werden – die Gruppe als Vielfalt von Individualitäten und die inhaltliche Vielfalt der Themen. Im Bestfall besteht ein gegenseitiges Vertrauen der Teilnehmenden gegenüber den Fähigkeiten und Kenntnisse der anderen. Somit erhoffen sich die externen Begleitpersonen diesbezüglich eine kooperative Arbeitsweise.

Die externen Begleitpersonen orientieren sich aktiv an den Stärken der Teilnehmenden und inwiefern diese einen Nutzen für alle Beteiligten bieten können. Es ist zudem zu vermerken, dass gerade bei Teilnehmenden, die zum ersten Mal PLG praktizieren, zu Beginn ein hierarchisches Gefälle benötigen, um eine konkrete Einweisung in die PLG Arbeit zu erlangen. Werden Ungleichheiten wahrgenommen bezüglich der Redeanteile und der Interessen der Teilnehmenden, sieht die externe Begleitperson den Bedarf, darauf hinzuweisen. Auch die unterschiedliche Bereitschaft sich auf die PLG

Arbeit einzulassen, wird unter dem Aspekt von Vielfalt beobachtet. Weiter ist es sinnvoll, die Begleitung der PLGs zu nutzen, um gemeinsam Prozesse und Handlungen zu reflektieren.

Kompetenzen und Eigenschaften einer externen PLG-Begleitperson

Um eine PLG angemessen extern zu begleiten, werden von den Personen, die darin Erfahrung haben, bestimmte Kompetenzaspekte benannt:

Unter der **Sozialkompetenz** lässt sich fassen, dass die externen Begleitpersonen eine Offenheit gegenüber der Teilnehmenden und dessen Interessen mitbringen. Es wird kein Zwang ausgeübt, bestimmte Thematiken erarbeiten zu müssen. Die Impulse sind stets als Angebot an die Teilnehmenden zu verstehen. Die Kompetenz umfasst den Umgang mit Gruppendynamiken und besonders mit Schwierigkeiten innerhalb gruppendynamischer Prozesse. Die Moderation greift gezielt ein, wenn es der Gruppe nicht oder nur schwer gelingt, zusammenzuarbeiten. Die eigenen Erwartungen werden den Teilnehmenden nicht aufgedrängt. Geduld wird als notwendige Eigenschaft beschrieben, da die Entwicklungsprozesse der PLG langwierig erscheinen können. Es ist von Vorteil, ein gewisses Einfühlungsvermögen zu haben. Die externe Begleitperson sollte zudem über eine ausgeprägte Selbstreflexionskompetenz verfügen. Eine zugewandte und verständnisvolle Art der Kommunikation und die Fähigkeit des aktiven Zuhörens werden auf der Ebene kommunikativer Kompetenzen erwartet.

Im Rahmen der **Methodenkompetenz** gehört es dazu, die Gedanken und Themen der Teilnehmenden zu strukturieren und visualisieren. Ebenso ist die Gesprächsführung der Methodenkompetenz zuzuordnen. Es bietet sich zudem an, wenn die externe Begleitperson mit unterschiedlichen Gruppengrößen arbeiten kann. Die Bedarfe der Gruppe und der Einzelnen zu erkennen und darauf im Sinne eines stärkenorientierten Umgangs reagieren zu können. Weiter sind eigene Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Gruppen und innerhalb der Arbeit von PLGs von Vorteil. Letztlich wird auch die Beobachtungskompetenz und die Fähigkeit, die Tiefenstrukturen wahrnehmen zu können, erwähnt.

Die **Fachkompetenz** umfasst das allgemeine Wissen über Konzept und Praxis einer PLGs sowie das Sachwissen zu den Themen, die in der PLG beraten werden. Es wird zudem als wertvolle Fähigkeit angesehen bereits positive und gewinnbringende Erfahrungen mit Zusammenarbeit und gemeinsam erreichten Zielen als Basis zu haben.

