

Benjamin Dreer-Göthe

Wertschätzung durch Mentor*innen

Ein Prädiktor für berufliches Wohlbefinden bei angehenden Lehrkräften?

Zusammenfassung

Wertschätzung spielt eine zentrale Rolle in Führungs- und Feedbackprozessen, ihre Bedeutung im Mentoring der Lehrkräftebildung ist jedoch wenig erforscht. Auf der Grundlage der *Stress-as-Offense-to-Self*-Theorie untersucht diese Studie, wie ausgeprägt die wahrgenommene Wertschätzung im Schulpraktikum ist und wie sie mit dem Wohlbefinden angehender Lehrkräfte ($n = 145$) zusammenhängt. Die Ergebnisse zeigen, dass Mentor*innen als wichtigste Quelle von Wertschätzung erlebt werden, gefolgt von Schüler*innen, Kolleg*innen und der Schulleitung. Die Befunde deuten zudem darauf hin, dass Wertschätzung durch Mentor*innen Belastungen mindern und die Bindung an die Praktikumschule stärken könnte, während die Wertschätzung durch Schüler*innen besonders relevant für die berufliche Zufriedenheit erscheint. Hieraus lassen sich zwei wesentliche Ansätze zur Förderung von Wohlbefinden durch Mentoring ableiten.

Einleitung

Angesichts des Lehrkräftemangels werden zahlreiche Ideen und Ansätze diskutiert und verfolgt, um die Attraktivität des Lehrberufs zu erhöhen (Huber et al., 2023). Dabei wird wiederholt die Forderung vorgetragen, dass mehr öffentliche Wertschätzung gegenüber Lehrkräften und ihrer Profession dabei helfen könnte, Menschen im Beruf zu halten und weitere Interessengruppen dafür zu erschließen (Dreer-Goethe, 2025a). In der Theorie verbirgt sich dahinter ein in der Arbeitspsychologie beschriebener Mechanismus. Die *Stress-as-Offense-to-Self*-Theorie (SOS-Theorie) von Semmer et al. (2019) beschreibt, dass Stress nicht nur aus Überlastung entsteht, sondern auch dann, wenn die eigene Person mit ihren Kompetenzen, ihrer Leistung oder ihrem Selbstwert verletzt oder entwertet wird. Regelmäßige Wertschätzung wirkt hier wie ein Schutzmechanismus: Sie signalisiert Anerkennung und Respekt für die geleistete Arbeit und stärkt damit das Selbstwertgefühl. Auf diese Weise mindert sie die Wahrscheinlichkeit, dass Arbeitserfahrungen als Angriffe auf das Selbst wahrgenommen werden, und trägt zur Reduktion von Stress und Burnout-Risiken bei. Deshalb ist Wertschätzung in beruflichen Kontexten üblicherweise verbunden mit höherer Berufszufriedenheit, geringerer Belastung und verringerten Absichten, den Arbeitsplatz zu wechseln (Pfister, 2019).

Schulpraktische Phasen während der Lehrkräftebildung stellen eine Bedrohung des Selbstbilds angehender Lehrkräfte dar. In den täglichen Abläufen können sie Erfahrungen machen, die sie dazu veranlassen, ihre Kompetenz, ihre Leistung und ihren Selbstwert als künftige Lehrkräfte kritisch zu hinterfragen. Meyer und Kiel (2014) konnten zeigen, dass dies häufig in Situationen passiert, in denen Studierende das Gefühl haben, von Kolleg*innen oder Schüler*innen nicht ernst genommen zu werden oder wenn ihre fachliche Kompetenz infrage gestellt wird.

Dementgegen kann Wertschätzung, die sich beispielsweise in respektvollen Rückmeldungen und positiven Bestätigungen ausdrückt, helfen, das Selbstbild zu stabilisieren, Stress abzupuffern und das Lernen im Praktikum zu erleichtern.

