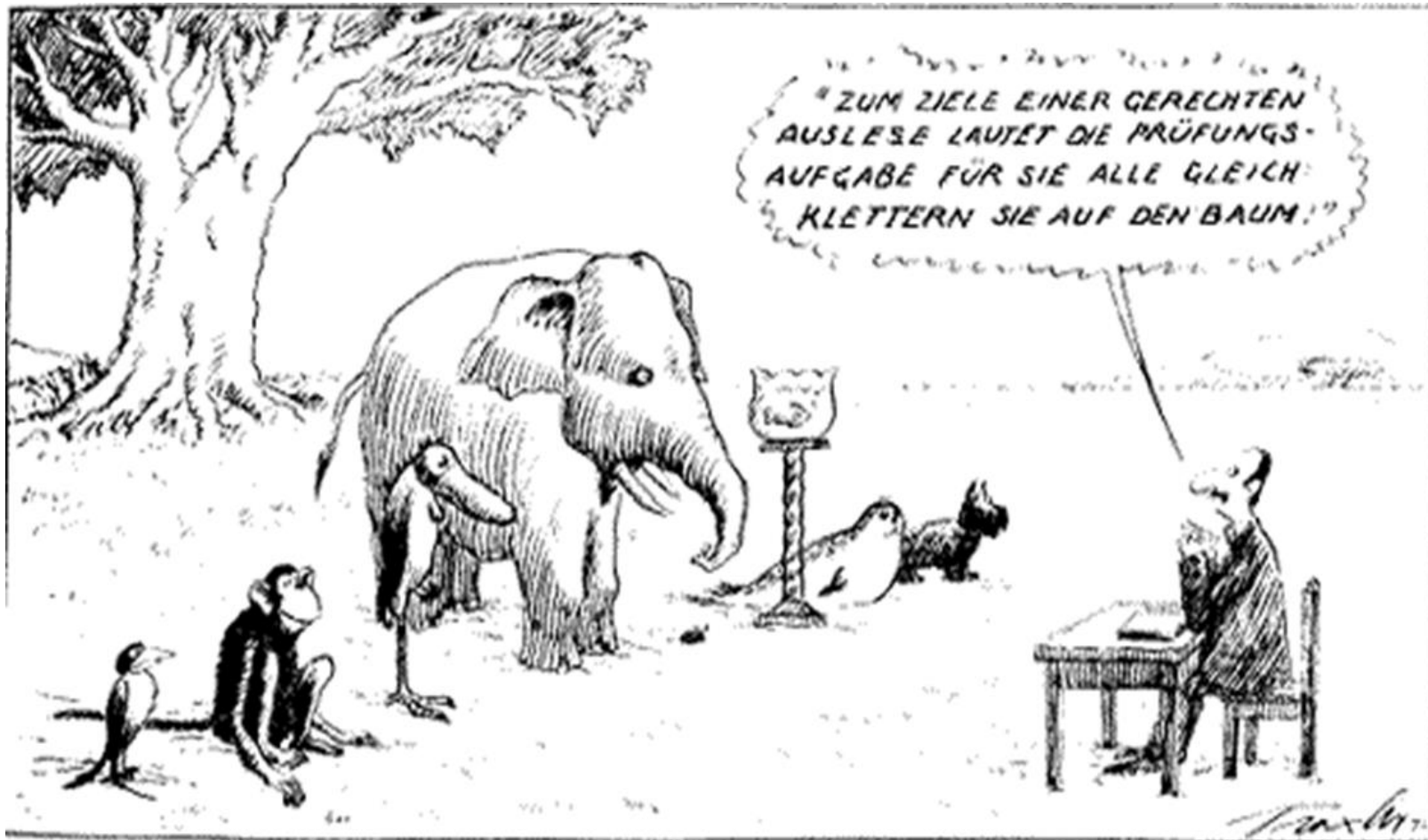


Praxis-Tagung 11.09.2019

Qualifizierung in der Praxisausbildung



Qualifizierung in der Praxisausbildung

Grundsätze zu Beurteilung

Evaluationskriterien – Indikatoren

Von der KEP zum Leistungsbericht

Qualifizierende Gespräche

1. Grundsätze der Beurteilung

Formen und Funktionen der Beurteilung

- **Selbstbeurteilung** als Ausgangspunkt für den Beurteilungsprozess
z.B. Selbsteinschätzung Kompetenzerwerbsplanung, für Abgleich-
Fremd- und Selbsteinschätzung
- **Formative** Beurteilung
regelmässige Feedbacks und Standortbestimmungen etc. zum Zwecke
der Förderung des Lernens
- **Summative** Beurteilung
Bewertungen/Noten, die der Beurteilung des Ausbildungsstandes dienen
und promotionsrelevant sind; meist am Ende eines Prozesses
- **Prognostische** Beurteilung
z.B. Eignungsabklärungen, Langzeitbeobachtungen etc.

