

Mentorinnen und Mentoren in der Praxisausbildung: Vom formellen Besuch zur persönlichen Begleitung

Kurzbericht zum Evaluationsprojekt 2015

Prof. Dr. Stephan Kösel

Marc Goldoni M.A.

Evaluation

- Evaluation zielt auf die Auswertung und Bewertung von Programmen, Instrumenten, Gefässen etc.
- Es lohnt sich –überspitzt- nur das zu evaluieren, was beeinflussbar ist.

Bsp: „Welche Klarheit herrscht über die Rolle der Mentorinnen und Mentoren beim Standortgespräch?“

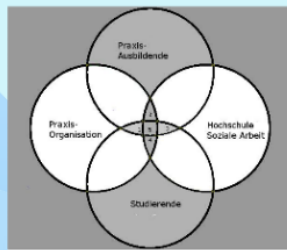
→ *Das Standortgespräch kann als Gefäss beeinflusst werden.*

Forschung

- Forschung zielt auf Erkenntnisgewinn ab, um Wirkungszusammenhänge oder Problemphänomene zu erhellen

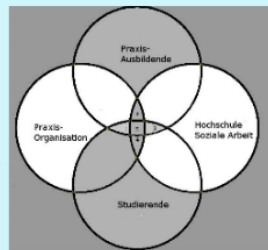
Bsp : „Wie ist die Praxisausbildung innerhalb der Praxisorganisation verankert“? (KOPRA 2015)

Dyade: PA-Studierender



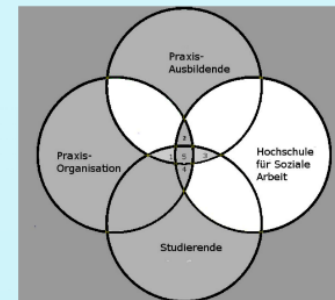
förderliche Intensität versus
einseitige Abschottung
exklusive Intensität

Triade: PA-Team-Studierender



Anbindung an Team versus
Teilsystembildung

Tetrade: PA-Team-Orga.

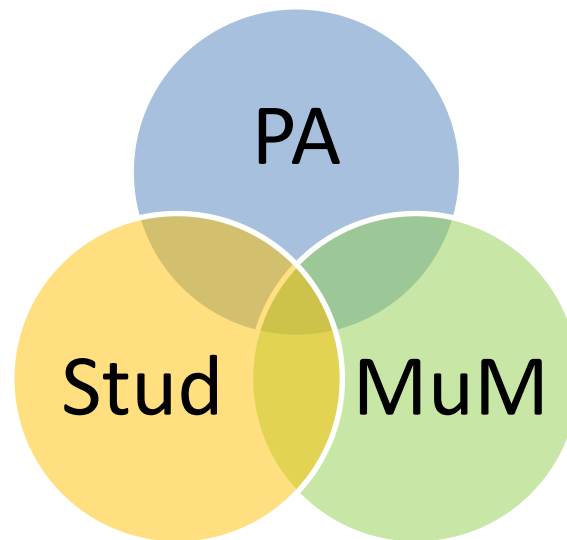


mehrebiges Praxisausbildung
versus zu viele Akteure

→ die Verankerung der Praxisausbildung hat sicher auf Themen des Standortgesprächs einen Einfluss, die Mentorinnen und Mentoren haben darauf aber keinen Einfluss. Daher nicht als Evaluationsgegenstand geeignet!