Obwohl Wertschätzung als Schutzfaktor vor Selbstwertbedrohungen gut belegt ist, **ist bislang wenig darüber bekannt, welche Rolle Mentor*innen als spezifische Quelle solcher Wertschätzung in schulpraktischen Phasen einnehmen.** Als Rollenvorbilder könnten ihre gezielten Rückmeldungen und ihre Anerkennung besonders wirksam sein, um das Selbstbild der Studierenden zu stärken. Dadurch wird nicht nur der Stress, der aus Selbstbildbedrohungen (z.B. misslungene Interaktionen mit Schüler*innen) entsteht, reduziert, sondern auch die berufliche Identitätsentwicklung (z.B. „Ich erlebe mich wirksam in...“) gefördert. Es ist daher zu erwarten, dass Wertschätzung durch Mentor*innen wesentlich zu positiven Erfahrungen im Praktikum beitragen kann und damit sowohl das Wohlbefinden als auch die professionelle Entwicklung der angehenden Lehrkräfte unterstützt.

Wertschätzung und Wohlbefinden

In einer querschnittlichen Online-Studie wurde untersucht, wie unterschiedliche Quellen von Wertschätzung mit Berufszufriedenheit, emotionaler Erschöpfung und Kündigungsabsichten von Lehrkräften im deutschen Schuldienst zusammenhängen (Dreer-Goethe, 2025a). Dazu wurden zwischen September und Oktober 2024 die Angaben von 1.069 Lehrkräften aus allen deutschen Schulformen erfasst. Auf Grundlage von Bronfenbrenners ökologischem Modell (1981) wurden acht Wertschätzungsquellen unterschieden, darunter Mentees, also von den teilnehmenden Lehrer*innen betreute angehende Lehrkräfte, Schüler*innen, Eltern und Kolleg*innen. Die Befragten bewerteten für jede Quelle, in welchem Ausmaß sie sich wertgeschätzt fühlen. Interessanterweise gaben jene Lehrkräfte, die aktuell als Mentor*innen tätig waren ($N = 549$) an, am meisten Wertschätzung durch Mentees zu erhalten. Diese erzielte den höchsten Mittelwert ($M \approx 4,0$ auf einer 5-Punkt-Likert-Skala) im Vergleich sämtlicher einbezogenen Quellen und rangierte damit noch vor Schüler*innen und Kolleg*innen. Gleichwohl zeigten die anschließenden statistische Analysen, dass die Mentee-Wertschätzung zwar leicht positiv mit Berufszufriedenheit korrelierte, sich jedoch in den Regressionsmodellen nicht als signifikanter Prädiktor für Berufszufriedenheit, emotionale Erschöpfung oder Kündigungsabsichten herausstellte. Im Gegensatz dazu hat Wertschätzung durch Schüler*innen, Kolleg*innen und insbesondere Schulleitungen deutliche direkte Effekte. Die Ergebnisse dieser Studie legen somit nahe, dass Mentoring zwar eine mit besonderer Wertschätzung verbundene und damit potenziell bereichernde Aufgabe für Lehrkräfte darstellen kann, ihr Wohlbefinden und ihre Bindung an den Beruf jedoch stärker von der Wertschätzung anderer Personengruppen abhängt. Diese Ergebnisse lassen sich auf der Grundlage von Ansätzen der Rollentheorie (Biddle, 1986) und der Theorie des sozialen Austauschs (Cook et al., 2013) einordnen. Demnach könnte eine Ursache für die mangelnde Relevanz der stark ausgeprägten Wertschätzung in der mit dem Mentoring verbundenen asymmetrischen Beziehung liegen. Innerhalb dieser werden Mentees als Unterstützungsbedürftige gesehen und Dankbarkeit sowie Wertschätzung gegenüber den Mentor*innen gelten als implizite Rollenerwartung. Da Mentees über noch wenig Erfahrung verfügen, können sie die Hinweise und Hilfestellungen und letztlich die investierte Zeit ihrer Mentor*innen nur gegen ihre Wertschätzung dieser Arbeit honorieren. Konsequenz einer solchen Betrachtung ist, dass die von Mentees geäußerte Wertschätzung bei ihren Mentor*innen eher als Pflichtübung denn als bestärkende Geste wahrgenommen wird. Dadurch kann die Wertschätzung