Bezugsnormen in der Beurteilung

- Die **Soziale Bezugsnorm**
Leistung im Vergleich mit anderen Studierenden
- Die **individuelle Bezugsnorm**
Lernzuwachs des/der einzelnen Studierenden
- Die **sachliche Bezugsnorm oder Idealnorm**
Leistung im Vergleich zum gesetzten Ziel/Standard

Das Beurteilungs-Dreieck

Die **sachliche Bezugsnorm** oder Idealnorm
Leistung im Vergleich zum gesetzten Ziel/Standard



Die **Soziale Bezugsnorm**
Leistung im Vergleich mit anderen
Studierenden

Die **individuelle
Bezugsnorm**
Lernzuwachs des/der
einzelnen Studierenden

Gütekriterien der Beurteilung

Durch die folgenden Kriterien kann Transparenz, Vergleichbarkeit und Angemessenheit der Beurteilung gefördert werden:

➤ **Objektivität versus Subjektivität**

Würden andere ebenso beurteilen? Was ist mein eigener Massstab?

➤ **Zuverlässigkeit (Reliabilität)**

Stabilität der Beurteilung über einen gewissen Zeitraum hinweg. Würde bei einer erneuten Messung das gleiche Ergebnis festgestellt werden?

Bsp: «Teamprotokolle schreiben können» erfordert mehrere Protokolle!

➤ **Gültigkeit (Validität)**

Wird auch das beurteilt, was beurteilt werden soll? Ist die gewählte Beurteilungsform für den Gegenstand geeignet?

Bsp: Einstieg in eine Gesprächssituation lässt sich nur bedingt über eine schriftliche Arbeit verbessern

2. Evaluationskriterien - Indikatoren

Indikatoren als Grundlage der Bewertung

Quantitative Indikatoren:

Diese ergeben sich oft bereits aus den konkreten Schritten gemäss 4. Punkt in der KEP oder den Planungen in anderen Instrumenten.

Wann erfolgt was wie oft und wo, mit wem?

Wurden die geplanten Schritte umgesetzt?

Qualitative Indikatoren:

An welchen Handlungen bzw. Ergebnissen ist zu erkennen, dass die Schwerpunkte „gut“ umgesetzt wurden? Welche Qualität wird in Bezug auf die Schwerpunkte erwartet?

SMART: Spezifisch- Messbar -Angemessen- Realistisch -Terminiert

Beispiele (zu Kompetenz Kooperation)

- **Die Praktikantin kennt Auftrag und Angebot der Arbeitsintegration.**
- **Die Praktikantin holt Kostengutsprachen vom Sozialdienst ein, welche für die Finanzierung der Arbeitsintegrationsmassnahme notwendig sind.**
- **Die Praktikantin übernimmt ab 1.10.2016 die Fallführung von drei bis vier Patienten oder Patientinnen und steht im Austausch mit im Fall involvierten Fachpersonen. Dieser Austausch wie auch die Fallarbeit wird jeweils mit Verlaufseinträgen im „Polypoint“ dokumentiert. Der Prozess wird entlang der Dokumentation an je einem PA-Gespräch im Okt., Nov, Dez und Jan. reflektiert. Die Praktikantin führt ein Lernjournal.**