Evaluation Mentorinnen und Mentoren (MuM) in der Praxisausbildung

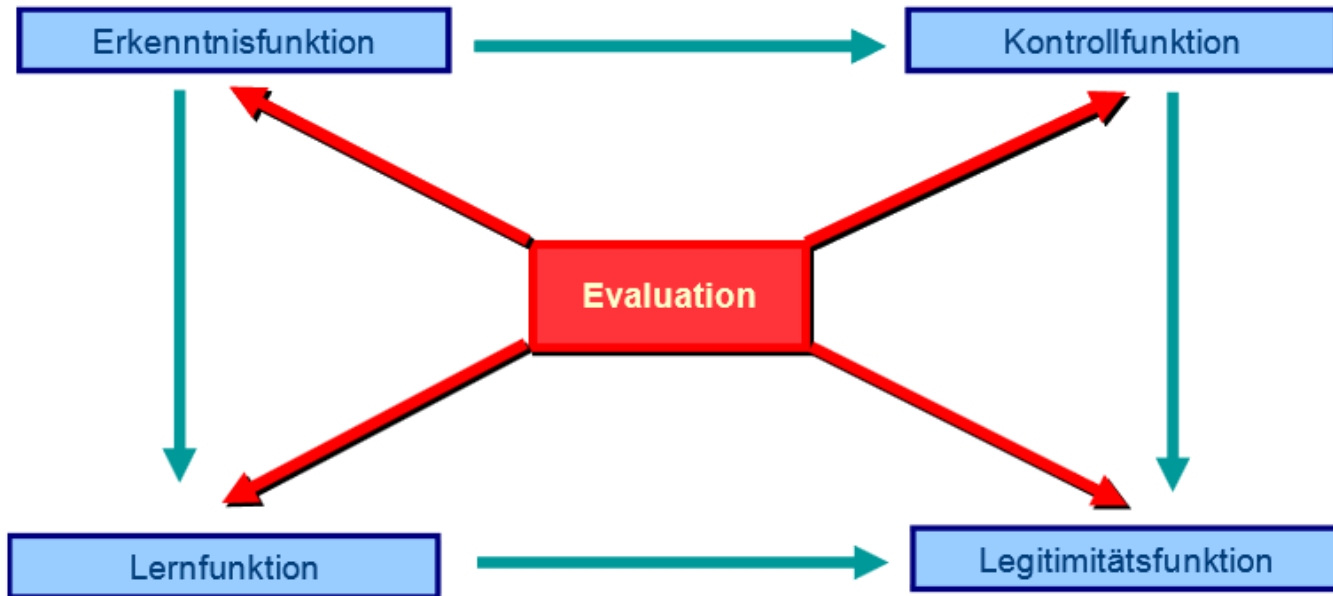
- Die Rolle der MuM wurde aus allen drei Perspektiven der Akteure bewertet



Funktionen von Evaluation

Läuft das, was laufen soll, richtig und effektiv?

Macht jedeR, das was er tun sollte ?