durch Mentees das Wohlbefinden der betreuenden Lehrkräfte nicht in gleichermaßen bedeutsamer Weise beeinflussen, wie etwa die Wertschätzung durch Schüler*innen, die zwar auch in einem Abhängigkeitsverhältnis stehen, aber in deren Rollenkonvention Wertschätzung gegenüber Lehrkräften nicht eingeschrieben ist. Im Gegenteil kann es für Schüler*innen im sozialen Gefüge einer Klasse oder Lerngruppe mitunter passender sein, sich in Opposition zu Lehrkräften zu begeben. Folglich kann Wertschätzung durch Schüler*innen mehr Wirksamkeit entfalten, gerade weil sie nicht als erwartet vorausgesetzt wird. Folgt man diesen theoretischen Überlegungen, dann müsste es umgekehrt starke Effekte der Wertschätzung von Mentor*innen auf die angehenden Lehrkräfte geben, da diese in ihrer machtsstrukturell schwächeren Rolle ebenfalls nicht automatisch Wertschätzung erwarten können. Um diese Annahme zu prüfen, wurde die nachfolgend dokumentierte Erhebung durchgeführt.

Methode

Fragestellungen

Aus den zuvor dargestellten theoretischen Annahmen zu Wertschätzung, sozialen Rollen und Wohlbefinden lassen sich die folgenden Fragestellungen ableiten:

F1: Wieviel Wertschätzung erleben Studierende im Schulpraktikum?

Diese Forschungsfrage wird explorativ verfolgt.

F2: Wie hängt Wertschätzung seitens der Mentor*innen mit dem Wohlbefinden der angehenden Lehrkräfte (Mentees) zusammen?

Auf Grundlage der zuvor dargestellten Annahmen, die sich auf theoretische Ansätze zu sozialen Rollen und sozialem Austausch stützen, wird in Hypothese H1 erwartet, dass die Wertschätzung der Mentor*innen die Berufszufriedenheit der angehenden Lehrkräfte positiv (H1.1), die emotionale Erschöpfung negativ (H1.2) und die Wechselabsichten negativ (H1.3) vorhersagt.

Design und Erhebungsinstrumente

Zur Untersuchung der Fragestellung wurde an der Universität Erfurt (Deutschland) im Wintersemester 2025/26 eine querschnittliche Erhebung durchgeführt. Die Befragung erfolgte etwa fünf Wochen nach Beginn des 15-wöchigen Praxissemesters, sodass sich die Studierenden einen guten Überblick über ihre Praktikumsschule verschaffen und ihre Selbstauskünfte fundiert einschätzen konnten. Das Praxissemester findet im 3. oder 4. Semester des Master of Education statt und umfasst vier Tage Praktikum an der Schule sowie einen Tag Begleitveranstaltungen an der Universität. Im Kontext einer dieser Begleitveranstaltungen füllten die Studierenden einen Online-Fragebogen aus, der die in Tabelle 1 dargestellten Skalen enthielt. Die Auswahl erfolgte so, dass theoretisch fundierte und empirisch validierte Konstrukte unter Verwendung bewährter und erprobter Messinstrumente erfasst werden.

Konzept	Instrument	Subskala (Anzahl der Items), <i>Itembeispiel</i>	M	SD	α
Wahrgenommene Wertschätzung nach Quellen	Skala Wertschätzung (Pfister, 2019)	Wertschätzung durch...			
		Schulleitung (5 items)	3.61	0.95	.92
		<i>Ich fühle mich von der Leitung meiner Praktikumsschule in meiner Arbeit anerkannt und wertgeschätzt.</i>			
		Kolleg*innen (5 items)			
		<i>Ich fühle mich durch die Anerkennung, die ich im Team erhalte, motiviert und geschätzt.</i>	4.16	.69	.86
		Mentor*in			
Wohlbefinden im Schulpraktikum	Skala Berufszufriedenheit (Ho & Au, 2006)	<i>Ich fühle mich von meinem Mentor/meiner Mentorin in meiner Arbeit im Schulpraktikum anerkannt und wertgeschätzt.</i>	4.66	.57	.93
		Schüler*innen (5 items)			
		<i>Meine Schülerinnen und Schüler zeigen durch konkrete Handlungen, dass sie meine Bemühungen im Praktikum wertschätzen.</i>	4.35	.60	.90
		Teaching Satisfaction (5)			
		<i>Ich bin zufrieden damit, Lehrkraft zu werden.</i>	3.84	0.62	.86
		Emotionale Erschöpfung (9)			
Wohlbefinden im Schulpraktikum	Emotionale Erschöpfung (Maslach et al., 1996)	<i>Durch meine Arbeit an der Schule fühle ich mich emotional ausgelaugt.</i>	1.89	0.63	.87
		Schulwechsel (3)			
		<i>Ich denke oft darüber nach, die Praktikumsschule zu wechseln.</i>	1.24	0.60	.79
		Berufswahl (3)			
Wohlbefinden im Schulpraktikum	Wechselabsichten - Beruf (Hackett et al., 2001)	<i>Ich denke oft darüber nach, das Ziel Lehrberuf aufzugeben.</i>	1.50	0.72	.87

