

Fördert die Qualitätsoffensive Lehrerbildung die Vernetzung der Lehrkräftebildung an den Universitäten?

Ergebnisse der Befragung von Projektbeteiligten an TUB Teaching

Anne Stellmacher
Drittmittelprojekt TUB Teaching
Teilprojekt Evaluation des Gesamtprojektes
Fakultät I - Geistes- und Bildungswissenschaften
Fachgebiet Pädagogische Psychologie

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis	1
1 Einleitung.....	2
2 Stichprobe	3
3 Ergebnisse	3
3.1 Vernetzungsaktivitäten innerhalb der TU Berlin.....	3
3.2 Vernetzungsaktivitäten mit anderen Universitäten und Hochschulen.....	6
3.3 Einschätzung des Klimas und des Ausmaßes der Zusammenarbeit innerhalb der TU Berlin	8
4 Fazit	10

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Stichprobe der Befragung zu Messzeitpunkt 1 und 2	3
Tabelle 2: Deskriptive Werte (empirisches Minimum und Maximum, Mittelwert, Standardabweichung) zur Einschätzung der Häufigkeit von Zusammenarbeit/Austausch innerhalb und außerhalb des TUB Teaching Projekts zum ersten Messzeitpunkt (t1)....	4
Tabelle 3: Deskriptive Werte (empirisches Minimum und Maximum, Mittelwert, Standardabweichung) zur Einschätzung der Häufigkeit von Zusammenarbeit/Austausch innerhalb und außerhalb des TUB Teaching Projekts zum zweiten Messzeitpunkt (t2) .	4
Tabelle 4: Deskriptive Werte (empirisches Minimum und Maximum, Mittelwert, Standardabweichung) zur Einschätzung der Wichtigkeit von Themen bezüglich des Austauschs zum ersten Messzeitpunkt (t1)	5
Tabelle 5: Deskriptive Werte (empirisches Minimum und Maximum, Mittelwert, Standardabweichung) zur Einschätzung der Wichtigkeit von Themen bezüglich des Austauschs zum zweiten Messzeitpunkt (t2).....	5
Tabelle 6: Deskriptive Werte (empirisches Minimum und Maximum, Mittelwert, Standardabweichung) zur Einschätzung des Klimas innerhalb der TU Berlin zum ersten Messzeitpunkt	8
Tabelle 7: Deskriptive Werte (empirisches Minimum und Maximum, Mittelwert, Standardabweichung) zur Einschätzung des Klimas innerhalb der TU Berlin zum zweiten Messzeitpunkt	8
Tabelle 8: Deskriptive Werte (empirisches Minimum und Maximum, Mittelwert, Standardabweichung) zur Einschätzung der Zusammenarbeit innerhalb der TU Berlin zum ersten Messzeitpunkt.....	9
Tabelle 9: Deskriptive Werte (empirisches Minimum und Maximum, Mittelwert, Standardabweichung) zur Einschätzung der Zusammenarbeit innerhalb der TU Berlin zum zweiten Messzeitpunkt.....	9

1 Einleitung

Das Projekt TUB Teaching, welches im Rahmen der gemeinsamen „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“ von Bund und Ländern mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert wurde, hat das Ziel neue Entwicklungen im Lehramt Berufliche Bildung und im Studiengang Arbeitslehre anzustoßen und voranzubringen. Es besteht aus zwei thematischen Säulen mit je vier Teilprojekten plus der Evaluation des Gesamtvorhabens (insgesamt neun Teilprojekte). Die Projekte der ersten Säule beschäftigen sich mit innovativen Einstiegen (wie den Q-Master) und der Gewinnung neuer Studierender. Projekte der zweiten Säule entwickeln professions- und forschungsorientierte Lernarrangements im Lehramtsstudium (wie Lehr-Lern-Labore). Durch die Größe und inhaltlich breite Ausrichtung wurden acht Fachgebiete sowie die School of Education der TU Berlin (SETUB) einbezogen, sodass im Rahmen der Lehrkräftebildung erstmals, d.h. ohne entsprechende Vorläuferprojekte, die Fachdidaktiken und die Erziehungswissenschaft der TU Berlin und damit sehr unterschiedliche Akteur*innen zusammenarbeiten. Das Thema Vernetzung und Zusammenarbeit spielt daher für die Kohärenz der Lehrkräftebildung an der TU Berlin eine besondere Rolle. Das Projekt verfolgt diesbezüglich folgende Ziele:

- 1) Das Entstehen von Transfereffekten – im Sinne eines Wissenstransfers und einer gegenseitigen Unterstützung.
- 2) Das Entstehen von Langzeiteffekten. Dies kann gelingen, wenn die Teilprojekte in den jeweiligen Fachgebieten fest verankert sind und bspw. mit Kolleg*innen an gemeinsamen Publikationen arbeiten.
- 3) Vernetzung nach außen. Da die Lehrkräftebildung an der TU Berlin im Vergleich zu den anderen Berliner Universitäten relativ klein ist, ist die Vernetzung mit anderen Universitäten besonders wichtig.
- 4) Schaffen einer positiven und kollegialen Atmosphäre. Besonders durch die interne Vernetzung wird zwischen den verschiedenen Akteur*innen der Lehrkräftebildung eine kollegiale Arbeitsatmosphäre gefördert.

Es geht dabei immer um zweckgebundene Vernetzungen, die vor allem dann entstehen, wenn zwischen den Partner*innen eine inhaltliche Nähe gegeben ist und die Zusammenarbeit Synergien verspricht. Deshalb werden TU-intern besonders Vernetzungen innerhalb des eigenen Fachgebietes sowie innerhalb der eigenen Säule erwartet.

Um ein Abbild über entstandene interne und externe Vernetzungsaktivitäten zu erhalten, wurden alle Mitarbeitenden von TUB Teaching dazu befragt. Für die Darstellung einer Entwicklung fand die

Befragung sowohl nach der ersten Hälfte (t1) als auch am Ende der Projektlaufzeit (t2) statt. Die Ergebnisse werden im Folgenden für beide Messzeitpunkte beschrieben.

2 Stichprobe

Befragt wurden alle im Projekt TUB Teaching involvierten Mitarbeitenden. Zum ersten Messzeitpunkt haben 15 Personen, zum zweiten 14 Personen mit folgenden Funktionen in Bezug auf das Projekt teilgenommen:

Tabelle 1: *Stichprobe der Befragung zu Messzeitpunkt 1 und 2*

Funktion im Projekt	n_{t1}	n_{t2}
Mitarbeiter*in	8	6
(Teil-)Projektleitung	6	7
Koordination	1	1
Gesamt	15	14

Im Projekt sind insgesamt 20 Personen beschäftigt, davon 9 auf Projektleitungsebene, 10 auf der Ebene der Wissenschaftlichen Mitarbeitenden und eine Koordinationsstelle. Die Teilnahme an der Befragung hat damit einen Rücklauf von 75 % bzw. 70 %.

3 Ergebnisse

Im ersten Abschnitt werden Häufigkeiten sowie Themen der Vernetzungsaktivitäten innerhalb der TU Berlin dargestellt. Dazu wurde erfragt, ob die Zusammenarbeit bzw. der Austausch innerhalb des Projektes stattfanden – differenziert nach innerhalb oder außerhalb der eigenen Säule, innerhalb des eigenen Fachgebiets, mit anderen Fachgebieten oder mit dem SEUTB-Zentrum. Im zweiten Abschnitt geht es um Häufigkeiten und Themen externer Vernetzungsaktivitäten. Hierbei wurde unterschieden zwischen anderen Berliner Universitäten oder Hochschulen bzw. Universitäten oder Hochschulen außerhalb von Berlin. Der dritte Abschnitt widmet sich der Einschätzung des Klimas und des Ausmaßes der Zusammenarbeit innerhalb der TU Berlin.