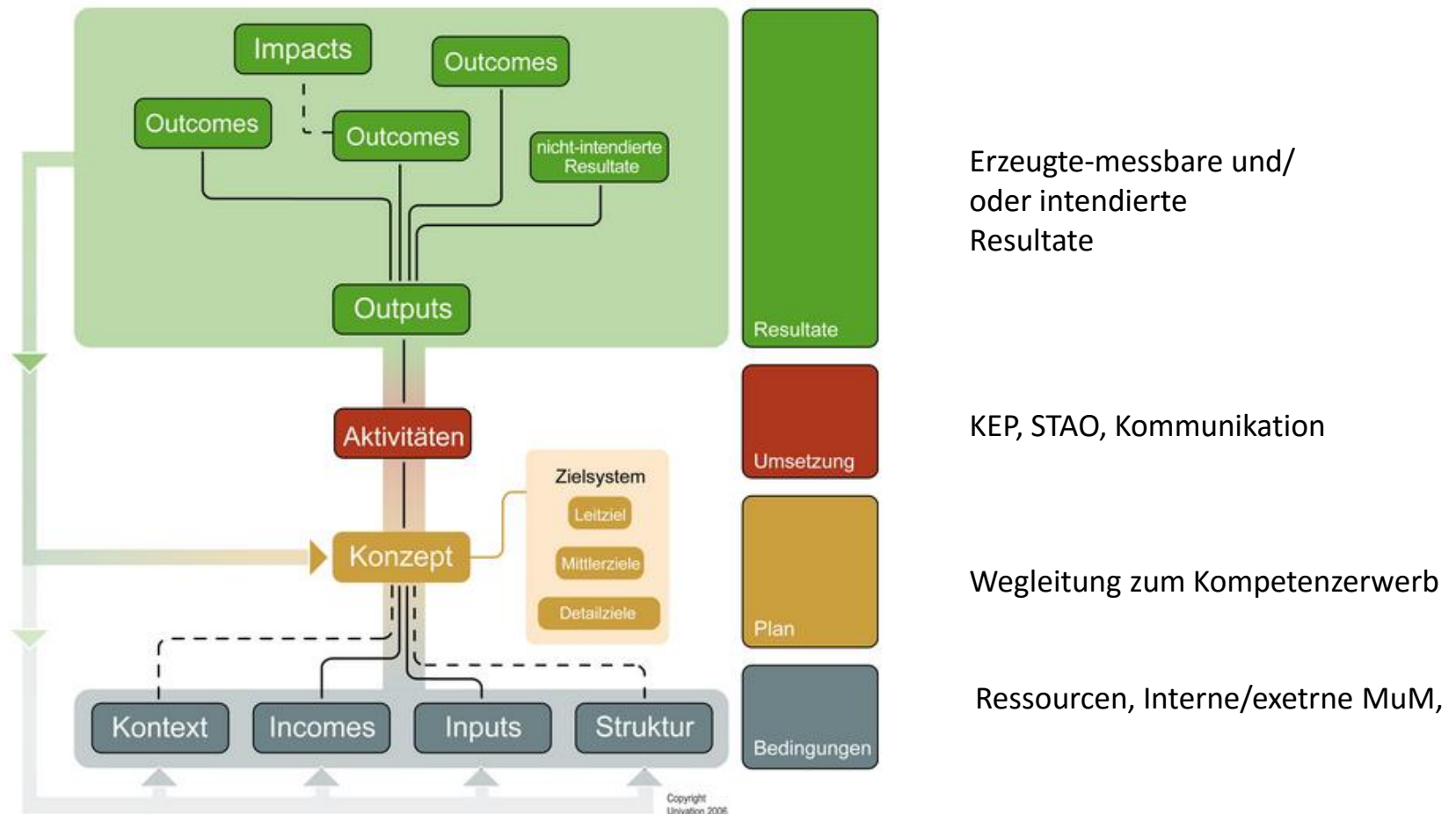


Welche Bedarfe werden aufgedeckt?

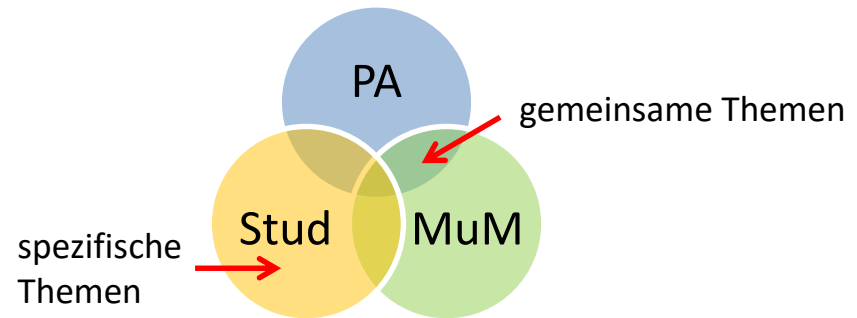
Erzielen die eingesetzten Ressourcen
ausreichende und sinnvolle Wirkungen?

Programmbaum der Evaluation (Beywl 2009)

wurde zur Vorbereitung der Gruppendiskussionen verwendet (Sampling, Leitfragen etc,)



Gruppendiskussion als Methode



- In jeweils einer Gruppendiskussion von Studierenden, MuM und Praxisauszubildenden wurden spezifischen Themen diskutiert
- und damit sollen gemeinsame und divergierende „Orientierungsrahmen“ deutlich werden
- Keine quantitative, repräsentative Umfrage, aber „bunte“ Gruppenzusammensetzungen (Sampling)!



Zusammenfassende Auswertungen

Evaluation Mentorat während der Praxisausbildung

Verständlichkeitsfaktoren

(Faktoren, die die Verständlichkeit der Mentoratsaufgaben beeinflussen)

förderliche Faktoren Verständlichkeit

- Informationen in der Begleitung hilft an sich
- direkte Informationen seitens der Studierenden und direkte Informationen des Mentors/in im Gespräch mit PA werden aber als noch förderlicher erlebt
- Unterschiedlichkeit der Aufgaben des Mentors im Rahmen des Portfolio (Jahresspezifisch, Vertraulichkeit) im Vergleich zu Aufgaben in der Praxisausbildung ist bekannt und belässt die Verantwortung über den Grad der zugelassenen Vertraulichkeit bei Studierenden.

hinderliche Faktoren Verständlichkeit

- Heterogenität der Mentoren (berufliche Hintergründe, Mitarbeitenden der FHNW oder externe Lehrbeauftragte) erschwert "klares Bild" von Mentoratsaufgaben
- wahrgenommene Unklarheit bei den Mentoren selbst über ihre Aufgaben/Rollen überträgt sich auf Studierende und PAs