Tabelle 7: Übersicht über die eingesetzten Erhebungsinstrumente

Stichprobe

Insgesamt nahmen 145 Lehramtsstudierende an dieser Studie teil, darunter 109 weibliche und 36 männliche Personen. Das Alter der Teilnehmenden lag zwischen 22 und 43 Jahren, mit einem Mittelwert von $M = 23.95$ Jahren (Standardabweichung $[SD] = 2.84$). Alle Teilnehmenden waren in einem Masterstudiengang für Lehramt eingeschrieben, davon 127 im Master of Education Grundschule (Primarschulbereich) und 19 im Master of Education Regelschule (Sekundarschulbereich I). Die Verteilung nach Geschlecht und Schulform spiegelte die

Zusammensetzung der Lehramtsstudierendenpopulation an der Universität Erfurt weitgehend wider, an der diese Studie durchgeführt wurde. Die Studierenden wurden im Vorfeld über Ziel und Zweck der Untersuchung aufgeklärt und erteilten ihre Einwilligung zur Teilnahme schriftlich.

Ergebnisse

Mit Blick auf die Forschungsfrage F1 zeigt sich, dass die befragten Studierenden insgesamt eine sehr hohe Ausprägung wahrgenommener Wertschätzung berichten. Abbildung 1 verdeutlicht, dass die größte Quelle von Wertschätzung im Schulpraktikum die Mentor*innen darstellen ($M = 4.66$), gefolgt von den Schüler*innen ($M = 4.35$), den Kolleg*innen ($M = 4.16$) und der Schulleitung ($M = 3.61$). Trotz des insgesamt hohen Wertschätzungsniveaus treten signifikante Unterschiede zwischen den einzelnen Quellen auf. So liegt zum Beispiel die Wertschätzung durch Mentor*innen signifikant höher als die durch Schüler*innen ($t = 4.32$, $p < .001$, $d = .69$), durch Kolleg*innen ($t = 8.10$, $p < .001$, $d = .79$) sowie durch die Schulleitung ($t = 10.10$, $p < .001$, $d = .95$).

Abb. 1: Vergleich der Mittelwerte (95%-Konfidenzintervall) der wahrgenommenen Wertschätzung nach Quellen