3.1 Vernetzungsaktivitäten innerhalb der TU Berlin

Für eine Darstellung der im Rahmen des Projektes entstandenen Vernetzungsaktivitäten innerhalb der TU Berlin wurden die Befragten gebeten anzugeben, wie häufig sie mit den verschiedenen Bereichen zusammengearbeitet bzw. sich ausgetauscht haben. Die Skala verlief von 1 = „nie“ bis 5 = „sehr häufig“. Die Ergebnisse zeigen erwartungskonform, dass eine besonders intensive Zusammenarbeit innerhalb des eigenen Fachgebietes sowie mit anderen Teilprojekten der eigenen Säule stattfand. Im Vergleich dazu fand die Zusammenarbeit mit anderen Teilprojekten außerhalb der eigenen Säule

deutlich seltener statt, was sich mit der unterschiedlichen thematischen Ausrichtung begründen lässt (vgl. Tabelle 2). Die positiv wahrgenommene Vernetzung mit den Fachgebieten ist nicht selbstverständlich und verweist darauf, dass die Projekte gut in die Fachgebiete integriert wurden.

Beim Vergleich der Werte zwischen den beiden Messzeitpunkten (vgl. Tabelle 2 und 3) zeigt sich, dass die Zusammenarbeit mit anderen Teilprojekten als weniger häufig eingeschätzt wurde. Dagegen hat die Zusammenarbeit innerhalb des eigenen Fachgebiets sowie mit anderen Akteur*innen außerhalb des Projektes nach Einschätzung der Befragten zugenommen.

Tabelle 2: Deskriptive Werte (empirisches Minimum und Maximum, Mittelwert, Standardabweichung) zur Einschätzung der Häufigkeit von Zusammenarbeit/Austausch innerhalb und außerhalb des TUB Teaching Projekts zum ersten Messzeitpunkt (t1)

t1	Skala	Min	Max	M	SD
<i>innerhalb von TUB Teaching</i>					
mit anderen Teilprojekten innerhalb der eigenen Säule	1-5	2	5	3.20	0.68
mit anderen Teilprojekten außerhalb der eigenen Säule	1-5	1	5	2.73	1.03
<i>außerhalb von TUB Teaching</i>					
innerhalb des eigenen Fachgebiets	1-5	1	5	3.86	1.23
mit anderen Fachgebieten	1-5	1	5	2.86	1.03
mit dem SETUB-Zentrum	1-5	2	5	3.07	1.03
Andere	1-5	1	5	2.67	1.40

Tabelle 3: Deskriptive Werte (empirisches Minimum und Maximum, Mittelwert, Standardabweichung) zur Einschätzung der Häufigkeit von Zusammenarbeit/Austausch innerhalb und außerhalb des TUB Teaching Projekts zum zweiten Messzeitpunkt (t2)

t2	Skala	Min	Max	M	SD
<i>innerhalb von TUB Teaching</i>					
mit anderen Teilprojekten innerhalb der eigenen Säule	1-5	1	4	2.71	0.91
mit anderen Teilprojekten außerhalb der eigenen Säule	1-5	1	4	2.43	0.85
<i>außerhalb von TUB Teaching</i>					
innerhalb des eigenen Fachgebiets	1-5	2	5	4.00	1.04
mit anderen Fachgebieten	1-5	1	5	2.69	1.11
mit dem SETUB-Zentrum	1-5	1	5	2.92	1.12
Andere	1-5	1	5	2.75	1.66

Daran anschließend wurden Themen abgefragt, die bei Zusammenarbeit und Austausch eine Rolle spielten. Dafür sollten die Befragten einschätzen, wie wichtig der Austausch über bestimmte Themen

für ihr Projekt ist (von 1 = „sehr unwichtig“ bis 4 = „sehr wichtig“). Es wurden verschiedene Themenbereiche zur Auswahl gegeben. Die Ergebnisse in Tabelle 4 und 5 zeigen, dass den Befragten der Austausch über alle Themenbereiche hinweg im Mittel wichtig bis sehr wichtig war. In der ersten Hälfte der Projektlaufzeit wurden organisatorische Themen am wichtigsten eingeschätzt, was mit der Größe des Projektes zusammenhängen kann. Diese haben zum Ende des Projektes an Bedeutung verloren. Die Wichtigkeit des Austauschs über Methoden sowie Ergebnisse der eigenen Forschung haben zugenommen, was plausibel erscheint, da in der ersten Projekthälfte überwiegend das Sammeln von Daten stattfand. Ein Austausch über die Gestaltung und Umsetzung von Lehre sowie Information und Beratung von Studierenden hat an Wichtigkeit abgenommen, was mit dem Gewinn an Routine erklärt werden kann.