Nützlichkeitsfaktoren

(Faktoren, die die Nützlichkeit der Mentoratsrolle beeinflussen)

förderliche Faktoren Nützlichkeit

- Der Kontakt der Mentoren zu den PAs ist regelmäßig, freundlich, höflich, wohlwollend
- Der Kontakt ist zwar nur punktuell, z.T. scheinbar "auf Es" gelegt und "inexistent", kann aber jederzeit von Seiten der Praxis "aktiviert" werden.
- Insbesondere in Krisen oder Umbrüchfragen (wie Stellen- oder Studienformwechsel) stellen die Mentoren eine wichtige Ansprechperson/-person dar
- Die Rückmeldungen zur Kompetenzverbalplanning sind hilfreich und zum Teil "von neutraler Stelle" nötig, um Reflexions- und Lernprozesse auszulösen/zu unterstützen
- Auch wenn das "Hinterdenken" in die KEP-Logik/Sprache am Anfang anstrengend/schwierig ist, hilft es beim 2. Mal deutlich als Reflexions- und Planungsinstrument
- Die Aufgabenteilung, dass die PAs für die "praktische Seite" zuständig sind (ich kann Praktiker ausbilden) und die Mentoren eher für die Theorie-Praxis-Beziehung wird als sinnvoll erlebt
- Es wird als Entlastungsmöglichkeit erlebt, zu bestimmten Themen oder Anlässen den Mentor als "Externen" bewusst hinzu zu ziehen, um Entwicklungsaufgaben der Studierenden ansprechen oder bei deren Bearbeitung als Unterstützungsperson zu fungieren
- Die Möglichkeit über die Praxisausbildung qualifizierten Nachwuchs zu erhalten, spielt in

Hinderliche Faktoren Nützlichkeit

- Die fehlende Kontinuität im Kontakt zwischen konkretem Mentor und konkreter Praxistelle führt dazu, dass häufig und immer wieder viel der wenigen Zeit/Energie für ein "fachliches und persönliches" Kennenlernen aufgewendet werden muss.
- Gefahr der "Wiederholung" einer relativ gesehen zu langen und/oder unproduktiven Kennenlernphase
- Erschwerend kommt hinzu, dass aufgrund der fachlichen Heterogenität der Mentoren die Passung zu den inhaltlichen Anforderungen der konkreten Praxisorganisation manchmal gar nicht oder nur bedingt vorhanden ist.
- >>Hierzu wird eindeutig als Innovationsfeld eine Koppelung und längerfristige Zusammenarbeit von Praxisorganisation/Arbeitsfeld und konkretem PA benannt (siehe unten)
- In der Kompetenzverbalplanung führt die häufig nur bedingt vorliegende Passung von fachlicher Expertise des Mentors/Anforderungen des Arbeitsfeldes zu Verständnis- und Verständlichkeitschwierigkeiten
- Im Extremfall kommt es dazu, dass "zwei getrennte Welten" erlebt werden, in der die Logik der Hochschule bzw. das Verfechten eines theoretischen Ansatzes auf die komplett konträren Konzepte und Anforderungen der Praxisstelle stossen
- Bei unklarem Rollenverständnis zwischen Mentor und Praxisorganisation kann dies sogar zu einem nutzlosen Kampf um das Durchsetzen des eigenen Standpunktes führen (Machtstämpf statt Ko-Konstruktion).
- In der Zeitrahmen für die Standortgespräche wird als zu knapp erlebt, angesichts einer notwendigerweise nötigen Kennenlernphase und der gegebenen Inhalten des STAO
- Der Zeitpunkt des Kennenlernens und der gegenseitigen Rollen- und Auftragsklärung sollte an das Beginn des Praxismoduls gelegt werden
- Manchmal kommt es beim Standortgespräch zu einer - ebenso unproduktiven - formalen Wiederholung/Bearbeitung der schon verschriftlichten KEP, z.T. auch wegen der inhaltlich zu grossen Lücke zwischen beruflichen Hintergrund des Mentors und Anforderungen des konkreten Arbeitsfeldes
- Zu Beginn einer Kooperation zwischen FHNW und einer neuen Praxisorganisation kommt es manchmal zu Verständlichkeitschwierigkeiten über die Anforderungen des Anerkennungsverfahrens, die dann z.T. eher formal abgearbeitet werden. Auch hier wird als Grund z.T. unterschiedliches Verständnis über die Notwendigkeit und Passung von Organisationszielen und Zielen der FHNW angeführt
- >>>Bedarf an Abstimmungsformen