Die externen Begleitpersonen berichten selbstkritisch auch von Aspekten ihrer Kompetenzen, die entwicklungsfähig sind. Dabei wird zum einen genannt, Moderationsmethoden gezielter einsetzen zu können. Zum anderen besteht der Bedarf, selbst einmal innerhalb einer PLG angeleitet zu werden, um einen Perspektivwechsel zu erzeugen. Weiter soll die Gesprächsführungsfähigkeit vertieft werden, um in der Interaktion mit den Teilnehmenden noch intensiver alle anzusprechen und thematisch inkludieren zu können.

Die externen Begleitpersonen sehen ihre Leistungen in Bezug auf die Einflussnahme der aktiven Beteiligung der Teilnehmenden darin, zu vermitteln, welchen Sinn und Zweck und welchen Mehrwert die PLG-Arbeit primär hat. Als Moderierende versuchen sie, alle aktiv in den Prozess miteinzubinden und selbst Themen und Materialien anzufordern, wenn diese benötigt werden. Es wird regelmäßig der Fokus auf das behandelte Thema (zurück) gelenkt. Die externen Begleitpersonen regen stets zum Hinterfragen der Handlungen und Bedarfe an. Außerdem wird ein Raum geschaffen, in dem alle das Gefühl haben, dass sich jede Person einbringen kann und soll. Es werden regelmäßig Anlässe geschaffen,

das Handeln, die Ziele, die Herausforderungen sowie die Gefühle der Einzelpersonen innerhalb der PLG zu reflektieren.

Um die Moderation intern durch PLG-Teilnehmenden zu unterstützen und zu verbessern, sollten, so kommt es strategisch aus den Überlegungen der Befragten, die Teilnehmenden, die von Beginn an bereits stark engagiert und interessiert sind, stärker in die ‚Facilitation‘ miteinbezogen werden. Zudem ist es nach den Erfahrungen der externen Begleitpersonen sinnhaft, bei zunehmender Eigenverantwortung und Selbststeuerung der PLG im stetigen Austausch mit der externen Begleitperson zu bleiben. Dies kann beispielsweise das Zusenden der Protokolle beinhalten, wie auch die Informationsweitergabe von geplanten PLG-Sitzungen. Die externen Begleitpersonen sprechen auch von einem Vertrauen an die Teilnehmenden, die Moderation sowie die Erschaffung einer eigenen Struktur selbst leisten zu können.

Bedarf an spezifischer Unterstützung/Schulung externer Begleitpersonen

Als Vorbereitung für die Aufgabe der ‚Facilitation‘ nennen die externen Begleitpersonen eigene Erfahrungen der Berufspraxis. Zudem werden regelmäßige Kommunikationsanlässe mit PLG-Expert:innen genutzt. Eigene Erfahrungen aus professionellen Arbeitsgruppen und Coaching zählen weiter zu den vorbereitenden Hilfen.

Insofern es eine Vorbereitung, Unterstützung oder Schulung gäbe, sollte sie vorwiegend praxisorientierte angelegt sein. Diese könnte gegebenenfalls Videoanalysen enthalten und Moderationsmethoden vertiefen. Zudem besteht das Interesse und es wird auch ein Potential darin gesehen, die ‚Facilitation‘ zu zweit durchzuführen.

Abschließend wird die Institutionalisierung im Sinne der Top-Down-Strategie als Prozess erleichterung gesehen, um die Rahmenbedingungen im jeweiligen Kontext für PLGs einheitlich zu klären und inhaltlicher zügiger den Arbeitsprozess beginnen zu können.

Zeit wird als ausschlaggebende Ressource genannt, um die PLG Arbeit angemessen umzusetzen. Damit die externen Begleitpersonen ihre Aufgabe wahrnehmen und die Moderation angemessen vor- und nachbereiten können, bedarf es zeitliche Ressourcen. Gerade auch in der Gruppe der Dozierenden, die die Referendar:innen-PLGs begleiten, wird der Bedarf von mindestens einer Deputatsstunde geäußert. Weiter sollten mehrere Dozierende diese Zeitanrechnung erhalten, damit die PLGs zwischen diesen verteilt und adäquat begleitet werden können. Somit könnten sich die Dozierenden die Begleitung der PLG Gruppen untereinander aufteilen, sodass eine intensivere Begleitung entstehen kann. Zudem wird es für den Ausbildungskontext als sinnhaft gesehen, im Ausbildungsvolumen des Referendariats Raum und Zeit zu schaffen, PLG zu praktizieren. Aktuell ist die PLG-Arbeit in diesem Kontext eine zusätzliche Leistung.