Beispiel (zu Kompetenz Kooperation)**Quantitativ - Qualitativ**

- Die Praktikantin **kennt** Auftrag und Angebot der Arbeitsintegration und **bringt sich** damit **in der Teamsitzung, bei den Rapporten und der interprofessionellen Zusammenarbeit aktiv und sachlich korrekt** ein.
- Die Praktikantin **holt selbstständig und rechtzeitig** Kostengutsprachen vom Sozialdienst **ein**, welche für die Finanzierung der Arbeitsintegrationsmassnahme **notwendig** sind. Die Vorgänge sind **vollständig und entsprechend der Vorgaben im «Polypoint» dokumentiert**.
- Die Praktikantin **übernimmt ab 1.10.2016 selbstverantwortlich** die Fallführung von **drei bis vier** Patienten oder Patientinnen und **steht im aktiven Austausch mit allen im Fall involvierten Fachpersonen**. Dieser Austausch wie auch die Fallarbeit wird jeweils **mit Verlaufseinträgen im „Polypoint“ korrekt, zeitnah und aussagekräftig dokumentiert**. Die Prozesse werden entlang der Dokumentation **an je einem PA-Gespräch im Okt., Nov., Dez. und Jan. reflektiert**. Die Praktikantin **erhöht wahrnehmbar ihre Kompetenz durch die Integration ihrer Erfahrungen und Erkenntnisse in ihr Handeln – Feedback dazu erhält sie von der PA und dem Gruppenleiter** Die Lernschritte hat sie in einem Lernjournal **nachvollziehbar festgehalten**.

3. Von der KEP zum Leistungsbericht

**Das System von Kompetenzerwerbsplanung
und Leistungsbericht an der HSA FHNW**

Wegleitung S. 20 ff.

Kompetenzen im Überblick Praxismodul I und II (Vollzeit/Teilzeit Praxisausbildung)

Kompetenzen	Praxismodul I	Praxismodul II
	K1, K2 und K6 sind Pflicht Die Schwerpunkte sind frei und individuell zu wählen	K1 und K6 sind Pflicht K2 oder K3 oder K5 sind Wahl Die Schwerpunkte sind frei und individuell zu wählen
K1 Fähigkeit zur Prozessgestaltung	<u>Pflicht</u> 1. Schwerpunkt 2. Schwerpunkt	<u>Pflicht</u> 1. Schwerpunkt 2. Schwerpunkt
K2 Fähigkeit zur Dokumentation	<u>Pflicht</u> 1. Schwerpunkt 2. Schwerpunkt	<i>Wahl</i>
K3 Fähigkeit zur Innovation		<i>Wahl</i> 1. Schwerpunkt 2. Schwerpunkt
K6 Fähigkeit zur Kooperation	<u>Pflicht</u> 1. Schwerpunkt 2. Schwerpunkt	<u>Pflicht</u> 1. Schwerpunkt 2. Schwerpunkt

Der Zusammenhang von Kompetenzerwerbsplanung und Leistungsbericht – Ein Praxisbeispiel

Aufbau und Logik der Kompetenzerwerbsplanung

- **Selbsteinschätzung**
- **Individuelle Schwerpunktsetzung in Lernfeldern**
- **Planung konkreter Schritte**
- **Planung der Evaluation**

Aufbau und Logik des Leistungsberichts (Wegleitung Anhang 2, S. 30)

- **Beschreibung der Ausbildungssituation**
- **Bewertung jedes Schwerpunktes der einzelnen Kompetenzen (mit Note)**
- **ergänzender Kommentar, Bildungsbedarf**
- **Notenblatt**

Stimmigkeit zwischen Kompetenzerwerbsplanung und Leistungsbericht

- **Bezüge zwischen Indikatoren und Benotung herstellen**
- **Abweichungen von Kompetenzerwerbsplanung thematisieren**
- **summative Bewertung mit Note**

Kohärenz/Stimmigkeit zwischen Kompetenzerwerbsplanung und Leistungsbericht

KEP – Indikatoren:

5. Praxisausbildende bestimmen Indikatoren für die Bewertung

Praxisausbildende definieren hauptsächlich die qualitativen Indikatoren für die bevorstehende Leistungsbewertung, wobei die Indikatoren auch quantitative Aspekte enthalten können (z.B. fünf Protokolle). **Qualitative Indikatoren:** Leitende Frage: Nach welchen Kriterien wird die Leistung bewertet? An welchen Handlungen bzw. Ergebnissen ist zu erkennen, dass die Schwerpunkte „gut“ umgesetzt wurden? Welche Qualität wird in Bezug auf die Umsetzung erwartet? (Bitte qualifizierende Adjektive für jeden Schwerpunkt aufführen und SMART Kriterien beachten.).

- Durch das einmalige präzise Erfassen von Problemen und Ressourcen wird eine Grundlage zur Reflexion und Hilfestellung in der Formulierung des Erziehungs- und Förderplanes geschaffen.

Leistungsbericht – Bewertung der Schwerpunkte:

Kompetenz Nr. 1

Schwerpunkt 2 (bezüglich 2. Studienjahr)

Ich kann im Rahmen der Erziehungs- und Förderplanung, und unter Einbezug von Partizipation, gemeinsam mit meinem Bezugskind Bildungsziele vereinbaren.