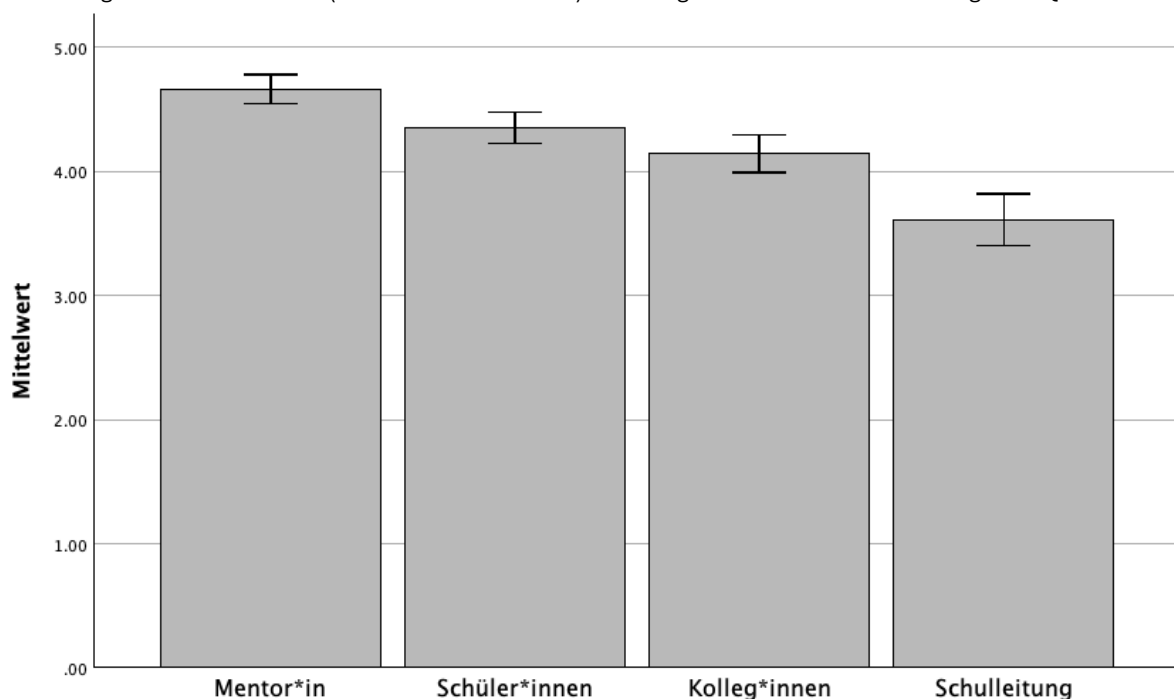


Abb. 1: Vergleich der Mittelwerte (95%-Konfidenzintervall) der wahrgenommenen Wertschätzung nach Quellen

Zur Beantwortung der Forschungsfrage F2 wurden die Zusammenhänge zwischen wahrgenommener Wertschätzung und den Variablen Berufszufriedenheit, emotionale Erschöpfung und Wechselabsichten zunächst mittels Korrelationsanalysen untersucht. Die Korrelationsmuster (siehe Tabelle 2) verdeutlichen, dass Wertschätzung grundsätzlich positiv mit der Berufszufriedenheit und negativ mit emotionaler Erschöpfung sowie den Wechselabsichten in Bezug auf die Praktikumschule zusammenhängt. Wechselabsichten hinsichtlich des Lehrberufs (Berufsaufgabe) korrelieren hingegen nur signifikant und in geringem Maß mit der erlebten Wertschätzung durch die Schüler*innen. Die stärksten Zusammenhänge zeigen sich zwischen der Wertschätzung durch Mentor*innen und den Wechselabsichten im Hinblick auf die Praktikumschule ($r = -0.64$) sowie zwischen der Wertschätzung durch Schüler*innen und der Berufszufriedenheit ($r = 0.38$).

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1. WS: Mentor*innen	1	0.11	0.42**	0.28**	0.21*	-0.26**	-0.64**	-0.04
2. WS: Schüler*innen		1	0.33**	0.27*	0.38**	-.034**	-0.14	-0.26**
3. WS: Kolleg*innen			1	0.61**	0.30**	-0.26**	-0.35**	-0.14
4. WS: Schulleitung				1	0.23*	-0.24*	-0.19	-0.14
5. Berufszufriedenheit					1	-0.65**	-0.30**	-0.75**
6. Emot. Erschöpfung						1	0.33**	0.42**
7. WA: Schule							1	0.20*
8. WA: Beruf								1

Legende: WS = Wertschätzung; WA = Wechselabsichten; * = $p < 0.05$; ** = $p < 0.01$

Tabelle 2: Pearson Korrelationen zwischen den untersuchten Variablen

Anschließend kamen schrittweise Regressionsanalysen zum Einsatz, um zu ermitteln, welche Zusammenhänge von prädiktiver Bedeutung sein könnten. Insgesamt wurden vier Regressionsanalysen berechnet, die die Vorhersagekraft verschiedener Wertschätzungsquellen für die jeweiligen abhängigen Variablen (Berufszufriedenheit, emotionale Erschöpfung, Wechselabsichten hinsichtlich der Praktikumsschule und bezüglich des Berufs) prüften. Die Ergebnisse zeigen, dass die Berufszufriedenheit der Studierenden im Praktikum allein durch die Wertschätzung seitens der Schüler*innen vorhergesagt wird ($\beta = .28$; $p = .009$). Alle weiteren Wertschätzungsquellen erwiesen sich zur Vorhersage der Berufszufriedenheit als nicht bedeutsam.