Für die geplante Umsetzung einer Schulung besteht der Wunsch eines fortlaufenden Programms. Dies könnte ebenfalls im Format einer PLG geschehen (Facilitation-PLG). Abhängig vom Grundlagenwissen der Teilnehmenden ist ein theoretischer Input für diese vorab sinnvoll. Die Schulung kann berufsbegleitend erfolgen, um regelmäßig Anlässe zur Selbstreflexion zu ermöglichen und Impulse zu erhalten. Zeitliche Vorschläge hierfür wären einmal monatlich ungefähr 90 Minuten und dies anhaltend über ein Jahr begleitend.

Externe Begleitung von Online-PLG-Sitzungen

Erfahrungen im Rahmen des Online-Kontextes werden überwiegend als unzufriedenstellend beschrieben. Ausschlaggebend dafür ist die erlebte Distanz zur Gruppe. Als einzig positive Erfahrung werden Online-Treffen im Zusammenhang mit der Coronapandemie genannt, da dies zu damaligen Zeit die einzige Möglichkeit darbot, überhaupt in den Kontakt und Austausch zu gelangen. Die reine Moderationstätigkeit könnte hingegen durchaus online erbracht werden. Es bedarf lediglich Kenntnisse bezüglich technischer und methodischer Mittel. Jedoch können Prozesse der Gruppendynamik in Präsenz bewusster erlebt und wahrgenommen werden. Spontaner Austausch mit Einzelnen der PLG wird im Rahmen des Online-Kontextes nicht ermöglicht.

Als Herausforderungen sehen die externen Begleitpersonen die Einschränkungen auf kommunikativer Ebene. Ein Hauptaspekt der PLG Arbeit im Kontext der Lehrpersonen und der Referendar:innen ist der Austausch und die gemeinsame Arbeit an und mit Materialien. Dies wird durch den Online-Kontext erschwert. Gerade die Gruppe der Lehrpersonen legen ihren Fokus auf die gemeinsame Erarbeitung und würden den Online-Kontext als unbefriedigend empfinden. Als einzige Chance des Online-Kontextes wird die Zeitersparnis genannt sowie die Möglichkeit, Personen mit einer größeren räumlichen Distanz zusammenzubringen.

Erwartungen an die externe Begleitung einer PLG

Die Erwartungen an eine externe Begleitung beziehen sich auf die Aspekte Fachwissen, Fähigkeiten und Techniken. Grundlegend soll diese Person die spezifischen Rollen innerhalb einer PLG klar benennen und erläutern können, wie auch das Wissen vermitteln können, was das Konzept PLG ist und abverlangt. Die notwendige Methodenkompetenz muss den Austausch, die Visualisierung von Arbeitsprozessen sowie die Strukturierung von Themen erleichtern. Weiter sollen auch die Strukturen der PLG beobachtet und den Teilnehmenden widergespiegelt werden.

Es wird erwartet, dass die moderierende Person Fachwissen hat, welches die Themen der PLG betrifft und gegebenenfalls der PLG Input geben kann, wenn die Teilnehmenden diesen anfordern. Außerdem ist es von Vorteil, wenn die externe Begleitung offen für alle Themen ist und sich auf die selbstgewählten Themen der PLG einlassen kann.

In Bezug auf die Gesprächsführung wird erwartet, dass die externe Begleitperson Führungsqualität vorweisen kann, sodass in den Arbeitsprozess an geeigneter Stelle unterstützend eingegriffen werden kann. Die Arbeit der PLG-Teilnehmenden soll somit unterstützt und nicht behindert werden. Es scheint vorteilhaft, wenn die moderierende Rolle mit herausfordernden Gruppenprozessen umgehen kann.