Tabelle 4: Deskriptive Werte (empirisches Minimum und Maximum, Mittelwert, Standardabweichung) zur Einschätzung der Wichtigkeit von Themen bezüglich des Austauschs zum ersten Messzeitpunkt (t1)

t1	Skala	Min	Max	M	SD
Organisatorisches	1-4	2	4	3.33	0.72
Ergebnisse eigener Forschung	1-4	2	4	3.27	0.70
Gestaltung und Umsetzung von Lehre	1-4	2	4	3.27	0.70
Methoden für die eigene Forschung	1-4	2	4	3.20	0.78
Information und Beratung von Studierenden	1-4	2	4	3.20	0.94
Literatur	1-4	2	4	2.93	0.70

Tabelle 5: Deskriptive Werte (empirisches Minimum und Maximum, Mittelwert, Standardabweichung) zur Einschätzung der Wichtigkeit von Themen bezüglich des Austauschs zum zweiten Messzeitpunkt (t2)

t2	Skala	Min	Max	M	SD
Ergebnisse eigener Forschung	1-4	1	4	3.07	1.07
Methoden für die eigene Forschung	1-4	1	4	2.79	1.12
Organisatorisches	1-4	1	4	2.71	1.07
Information und Beratung von Studierenden	1-4	1	4	2.64	1.08
Literatur	1-4	1	4	2.64	1.01
Gestaltung und Umsetzung von Lehre	1-4	1	4	2.57	0.76

Neben den vorgegebenen Themen konnten weitere in bis zu drei offenen Antworten ergänzt werden. Folgende wurden genannt (angegeben werden die Originalaussagen, jede Aussage wurde einmal genannt):

Zu t1:

- Herstellung gemeinsamer Publikationsmöglichkeiten
- Skalen
- Erfahrungen
- Wissens- und Ergebnistransfer
- Sichtbarmachung der Projektergebnisse
- Absicherung möglichst guter Rahmenbedingungen zur Weiterführung und zum Abschluss des Projektes

Zu t2:

- Eigene Dissertationsvorhaben
- Sozialwissenschaftliche Forschungsmethoden
- Gesellschaftlicher Kontext
- Lehrkräftebildung berufliche Fächer
- Bildung- und Hochschulpolitik
- Innovative Strategien in der Lehrkräftebildung
- Stärkung der Vernetzung in den jeweiligen Bereichen der Lehrkräftebildung

Die Themen decken sich mit dem in der Einleitung ausgewiesenen Ziel 1, sodass dieses als erfolgreich eingeschätzt werden kann.

3.2 Vernetzungsaktivitäten mit anderen Universitäten und Hochschulen

Die Befragten wurden gebeten, die entsprechenden Universitäten und Hochschulen im offenen Antwortformat anzugeben. Dabei wurde differenziert zwischen innerhalb und außerhalb von Berlin. Zusätzlich wurde um die Angabe gebeten, ob die Kolleg*innen der jeweiligen Universität oder Hochschule ebenfalls in der Qualitätsoffensive Lehrerbildung tätig sind.

Die Ergebnisse, für beide Befragungszeitpunkte zusammenfassend dargestellt, zeigen, dass durch die Arbeit im Projekt sehr viele Vernetzungen entstanden sind, sowohl berlin- als auch deutschlandweit und einmal wurde eine internationale Universität genannt. Der Großteil der Universitäten, mit denen zusammengearbeitet wurde, sind ebenfalls im Rahmen der Qualitätsoffensive Lehrerbildung verankert, sodass die Vernetzungsaktivitäten eindeutig als Erfolg des Projektes und Projektträgers bezeichnet werden können.