Ergebnisse Gruppengespräch MentorInnen

Rollen und Aufgaben

- Mentorat zur Sicherung der Qualität von Praxisausbildung da, Förderung von Theorie-Praxis-Relationierung.
- Der FH- ein Gesicht geben, AusprechpartnerIn sein, direkten Kontakt anbieten, Türöffnung / Schnittstelle sein: Sowohl zur Förderung der Qualität und der Kooperation als auch zur Krisenintervention (inkl. Trage an ML) und Begleitung der Praxisausbildung insgesamt (guten Abschluss von Modul finden etc.)
- STB dabei längerfristiges Begleiten möglich, bei VZ Repräsentation umso nötiger weil FH lässt ein "grosser Geist im Hintergrund"
- Kontrolle bei KEP
- Offenheit bei STAO; Kein Qualifizierungsgespräch, Inhalte werden durch Tandem eingebracht, MentorIn "bloss" Gesprächsleitung: Bspw. als Moderation für Metakommunikation über Praxisausbildung zwischen Studierenden und PAs
- Fraglich: Kontrolle ob Notengebung gerecht ist, weil exemplarisches Kompetenzverständnis (besser einführen von Ment. nötig)
- Unklar: Begleitung bei Anpassung von KEP, Schriftlich, mündlich an STAO, explizit, implizit, passiv?
- Bei STAO; Konzentration auf roten Faden und Zielorientierung bei KEP, KEP-Work-Life-Balance [Yesh!]
- KEP auch als Beispiel für sozialarbeiterische Prozessgestaltung (wie kann Prozess so gestaltet werden)
- Wichtig: nicht instrumentalisieren lassen, Arbeiten zu übernehmen
- Studierende stehen im Mittelpunkt

Profil für Ment. Tätigkeit

- Erfahrung in spez. Berufsfeld auf jeden Fall nicht nötig, wichtig ist die Praxislogik zu verstehen
 - Eigene Praxiserfahrung wichtig, Beispiele für mögliche Hilfestellungen, für Indikatoren, wie Plänen, etc. Neugierig bleiben ist für praxiserfahrene Ment. wichtig, weil ansonsten zu sehr von eigenen Annahmen eingenommen

versus

- Nicht wichtig, weil offener, Fragen stellen können als Steuerungsinstrument und wenn transparent gemacht wird, dass keine Praxiserfahrung da ist kann da auch eine konstruktive Wirkung haben (eigenes Gärtnchen wird nicht destruktiv angegriffen)
- Bei STAO ist man als ganze SozialarbeiterIn gefordert, Fragen wie Organisation Praxisausbildung bewerkstelligt etc.

Klärung eigenes Selbstverständnis

- Bei neuer Form Einr. PAs/O ja obligatorisch: Vaminterposition im Mittelpunkt
- Wie Ein. als Bereich sich positionieren haben von dem STAO, PAs/Blitzkassen sehen vorher fördern

Evaluation Mentorat während der Praxisausbildung

Verständlichkeitsfaktoren

(Faktoren, die die Verständlichkeit der Mentoratsaufgaben beeinflussen)

hinderliche Faktoren Verständlichkeit

- Die Bandbreite, wie die Rolle individuell ausgefüllt wird, wird als zu gross und zu unkaulierbar erlebt. So kommt es zu einem "informellen Ranking" („Ach du hast den“...).
- Die Rolle des "Kontrolleurs" kommt darin leider auch vor
- Der Differenzierungsgrad und das Anspruchsniveau der Rückmeldungen zur KEP ist sehr unterschiedlich, Er schwankt von keiner Rückmeldung, eingeforderten formalen Rückmeldungen ("ist schon ok"), bis hin zu sehr anspruchsvollen Überarbeitungsanforderungen
- Einheitliches Anforderungsniveau kann Vergleichbarkeit und Transparenz fördern

Nützlichkeitsfaktoren

(Faktoren, die die Nützlichkeit der Mentoratsrolle beeinflussen)

förderliche Faktoren Nützlichkeit

- Mentor wird und kann, wenn die Passung Studierende/Mentor passt als "Götti" in Anspruch

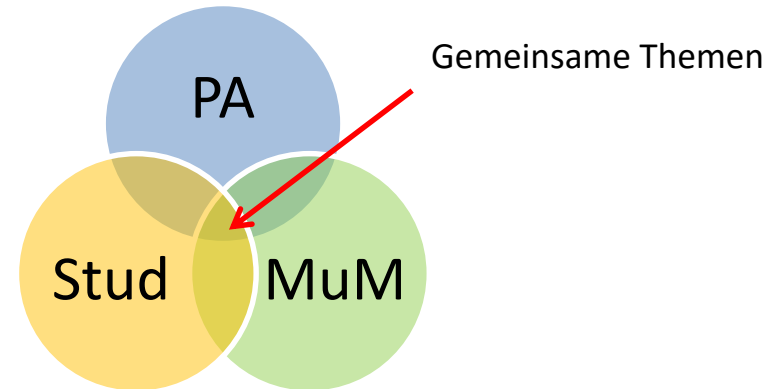
- Das Instrument der KEP in der studienbegleitenden Praxisausbildung "nutzt sich ab". Oft steht im 3. und 4. Ausbildungsjahr die Sinnhaftigkeit in Frage, wenn die Studierenden sich als "Mitarbeitende" verstehen und in der Praxis auch so primär gesehen werden