3 Zusammenfassende Bilanz der Ergebnisse der Fokusgruppeninterviews

Unter einem zusammenfassenden Blick der Erfahrungen der Lehramtsstudierenden mit PLGs lassen sich übergeordnet zunächst einige Erkenntnisse bündeln und anschließend jenen der externen Begleitpersonen gegenüberstellen:

1. Lehramtsstudierende können der besonderen Art der Zusammenarbeit in einer studentischen PLG viel Positives abgewinnen, wenn sie, dies wird unterstrichen, gründlich in das spezifische Format eingeführt werden, sodass sie es in seiner Gänze verstehen und sich sicher darin erleben, es praktisch ‚richtig‘ durchzuführen. Damit stellen sie die Einführung sowie die fachliche Begründung der Arbeit mit PLGs als einen wichtigen Auftrag an die externe Begleitung heraus. Hierbei ist die Möglichkeit, über intensive Lektüre mit dem PLG-Format vertraut zu werden, keine von den Studierenden benannte Option, sondern sie sehen diese Unterstützungsleistungen vor allem in der direkten Lehrverantwortung der Dozierenden, also ihrer externen Begleitung.
2. Die Lehramtsstudierenden schätzen die ihnen gegebene Möglichkeit innerhalb der groben Strukturierung der PLG-Arbeit und der planvollen Sitzungsgestaltung, Themen nach eigener Wahl und in eigener Intensität zu bearbeiten. Nicht zuletzt durch den gezielten Austausch erreicht, wird diese Art der Zusammenarbeit zu einer besonders vertrauensvollen und besonders engagierten und dazu trägt auch bei, wenn eine hohe intrinsische Motivation auf Seiten der Studierenden vorliegt. Andersherum merken die Studierenden an, dass hinderlich ist, wenn mehr Fremdsteuerung durch die externe Begleitung, sei es bei der Themensetzung, durch Vorgaben zur spezifischen Bearbeitung oder durch nicht erfragte Impulse sie beeinflusst. Letztlich kristallisiert sich die höchstmögliche Attraktivität der externen Begleitung darin heraus, wenn sie nach einem selbst geäußerten Bedarf der Gruppe wiederum mit passenden und einfach anleitenden Hilfen die gewünschten Unterstützungsmaßnahme zeitnah erbringt.
3. Die Erwartung an die externe Begleitung respektive die Dozentin erstreckt sich über mehrere Kompetenzbereiche, die zum einen fachliche Kompetenz in allen tangierten Aspekten beansprucht (PLG-Wissen, Fachwissen, fachdidaktisches Wissen etc.), als auch kommunikative und moderierende Kompetenzen und die Fähigkeit zum Einsatz vielseitiger Gruppenleitungsmethoden. Daneben soll die externe Begleitung fähig sein, den jeweiligen Entwicklungsstatus nicht nur der Gruppe, sondern auch der einzelnen Personen in der Gruppe gut erkennen zu können und stets stützend und ermutigend, aber nicht überstülpnd an der Seite der Gruppenentwicklung zu stehen.
4. Die Studierenden sehen wohl, dass eine Online-PLG-Praxis zeitliche Ersparnis ermöglichen würde, jedoch in diesem Format interaktive Momente vermissen ließe. Und sie sehen die Notwendigkeit, dass alle Teilnehmenden technisch gut ausgestattet sind sowie über die Fähigkeit verfügen, kollaborative Online-Tools souverän handhaben zu können – was sie beides nicht selbstverständlich vorfinden.