Aufbauend auf dem Wissen bezüglich Autonomie und Partizipation von Kindern und Jugendlichen, welches sich [REDACTED] im ersten Jahr der Ausbildung auf der Wohngruppe [REDACTED] speziell angeeignet hat, setzte sich [REDACTED] mit der Erziehungs- und Förderplanung ihres Bezugskindes auseinander. Das angesprochene Wissen war dabei nicht zu übersehen [REDACTED] hat die Kompetenz äusserst kompetent behandelt.

Mithilfe eines ausführlichen Zeitstrahlers, welchen [REDACTED] in verschiedene relevante Kategorien unterteilt und nach Zeitperioden gegliedert hat, erfasste sie die wesentlichen Anhaltspunkte aus der Vergangenheit, welche für die aktuelle Erziehungs- und Förderplanung von Belang sind. Dieser Zeitstrahler fällt zwar in Kompetenz Nr. 2, erfüllte für den weiteren Verlauf der 1. Kompetenz allerdings auch eine wichtige Funktion. Die Kategorien unterteilten sich in Bereiche wie Gesundheit, Familie, Wohnen oder Schule. Dadurch gelang es [REDACTED], sich eine übersichtliche Darstellung über die wichtigen Zeitabschnitte und Lebensbereiche der komplexen Lebensgeschichte ihres Bezugskindes zu gewinnen. Dieser Punkt, welcher mit der Kompetenz 2 gewissermassen verwandt ist, stellte sozusagen den Ausgangspunkt für das weitere Vorgehen dar.

Übung: Kohärenz (Stimmigkeit) zwischen Kompetenzerwerbsplanung, Indikatoren und Bewertungstext im Leistungsbericht

Wie beurteilen Sie die Kohärenz zwischen den Indikatoren in der Kompetenzerwerbsplanung (Pkt 5 aus dem Beispiel) und der Beschreibung im vorliegenden Leistungsberichtsauszug zu der Kompetenz Kooperation, K6:

Welche argumentativ nachvollziehbaren Beurteilungen finden sich? (Grundsätze, Bezugsnormen) Werden Bezüge hergestellt?

Jede Gruppe notiert mindestens 2-3 Anregungen/Erkenntnisse/Themenbereiche, wie und wobei "Stimmigkeit" leichter herzustellen ist bzw. wo sie sehr wichtig ist.

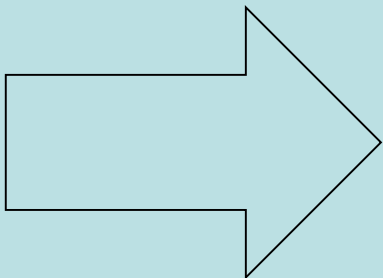


Bringen Sie Ihre Überlegungen anschliessend ins Plenum ein

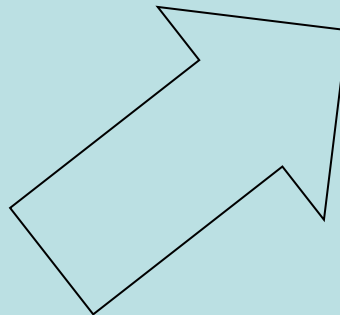
Anregung zur qualitativen Einstufung von Kriterien für die Zielerfüllung

Skalierung abgeleitet aus dem
Europäischer Referenz- und Qualifikationsrahmen für Sprachen

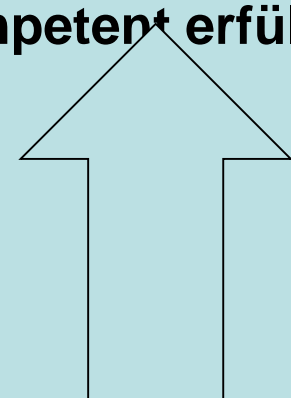
**Aufgaben in einer
vertrauten Lern-
und
Arbeitssituation
erfüllen**



**Aufgaben
verstehen und
selbstständig
erfüllen**



**Komplexe
Aufgaben
situationsbezogen
lösen und
kompetent erfüllen**



Die Taxonomiestufen als Orientierung für die Notenabstufung

Taxonomiestufen als Grundlage für Zieldefinitionen

Bloom (1976) Taxonomie der Lern- bzw. Bildungsziele; weiterentwickelt durch Andersen/Krathwohl (2001)¹