Im Gegensatz dazu weisen die Ergebnisse zur Vorhersage der emotionalen Erschöpfung auf einen wesentlichen Einfluss der Wertschätzung durch die Mentor*innen hin ($\beta = -.35$; $p < .001$). Weitere Wertschätzungsquellen spielten für die Vorhersage der emotionalen Erschöpfung keine Rolle.

Mit Blick auf die Wechselabsichten zeigt sich ein ähnliches Bild: Für die Absicht, die Praktikumsschule zu wechseln, findet sich ausschließlich für die Wertschätzung durch die Mentor*innen eine signifikante Vorhersagekraft ($\beta = -.67$; $p < .001$). Auch hier erwiesen sich alle übrigen Wertschätzungsquellen als nicht relevant. Für die Absicht, den Beruf zu wechseln, zeigte sich keine der untersuchten Wertschätzungsquellen als statistisch bedeutsam.

Diskussion

Die Analysen zur Beantwortung der ersten Forschungsfrage zeigen, dass die befragten Studierenden während ihres Praktikums insgesamt hohe Wertschätzung berichten. Besonders auffällig ist, dass diese Wertschätzung vor allem von den Mentor*innen ausgeht; erst danach folgen die Schüler*innen, die Kolleg*innen und schließlich die Schulleitung. Dass die Wertschätzung durch die Mentor*innen im Mittel am höchsten ausfällt, lässt sich aus rollentheoretischer Perspektive (Biddle, 1986; Cook et al., 2013) erklären. Eine zentrale Aufgabe von Mentor*innen besteht darin, Austausch- und Feedbackprozesse zu initiieren und zu gestalten. Dadurch steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Studierende gerade durch Mentor*innen Rückmeldungen zu ihrem Tun im Praktikum erhalten, während andere Kolleg*innen der Schule oder Schüler*innen in Deutschland üblicherweise nicht systematisch dazu aufgefordert sind, Feedback zu geben. Die geringere Wertschätzung durch die anderen Gruppen erscheint schon

allein deshalb plausibel, da Berührungspunkte im Alltag – beispielsweise zwischen Schulleitung und Praktikant*innen – limitiert sind.

Die Analysen zur zweiten Forschungsfrage F2 ergeben ein differenziertes Bild: Die von Mentor*innen erfahrene Wertschätzung ist nicht für alle Facetten des berufsbezogenen Wohlbefindens der angehenden Lehrkräfte relevant. So ist es allein die Wertschätzung seitens der Schüler*innen, die die Berufszufriedenheit der angehenden Lehrkräfte vorhersagt. Dies ist entgegen der Erwartung (Hypothese H 1.1) und deutet darauf hin, dass für angehende Lehrkräfte die unmittelbare Erfahrung ihrer Wirksamkeit im Unterricht entscheidender für die berufliche Zufriedenheit ist als die im Rahmen des Mentorings vermittelt-reflektierte Bewertung ihres Lehrkräftehandelns. Diese Befunde stimmen mit anderen Studien überein, die nahelegen, dass insbesondere die Rückmeldungen der Schüler*innen für die wahrgenommene Selbstwirksamkeit und das Wohlbefinden von angehenden Lehrkräften bedeutsam sind (Dreer-Goethe, 2025b).

Erwartungskonform zeigen die Ergebnisse dieser Untersuchung, dass die Wertschätzung durch Mentor*innen prädiktiv ist für die emotionale Erschöpfung der Studierenden (Hypothese H1.2) sowie für deren Absichten, die Praktikumsschule zu wechseln (Hypothese H1.3). Dies legt nahe, dass wertschätzendes Mentoring zwei zentrale Indikatoren des berufsbezogenen Wohlbefindens beeinflussen könnte: Wer Wertschätzung von Mentor*innen erfährt, fühlt sich weniger erschöpft und denkt seltener darüber nach, die Praktikumsschule zu wechseln. Damit wird die in der Literatur beschriebene protektive Funktion von Mentoring erneut bestätigt (Hobson, 2020).