- Eine studienphasenspezifische KEP gibt es nicht.
- In der STB kommt es zu Interferenzen, wenn sowohl PF und KEP "immer beides da sind, aber man nicht genau weiss, wozu das eine und das andere"
- Als hinderlich wird die "Dokumente nflu" erlebt, stattdessen der persönliche Kontakt mit den Mentordojen vermisst.
- Der Aufwand für das Portfolio im Vergleich zum Aufwand KEP wird als deutlich höher, der Nutzen aber geringer erlebt
- Die häufig formalen Rückmeldungen zur KEP (nicht arbeitsfeldspezifisch genug) bringen nicht so grossen Nutzen
- teilweise wird die Belastung der MentorInnen mit zu vielen Studierenden/Kohorten als Grund angeführt, dass die Rückmeldungsqualität leidet
- Der einmalige Kontakt im Rahmen des STAO wird als zu wenig, häufig zu wenig intensiv erlebt. Extremfälle bestehen darin, dass das STAO nur "entlang des Leitfadens" abgearbeitet wird. ("Der kam mit dem Zug, und ist dann wieder gefahren")

Entwicklungs- und Innovationsbedarfe

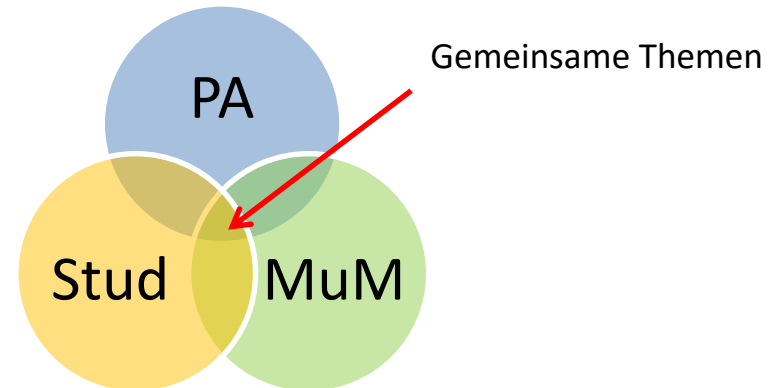
- "Wer kontrolliert die Kontrolleure": Engagierte Mentoren können die PA-Qualität sinnvoll

Ergebnisse: Gemeinsame Themen I



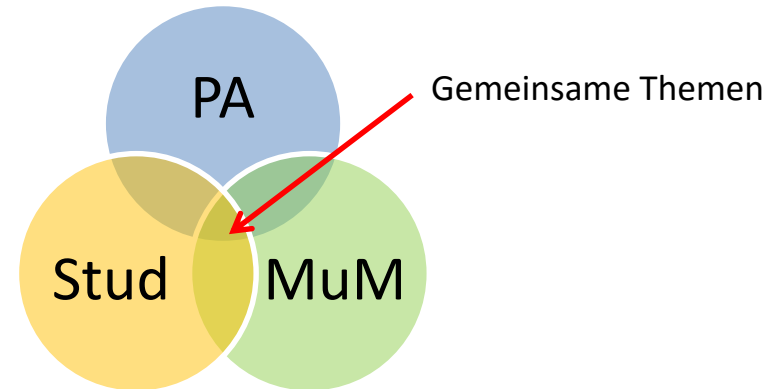
- Vielfalt der Aufgaben führt zu Varianz in der Ausübung der Rolle
 - gewollte Varianz: Spielraum (positiv)
 - ungewollte Varianz: weil Vorgaben/Spielräume nicht eindeutig sind (negativ)
- MuM sind wichtiges Bindeglied Hochschule-Praxis
- MuM oft „im Hintergrund“, aber jederzeit „aktivierbar“