Folgende Berliner Universitäten und Hochschulen wurden genannt:

QLB-Projekt	Kein QLB-Projekt
Freie Universität Berlin	Freie Universität Berlin
Humboldt Universität zu Berlin	Humboldt Universität zu Berlin
	Beuth Hochschule
	Hochschule für Technik und Wirtschaft

Folgende Universitäten und Hochschulen außerhalb von Berlin wurden genannt:

QLB-Projekt	Kein QLB-Projekt
Universität Potsdam	Universität Potsdam
Universität Hamburg	Universität Hamburg
Universität Hannover	Universität Hannover
Technische Universität Dresden	Technische Universität Cottbus
Universität Jena	Technische Hochschule Brandenburg
Universität Oldenburg	Universität der Bundeswehr
Universität Osnabrück	Universität Dortmund
Technische Universität Kaiserslautern	Norwegian University of Science and Technology
Bielefeld	
Universität Tübingen	
Pädagogische Schule Freiburg	
Universität Regensburg	

Des Weiteren wurde um Angabe gebeten, bezüglich welcher Themen eine Zusammenarbeit bzw. ein Austausch stattfand. Folgende Themenschwerpunkte wurden genannt (ähnliche Aussagen sowie beide Messzeitpunkte wurden zusammengefasst):

- Fachlicher Austausch (u.a. Skalen und Messinstrumente, Forschungsmethoden und -ergebnisse, Lehr-Lern-Labore, Fallvignetten, Herausforderungen im Unterricht, Lehrkräfteaus- und -weiterbildung, Hochschuldidaktik bei heterogener Studierendenschaft) ($n = 10$)
- Hochschulübergreifende Kooperation sowie Erfahrungsaustausch zur Gewinnung von Studierenden des beruflichen Lehramts sowie Q-Masters ($n = 3$)
- Gemeinsame Forschung, Datenerhebung und Publikationsmöglichkeiten ($n = 2$)
- Nachwuchsförderung, Promotionsvorhaben ($n = 2$)
- Kompetitive Hochschulorganisation ($n = 1$)
- Drittmittelforschung ($n = 1$)

3.3 Einschätzung des Klimas und des Ausmaßes der Zusammenarbeit innerhalb der TU Berlin

Zur Einschätzung des Klimas wurde die Befragten gebeten, der Aussage „Es herrscht ein kollegiales Klima ...“ auf einer Skala von 1 = „trifft gar nicht zu“ bis 4 = „trifft genau zu“ zuzustimmen. Dabei wurde zwischen drei Gruppen differenziert (vgl. Tabelle 6 und 7). Insgesamt herrscht ein kollegiales Klima an der TU Berlin. Am besten bewertet wird das Klima zwischen Mitarbeitenden des eigenen Fachgebiets. Zum Ende des Projektes wurde das Klima zwischen Mitarbeitenden innerhalb des Projektes als weniger kollegial eingeschätzt als zur Mitte der Projektlaufzeit, befindet sich nach wie vor über dem theoretischen Mittelwert von 2.50. Ein Rückgang der Einschätzung kann mit dem Folgeantrag zusammenhängen, in den nicht alle aktuellen Mitarbeitenden einbezogen wurden und werden konnten (darauf deuten die offenen Antworten zum Klima hin (siehe unten)).

Tabelle 6: *Deskriptive Werte (empirisches Minimum und Maximum, Mittelwert, Standardabweichung) zur Einschätzung des Klimas innerhalb der TU Berlin zum ersten Messzeitpunkt*

Es herrscht ein kollegiales Klima ...	Skala	Min	Max	M	SD
... zwischen Mitarbeitenden innerhalb von TUB Teaching.	1-4	2	4	3.53	0.64
...zwischen Mitarbeitenden innerhalb des eigenen Fachgebiets.	1-4	3	4	3.79	0.43
...zwischen den unterschiedlichen Akteuren der Lehrkräftebildung innerhalb der TU Berlin.	1-4	2	4	3.00	0.66