Überdies deuten die Befunde darauf hin, dass die Wertschätzung durch Kolleg*innen und die Schulleitung nicht unmittelbar zum Wohlbefinden der angehenden Lehrkräfte beiträgt. Dies könnte aufgrund der begrenzten Stichprobengröße mit eingeschränkter Teststärke erklärt werden. Ferner erscheint aber auch eine inhaltliche Erklärung plausibel: Wertschätzung aus diesen Quellen ist seltener und erfolgt häufig aus der Distanz, da Kolleg*innen und Schulleitung den Praxisalltag der Studierenden nur bedingt aus eigener Anschauung kennen und meist auf Informationen aus zweiter Hand angewiesen sind. Äußerungen der Wertschätzung könnten deshalb als weniger authentisch wahrgenommen werden.

Bemerkenswert ist, dass keine der erfassten Wertschätzungsquellen eine Rolle dabei zu spielen scheint, wie intensiv Studierende über einen möglichen Berufswechsel nachdenken. Ursache für diesen Befund könnte ein Bodeneffekt in den Wechselabsichten sein. Mit Blick auf den Mittelwert zeigt sich, dass die Studierenden im Durchschnitt nur sehr geringe Wechselneigungen berichten, sodass die Varianz in diesem Bereich stark eingeschränkt ist. Unter diesen Bedingungen fällt es statistischen Verfahren schwer, mögliche Zusammenhänge zwischen Wertschätzungserleben und Wechselüberlegungen abzubilden. Ferner weist dieser Befund auf zwei potenzielle inhaltliche Erkenntnisse hin. Zum einen wird nahegelegt, dass Wertschätzung allein nicht ausreicht, um Nachwuchstelehrkräfte im Beruf zu halten. Zum anderen, wird suggeriert, dass eine wenig wertschätzende Praktikumsschule nicht automatisch dazu führt, dass die Studierenden vom Lehrberuf Abstand nehmen. Beide Einsichten verdeutlichen die Grenzen der Wirksamkeit von Wertschätzung und unterstreichen damit die Bedeutung struktureller Rahmenbedingungen (z.B. Arbeitslast) für das berufsbezogene Wohlbefinden angehender Lehrkräfte.

Limitationen

Bei der Interpretation der Ergebnisse sind einige Limitationen zu berücksichtigen. Die Studie basiert auf einer relativ kleinen Stichprobe und einer Fragebogenerhebung mit Selbstauskünften, sodass Verzerrungen durch subjektive Wahrnehmungen sowie Effekte sozialer Erwünschtheit

nicht ausgeschlossen werden können. Zudem wird Wertschätzung ausschließlich aus individueller Perspektive erfasst: Zwischen der von Mentor*innen intendierten Wertschätzung und der wahrgenommenen Wertschätzung der Mentees besteht nicht zwangsläufig Übereinstimmung, da individuelles Empfinden und persönliche Interpretationslogiken eine zentrale Rolle spielen. Diese mögliche Diskrepanz gilt es zukünftig in den Blick zu nehmen. Aufgrund der **vorwiegend weiblichen Stichprobe** können darüber hinaus mögliche **Geschlechtereffekte** nicht differenziert betrachtet werden, was die Generalisierbarkeit der Befunde einschränkt. Schließlich erlaubt das Querschnittsdesign keine kausalen Schlussfolgerungen. Die Studie ist daher ausdrücklich als Ausgangspunkt für zukünftige, vertiefende Untersuchungen zu verstehen.