-
5. Die Vielfalt innerhalb der PLG wird von Studierenden dahingehend geschätzt, dass sie sich gegenseitiger Ideen geben, interessante Beiträge aus verschiedenen Fächerkombinationen einbringen können und ihre verschiedenen Persönlichkeiten sich ergänzen. Heterogenität wird mehrheitlich positiv kommuniziert, nur selten finden sich Hinweise über ein Bewusstsein darüber, dass nicht alle PLG-Mitglieder gleichermaßen kompetent in inhaltlichen, fachlichen oder PLG-moderierenden bzw. kommunikativen Aspekten sind.
 6. Aus den Erfahrungen, selbst PLG praktiziert zu haben, unterstreichen die Lehramtsstudierenden mehrheitlich, dass sie die eigenverantwortlichen Prozesse und das demokratische Miteinander innerhalb der Gruppe besonders schätzen. Dies führt sowohl zum Wunsch einer entsprechend rücksichtsvollen Mitsteuerung durch die externe Begleitung als auch dahin, dass die Gruppe die steuernden Rollen wechselseitig vergibt und somit darauf achtet, eine Balance der Beteiligung aller zu erreichen. Interessanterweise findet sich im Rahmen des Hochschulkontextes dann doch die hierarchisch angelegte Erwartung an die externe Begleitung, die Beteiligung aller durch entsprechende formale Möglichkeiten wie Anwesenheitspflicht oder die Beauftragung von Studienleistungen noch zu unterstützen.
 7. Solange von der externen Begleitung Impulse gesetzt werden, die als vorschlagend oder anregend erlebt werden, sind sowohl Strukturierungshilfen als auch Reflexionsstützen oder Monitoring-Tools akzeptierte Maßnahmen zur Verbesserung der Zusammenarbeit. Explizit wünschen sich viele Studierende eine direkte Evaluation ihrer Ergebnisse durch die Dozentin und auch ein daran abgeleitetes Feedback an die Gruppe, sozusagen um eine Fremdsicht zu erhalten, ob sie auf dem richtigen Weg der Entwicklung sowohl hinsichtlich ihrer thematischen Fragestellungen als auch ihres PLG-Könnens sind. Entsprechend sehen sie die zeitlichen Ressourcen der Dozierenden als wichtiges Moment in der PLG-Unterstützung bis hin zum Vorschlag, mehrerer begleitender Personen zur Verfügung gestellt zu sehen, wenn mehrere PLGs zu begleiten sind. Außerdem unterbreiten sie den Vorschlag, die Etappen für solche Rückmeldungen gezielt in das Seminarkonzept einer solchen PLG-Erprobung mit einzuplanen.
 8. Nach dem Interesse und der Bereitschaft gefragt, an einer möglichen Schulung teilzunehmen, die Studierende selbst in die Lage versetzen würde, eine (ihre) PLG zu leiten, fällt die Resonanz sehr schwach aus und dürfte mit nur wenig zeitlichem Aufwand (ein bis zwei Tage insgesamt) verbunden sein.

Wenngleich die Perspektive externer Begleitpersonen nicht aus demselben Kontext stammt, sondern sich auf die zweite Ausbildungsphase und die Einzelschulentwicklung bezieht, so lässt sich erkennen, dass auch aus diesem Erfahrungshintergrund eine gründliche Einführung in das, was die PLG-Arbeit ermöglicht, und erfordert für alle Teilnehmenden als nötig gesehen wird. Allerdings findet sich dabei in anderen PLG-Settings als der Hochschule die mehrfach genannte Problematik, dass jene (angehenden) Lehrpersonen, die sie in ihrer PLG-Entwicklung begleiten, für diesen Teil der Reflexion keine Zeit aufbringen wollen. Hier zeigt sich im Unterschied zu den Studierenden, dass PLG wahrgenommen wird als sozusagen außerhalb der Arbeitszeit stattfindendes Engagement (mit der Problematik das Arbeitszeit über Deputat gedacht wird). Dies ist im Seminarkontext nicht gegeben, weil die Studierenden ihre Aktivitäten im üblichen Workload des Seminars erbringen.