Tabelle 7: *Deskriptive Werte (empirisches Minimum und Maximum, Mittelwert, Standardabweichung) zur Einschätzung des Klimas innerhalb der TU Berlin zum zweiten Messzeitpunkt*

Es herrscht ein kollegiales Klima ...	Skala	Min	Max	M	SD
... zwischen Mitarbeitenden innerhalb von TUB Teaching.	1-4	2	4	2.93	0.62
...zwischen Mitarbeitenden innerhalb des eigenen Fachgebiets.	1-4	3	4	3.64	0.50
...zwischen den unterschiedlichen Akteuren der Lehrkräftebildung innerhalb der TU Berlin.	1-4	1	4	2.86	0.77

In einem freien Feld konnten Anmerkungen zum Klima ergänzt werden. Der Umgang untereinander wird als wertschätzend, kollegial und lösungsorientiert eingeschätzt. Jedoch kristallisiert sich auf der inhaltlichen Ebene heraus, dass von einigen Befragten kein übergeordneter theoretischer Rahmen zum Projekt und ein „wenig verbundenes Klima“ wahrgenommen wird, was in diesen Fällen eine Zusammenarbeit untereinander erschwert. Das führt dazu, dass einige Teilprojekte eher autonom als vernetzt arbeiten. Außerdem wurde der Wunsch nach einer internen Feedbackstruktur geäußert, in denen organisatorische sowie finanzielle und verwaltungstechnische Probleme thematisiert und

Lösungen gefunden werden könnten. Kritisiert wurde das wenig transparente Vorgehen beim Anfertigen des Folgeantrags, was sich z.T. auf die Motivation der Mitarbeitenden auswirkte.

Das Ausmaß der Zusammenarbeit konnten die Befragten auf einer 5-stufigen Skala von 1 = „zu wenig“ bis 5 = „zu viel“ einschätzen. Die Mitarbeitenden schätzten die Zusammenarbeit innerhalb der TU Berlin zum ersten Messzeitpunkt über alle Bereiche hinweg durchschnittlich zwischen „etwas zu wenig“ und „angemessen“ ein (vgl. Tabelle 8). Zum zweiten Messzeitpunkt wird das Ausmaß der Zusammenarbeit innerhalb des Projektes sowie zwischen den unterschiedlichen Akteuren der Lehrkräftebildung innerhalb der TU Berlin als etwas zu wenig eingeschätzt (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 8: *Deskriptive Werte (empirisches Minimum und Maximum, Mittelwert, Standardabweichung) zur Einschätzung der Zusammenarbeit innerhalb der TU Berlin zum ersten Messzeitpunkt*

Ich empfinde das Ausmaß der Zusammenarbeit ...	Skala	Min	Max	M	SD
... innerhalb von TUB Teaching als ...	1-5	1	3	2.47	0.64
... innerhalb des eigenen Fachgebiets als ...	1-5	1	3	2.67	0.62
...zwischen den unterschiedlichen Akteuren der Lehrkräftebildung innerhalb der TU Berlin insgesamt als ...	1-5	1	3	2.33	0.90

Anmerkung. Skalenwerte 1 = „zu wenig“; 2 = „etwas zu wenig“; 3 = „angemessen“; 4 = „etwas zu viel“; 5 = „zu viel“

Tabelle 9: *Deskriptive Werte (empirisches Minimum und Maximum, Mittelwert, Standardabweichung) zur Einschätzung der Zusammenarbeit innerhalb der TU Berlin zum zweiten Messzeitpunkt*

Ich empfinde das Ausmaß der Zusammenarbeit ...	Skala	Min	Max	M	SD
... innerhalb von TUB Teaching als ...	1-5	1	3	2.00	0.78
... innerhalb des eigenen Fachgebiets als ...	1-5	1	3	2.64	0.63
...zwischen den unterschiedlichen Akteuren der Lehrkräftebildung innerhalb der TU Berlin insgesamt als ...	1-5	1	3	2.07	0.83