Praktische Implikationen

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass wertschätzendes Mentoring die Belastung angehender Lehrkräfte im Praktikum senken und ihre Bindung an die Praktikumsschule stärken kann. Mentor*innen sollten daher gezielt beim Geben wertschätzenden Feedbacks unterstützt werden – etwa durch spezifische Trainings oder indem sie selbst mehr Anerkennung für ihr Engagement erhalten. Zudem zeigt sich ein enger Zusammenhang zwischen der Berufszufriedenheit der Studierenden und der Wertschätzung durch Schüler*innen. Zur Förderung des Wohlbefindens könnten Mentor*innen Schüler*innen ermutigen, konstruktives, wertschätzendes Feedback zu geben. Insgesamt erscheint es für die Praxis sinnvoll, Wertschätzung im Mentoring auch in frühberuflichen Phasen (z.B. Induktion, Vorbereitungsdienst) gezielt zu thematisieren und zu fördern. Gleichzeitig machen die Befunde auch deutlich, dass wertschätzendes Verhalten Grenzen hat, was Überlegungen zu angemessener Form und Dosierung nahelegt.

Literatur

- Biddle, B. J. (1986). Recent Developments in Role Theory. *Annual Review of Sociology*, 12(Volume 12, 1986), 67–92.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev.so.12.080186.000435>
- Bronfenbrenner, U. (1981). *Die Ökologie der menschlichen Entwicklung: Natürliche und geplante Experimente*. Klett-Cotta.
- Cook, K. S., Cheshire, C., Rice, E. R. W., & Nakagawa, S. (2013). Social Exchange Theory. In J. DeLamater & A. Ward (Eds.), *Handbook of Social Psychology* (pp. 61–88). Springer.
https://doi.org/10.1007/978-94-007-6772-0_3
- Dreer-Goethe, B. (2025a). How appreciation predicts teachers' job satisfaction, emotional exhaustion, and quitting intentions. *Educational Studies*
<https://doi.org/10.1080/03055698.2025.2511915>
- Dreer-Goethe, B. (2025b). *Moments that matter: How critical incidents shape the well-being of student teachers during their practicum*. [Manuscript submitted for publication]
- Hackett, R. D., Lapierre, L. M., & Hausdorf, P. A. (2001). Understanding the Links between Work Commitment Constructs. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 392–413.
<https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1776>

- Ho, C.-L., & Au, W.-T. (2006). Teaching Satisfaction Scale: Measuring job satisfaction of teachers. *Educational and Psychological Measurement*, 66(1), 172–185. <https://doi.org/10.1177/00131644052785>
- Hobson, A. J. (2020). ONSIDE Mentoring: A Framework for Supporting Professional Learning, Development, and Well-Being. In B. J. Irby, J. N. Boswell, L. J. Searby, F. K. Kochan, R. Garza, & N. Abdelrahman (Eds.), *The Wiley International Handbook of Mentoring: Paradigms, Practices, Programs, and Possibilities* (pp. 521–545). John Wiley & Sons, Inc.
- Huber, S. G., Helm, C., & Lusnig, L. (2023). *Schulischer Personalmangel: Kurz-, mittel- und langfristige Lösungsansätze für Politik, Schulaufsicht, Hochschulen und in den Schulen selbst. #schuleverantworten*, 3(2), 37–45. <https://doi.org/10.53349/sv.2023.i1.a308>
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory*. Consulting Psychologists Press.
- McInerney, D. M., Ganotice, F. A., King, R. B., Marsh, H. W., & Morin, A. J. S. (2015). Exploring commitment and turnover intentions among teachers: What we can learn from Hong Kong teachers. *Teaching and Teacher Education*, 52, 11–23. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2015.08.004>
- Pfister, I. B. (2019). *Appreciation at Work and its Consequences* (Dissertation). Universität Bern. <https://boristheses.unibe.ch/id/eprint/1367>
- Semmer, N. K., Tschan, F., Jacobshagen, N., Beehr, T. A., Elfering, A., Kälin, W., & Meier, L. L. (2019). Stress as Offense to Self: A Promising Approach Comes of Age. *Occupational Health Science*, 3(3), 205–238. <https://doi.org/10.1007/s41542-019-00041-5>

Zum Autor

Benjamin DREER-GÖTHE ist wissenschaftlicher Geschäftsführer der Erfurter School of Education, Universität Erfurt. Seine Forschung konzentriert sich auf das Wohlbefinden von angehenden und berufstätigen Lehrkräften. Darüber hinaus beschäftigt er sich mit Themen wie Mentoring und beruflicher Weiterbildung in der Lehrkräftebildung.