In der Mehrheit der gelisteten Aspekte, was die externe Unterstützung tun soll, ähnelt die Breite an Aufgaben und Kompetenzen, die von den Begleitpersonen im Interview benannt werden, denen der Studierenden, allerdings mit einem entscheidenden Unterschied: Die externen Begleitpersonen betonen immer wieder, wie wichtig das hinterfragend-forschende Vorgehen und die vertieften Reflexionen in der PLG-Arbeit sind und wie sehr ihre Unterstützung notwendig ist, damit die Gruppen in entsprechend gründlichere Prozesse einsteigen – gegebenenfalls auch unter der Erfahrung von Widerstand seitens mancher der Gruppen. Während also die Lehramtsstudierenden dieses Thema kaum in der Selbstbetrachtung als problematisch berichten, ggf. auch nicht erkennen, weil sie mit dem Status Quo einer verbesserten studentischen Kooperation nah an den sie interessierenden Fragen zufrieden sind, sehen die extern begleiteten Personen das noch ungenutzte Potenzial bei den jeweils von ihnen betreuten Gruppen und fokussieren in ihrem Erfahrungsbericht deutlicher darauf.

Ein weiterer Unterschied zeigt sich im Bewusstsein, das externe Begleitpersonen zum Ausdruck bringen, wie der Kontext des Lernsettings für PLGs von anderen Akteuren mitgesteuert wird bzw. entsprechend bewusst mit gesteuert werden sollte, sei es der Ausbildungsauftrag oder der Schulentwicklungsauftrag. Während im Seminarkontext die Dynamik von Auftrag, Struktur und Erfüllung lediglich zwischen Gruppe und Dozentin Relevanz entfaltet, erleben die externen Begleitpersonen der anderen Settings, nicht zuletzt aufgrund erlebten Widerstands auch aus den Gruppen, dass unterstützende Vorgaben bzw. Vorstrukturierungen innerhalb des Kontextes für ihre eigene externe Begleitarbeit hilfreich wären.

Während auf Seiten der Studierenden die Idee, sich zu schulen, um eigenständig ihre PLG anleiten zu können, auf wenig Resonanz stößt, sehen die externen Begleitpersonen durchaus bei sich selbst Entwicklungsbedarf und entsprechend auch die Bereitschaft zur Schulungsteilnahme - so diese sehr nah an den praktischen Bedarfen ihrer Begleitung arrangiert werden und zeitlich nicht zu dicht, aber regelmäßig angelegt sind. Hier fällt dann sogar die Idee, das wiederum auch in einer PRG zu praktizieren.

Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die Interviewausrichtung auf die Erfahrungen mit dem Praktizieren von PLGs und seiner Unterstützung ausgerichtet war, mag nicht verwunderlich sein, dass wenig Auskunft darüber gegeben wird, welche Wirkung dieser Arbeit konkret außerhalb des Sitzungsgeschehens erzeugt. Hier ist die Erwartung der begleitenden Personen, abgeleitet aus dem Fachdiskurs über PLG, dass sich Verbesserungen im Unterrichtlichen entfalten und damit letztlich auch Professionalisierung passiert, latent ausgedrückt, aber ohne wirklich im Detail dargelegt zu werden. Ähnliches scheinen auch die Studierenden anzunehmen. Es fallen insgesamt in den Interviews wenig Aussagen darüber, ob durch die Tätigkeit in der PLG sich tatsächlich etwas in den jeweiligen Unterrichtspraxen – im Semesterpraktikum, Referendariat und Lehrkräftealltag – verändert. Es ist die Rede beim Blick auf die Lehrkräfte-PLGs davon, gemeinsames Material zu erstellen, gemeinsam eine Praxis zu planen, über den weiteren Wirkungshorizont erfährt man jedoch nichts.

Last but not least ist zu erkennen, dass die externen Begleitpersonen ihre Aufgabe auch dahingehend verstehen, dass sie zu selbstständigen PLG-Prozessen anleiten, um sich damit letztlich irgendwann überflüssig zu machen. Diese Perspektive scheint auf Seiten der Studierenden nicht auf, sondern sie denken ihre PLG-Praxis vornehmlich im Seminarkontext, in dem sie stetig von einer Dozentin begleitet werden. Aus beiden Perspektiven steht jedoch eine intensive, ausdifferenzierte Begleitstruktur, die von kompetenten Personen übernommen wird, als notwendige Ressource einer PLG-Entwicklung zentral.