Anmerkung. Skalenwerte 1 = „zu wenig“; 2 = „etwas zu wenig“; 3 = „angemessen“; 4 = „etwas zu viel“; 5 = „zu viel“

In einem freien Feld konnten zum ersten Messzeitpunkt Wünsche zur Zusammenarbeit innerhalb von TUB Teaching angegeben werden. Geäußert wurden der Wunsch nach einer transparenteren und offeneren Kommunikation untereinander (z.B. über Publikationsmöglichkeiten, Schwerpunkte und Ergebnisse im Projekt) sowie einer stärkeren inhaltlichen Verknüpfung der Projekte und einem engeren Austausch.

4 Fazit

Anhand der Ergebnisse lässt sich die durch TUB Teaching entstandene interne wie auch externe Zusammenarbeit als sehr erfolgreich einschätzen. Die Teilprojekte werden in den Fachgebieten als integrale Bestandteile von Forschung und Lehre wahrgenommen und sind kein isolierter Faktor geblieben. Durch die intensive Zusammenarbeit innerhalb des eigenen Fachgebiets besteht das Potential zu Verstetigung und Transfer, auch über die Projektlaufzeit hinaus. Das Klima innerhalb der TU Berlin wird als positiv und kollegial eingeschätzt. Es bestätigt sich der Eindruck, dass Mitarbeitende vor allem dann zusammenarbeiten, wenn eine inhaltliche oder fachliche Nähe besteht – sowohl in Bezug auf TU-interne als auch externe Zusammenarbeiten. Ein besonderer Erfolg für die Lehrkräftebildung an der TU Berlin sind die zahlreichen Vernetzungsaktivitäten mit anderen Universitäten oder Hochschulen.

Insgesamt existieren vielfältige Angebote zur Vernetzung und Kooperation im Kontext der Qualitätsoffensive Lehrerbildung, beispielsweise die Programmkongresse, bei denen zu spezifischen Themen ein fachlicher Austausch angestoßen wurde, oder die Workshops der Programmevaluation (Ramboll), die einen Austausch über Themen rund um die Qualitätssicherung ermöglichten. Offenbar haben diese verschiedenen Angebote mit dazu beigetragen, die Zusammenarbeit mit anderen QLB-Universitäten zu fördern.

Auch innerhalb des TUB Teaching Projekts gab es unterschiedliche Angebote, die zur Vernetzung und Kooperation genutzt werden konnten:

- Säulentreffen (thematischer Austausch)
- Wissenschaftlicher Beirat (Präsentation der Ergebnisse)
- Thematische Treffen (Austausch)
- Kooperationsworkshop (Förderung der Zusammenarbeit innerhalb von TUB Teaching)
- Workshop zum Problemorientierten Lernen
- Workshop zum Publizieren über Open Access

Dennoch wird deutlich, dass aus Sicht der Befragten mehr Vernetzungsaktivitäten wünschenswert gewesen wären. Eine mögliche Erklärung für diese Wahrnehmung kann sein, dass die Teilprojekte aufgrund der thematischen Bandbreite des Projektes von Anfang an große Autonomiespielräume hatten und diese auch durch autonomes Vorgehen genutzt haben. Der theoretische Rahmen des Gesamtprojektes wurde weit gefasst und es hatte im Vorfeld der Antragstellung keine gemeinsamen Vorarbeiten der beteiligten Fachgebiete stattgefunden, auf die hätte aufgebaut werden können. In TUB Teaching kamen somit erstmalig sehr verschiedene Akteure mit zum Teil sehr unterschiedlichen Interessen und Themenschwerpunkten in der Lehrkräftebildung zusammen, ein Umstand, der

grundsätzlich sehr begrüßenswert ist, jedoch die Vernetzung stärker herausforderte als erwartet. Daraus lässt sich für zukünftige Projekte schlussfolgern, dass die interne Zusammenarbeit durch einen engeren und im Vorfeld abgestimmten theoretischen Rahmen sowie eine größere Investition in die Entwicklung der Arbeitsprozesse noch stärker gefördert werden könnte.