Ergebnisse: Gemeinsame Themen II



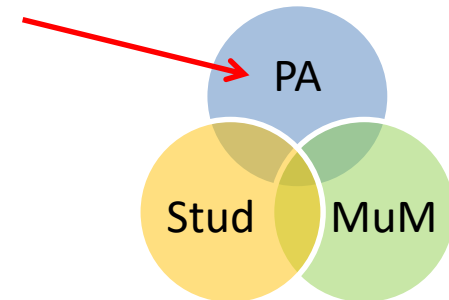
- Formaler Kontakt zu Beginn (E-Mail zu KEP) führt zu unnötigen Missverständnissen über Rolle der MuM (z.B. Begleitung versus Kontrolle), die bei STAO meist schnell geklärt werden können
- Doppelrolle der MuM in Portfolio und Praxisausbildung wird als Potential gesehen, gleichzeitig erfordert es eine saubere Trennung von vertraulichen und ausbildungsrelevanten Aspekten
- MuM können KEP-Prozess sinnvoll von aussen durch Fremdsicht unterstützen

Ergebnisse: Gemeinsame Themen III



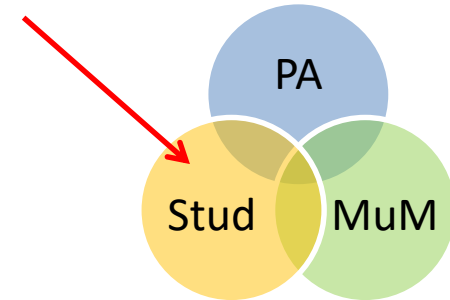
- Nähe MuM und Praxisorganisation/-feld gewünscht
- (langjährige) Kenntnisse der MuM erleichtern die Zusammenarbeit, gefährden evtl. aber Neutralität gegenüber Studierenden („Die stecken ja eh unter einer Decke“)

Spezifische Themen PA



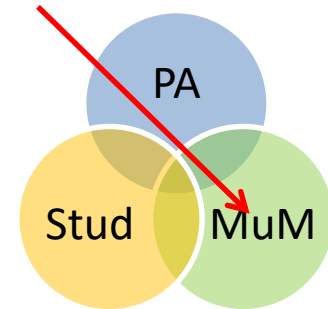
- Kontinuierlicher Kontakt der Triade Studi-PA-MuM versus punktueller Kontakt (KEP, STAO)
(„Der kam, blieb ne Stunde und ging wieder auf den Zug“ versus „Toll, dass man einen Externen hinzuziehen kann, der den Studi auch kennt“)
- „Wer kontrolliert die Kontrolleure?“ Gemeinsame Qualitätsstandards versus grosse Varianz zwischen MuM
(„Das haben die bisherigen MuM so noch nie gewollt“ versus „Ich finde das gut, dass man sich da auch irgendwie rechtfertigen muss“)
- Praxislogik und Wissenschaftslogik können sich gut ergänzen. Im Einzelfall kann diese Varianz jedoch zum „Kampf“ führen, ob PA oder MuM die Deutungshoheit über die KEP haben.
(„ Da wurde dann wirklich krampfhaft geschaut, wie man da mit der Objektiven Hermeneutik was anfangen kann“)

Spezifische Themen Studierende



- Varianz der MuM in Anforderungsniveau führt zu „informellem Ranking“ unter Studierenden
- Wann wer als Beratungsperson in Anspruch genommen wird und werden kann, ist oft nicht klar. Erreichbarkeit variiert auch sehr.
- Der Aufwand für das Portfolio (PF) im Vergleich zum Aufwand KEP wird als deutlich höher, der Nutzen aber geringer erlebt
- in der studienbleitenden Praxisausbildung kommt es zu *Interferenzen*, was nun ins PF oder in die KEP soll.
- KEP sollte studienformspezifischer sein. Die MuM müssen formal was einfordern, was z.T. im 4. Jahr oft nicht mehr passt.

Spezifische Themen MuM



- Der FHNW „ein Gesicht geben“ als MuM
- Dreifachrolle als „Bewertender“ im PF und als „Begleiter“ in Praxisausbildung und als „Wächter“ der FHNW
- Art, Form und Häufigkeit der KEP-Rückmeldungen/-notwendigkeit variiert sehr
- Wunsch nach klaren Mindestanforderungen in der Triade PA-Studi-MuM

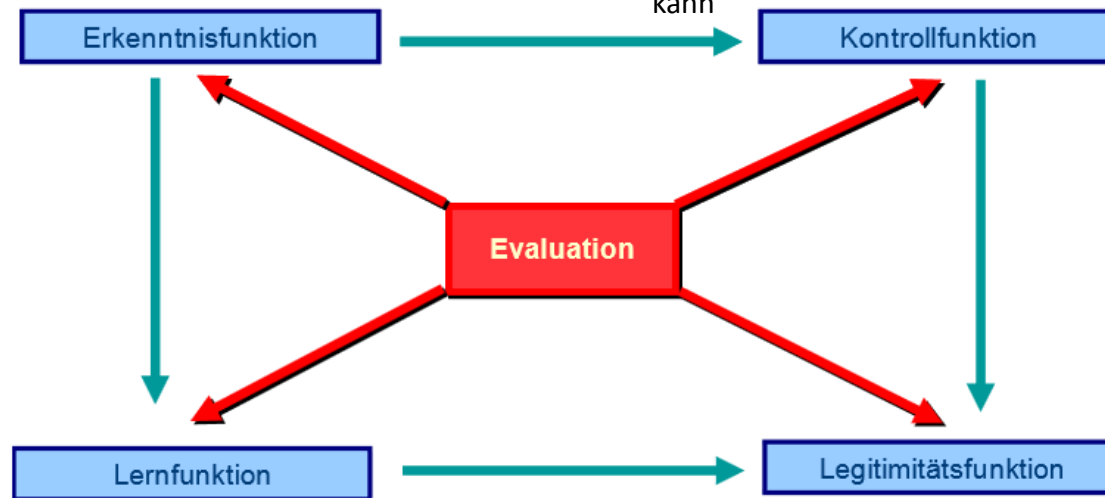
Ergebnisse der Evaluation

Läuft das, was laufen soll, richtig und effektiv?

- Begleitungs- und Ansprechfunktion der MuM wird erfüllt
- MuM sind Bindeglied zwischen den Lernorten
- KEP-Rückmeldungen aufwändig, aber nicht immer effektiv, sondern beziehungserschwerend

Macht jedeR, das was er tun sollte ?

- Standards und Vorgaben in der Wegleitung/Schulung der MuM auf Transparenz und Anschlussfähigkeit überprüfen
- Rollen Aspekte sind gegenseitig nicht immer transparent, was zu Erwartungskonfusionen oder Klärungen führen kann



Welche Bedarfe werden aufgedeckt?

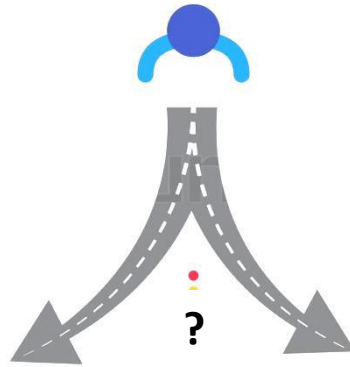
- Zeitpunkt und direktes Kennenlernen/Austausch in der Triade prüfen
- Rückmeldeformen über MuM- und PA-Qualität entwickeln und testen

Erzielen die eingesetzten Ressourcen ausreichende und sinnvolle Wirkungen?

- Verhältnis der Instrumente/eingesetzten Ressourcen in Portfolio und Praxisausbildung prüfen hinsichtlich ihrer Effektivität
- Ggf. Umverteilung oder Aufstockung der Ressourcen auf Seiten der HSA ?

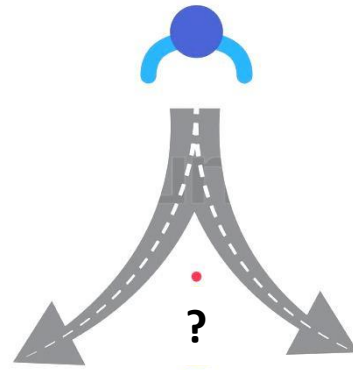
Weiteres Vorgehen

z.B. vertiefende quantitative Umfragen?



- Befürworten Sie Online-Umfragen zum Verlauf der Praxisausbildung? (Hand heben)
- Oder befürworten Sie lieber weiterhin eine informelle Rückmeldung über die Praxisausbildung? (Hand nicht heben)
- Befürworten Sie eine Online-Auswertung ihrer PA-Tätigkeit durch den Studierenden
- Befürworten Sie eine Online-Auswertung der Tätigkeit von Mentorinnen und Mentoren durch Sie und den Studierenden?

Weiteres Vorgehen



- Ressourcen prüfen
- Ressourcen gewichten
- Prozesse ergänzen
- Prozesse umstrukturieren



Entscheidungsprozess bis
Start HS16