Grundsätzlich gilt folgendes:

Das vorliegende Modell wurde für die Formulierung von kognitiven Lernzielen entwickelt und mittlerweile von verschiedenen Autoren adaptiert. Für die Ausbildung in Sozialer Arbeit gibt es m.W. noch keine Anpassungen. Die von Andersen und Krathwohl (2001) entwickelte Systematik (s. Abb.) lässt sich aber durchaus mit Lernprozessen in der Praxisausbildung in Verbindung setzen. Dort initiierte Prozesse der Theorie-Praxis-Relationierung, die in der Kompetenzerwerbsplanung festgehalten sind oder in Lernsequenzen ausgearbeitet wurden lassen sich präziser formulieren, wenn die Dimension des erwarteten Lernerfolgs anhand der 6 Stufen klassifiziert wird.

Taxonomiestufen sind nicht immer eindeutig bestimmbar. Eine untere Stufe ist immer in den oberen Stufen enthalten: Analysefähigkeit setzt komplexere Denkprozesse voraus als das Verstehen - und in der Analyse ist das Verstehen eingeschlossen. Das Modell ist so in erster Linie eine Richtschnur, kein exaktes Planungsinstrument.



Das in der KEP angepeilte Zielerreichungs-Niveau («anwenden» versus «verstehen») gibt eindeutige Hinweise, ob es sich um ein «Erfüllen einer *vertrauten* Arbeitsaufgabe» (Notenniveau 4,0) oder um eine *selbständige* Aufgabenerfüllung (5,0) bzw. die Bewältigung *unplanbarer, situativer* Anforderungen handelt (6,0)

Aber Achtung: Etwas Komplexes *verstehen*, kann schwieriger sein, als etwas Einfaches *anwenden*!

Leistungsbericht erstellen - Wegleitung Kap. 6.5 (S. 20 ff)

- **Notenskala (>>S. 22)**

6.0	ausgezeichnet
5.5	sehr gut
5.0	gut
4.5	befriedigend
4.0	<u>genügend</u>
3.5	ungenügend
3.0	
2.5	schlecht
2.0	
1.0	sehr schlecht

Leistungsbericht erstellen - Wegleitung Kap. 6.5 (S. 20 ff)

- **Formatvorlage Leistungsbericht**
Eintrag Noten in Berechnungstabelle (STB: aus Zwischenbericht die Noten übertragen auf Berechnungstabelle)
- **Beurteilungen zu den Schwerpunkten ausformulieren**
Potenzialbeurteilung
- **Grundsatz: Das Praxismodul gilt als bestanden, wenn von sechs Teilnoten nicht mehr als zwei Noten ungenügend sind und der Notendurchschnitt in der Gesamtbewertung genügend ist.**
- **...sonst: Wiederholung des kompletten Moduls (VZ/TZ) resp. des letzten Kurses (STB)**

- 4. Qualifizierende Gespräche in der Praxisausbildung
- *Feedback*
- *Praxisgespräch*
- *Standortgespräch*
- *Qualifikationsgespräch*

Zunahme der Strukturiertheit in den Gesprächen

Feedback

Rückmeldung mit offener Möglichkeit für Annahme oder Ablehnung, «on the job», kurze Anleitung, Beobachtung, Hinweise

Praxisgespräch

Selbsteinschätzung, Fremdeinschätzung, Analyse, Reflexion, Auswerten

Rückblick und Ausblick auf Tagesgeschehen

Standortgespräch

Selbst-/Fremdeinschätzung
Kompetenzerwerb

Entwickeln von Lernempfehlungen.

Gemeinsames Planen von Massnahmen und weiteren Schritten.

Qualifikationsgespräch

Evaluation der Zielerreichung (Selbst-/Fremdbeurteilung), Reflexion des Lernprozesses

Summative Bewertung (Noten)

Selektion/Klassifikation

evtl. Empfehlung oder Auflage

Feedback / Praxisausbildungsgespräch / Standort

1. Was ist ein gutes Setting?
2. Was ist zu vermeiden?
3. Empfehlungen?
4. Herausforderungen?

Standortgespräch Hochschule - Praxis

Die Teilnehmende: Die Studentin/der Student der HSA FHNW / Die Ausbilderin/der Ausbilder in der Praxis / Die Mentorin/der Mentor der HSA FHNW / Bei Bedarf: Heimleitung, Päd. Leitung, Stellenleitung, Ausbildungsverantwortliche

Das Setting des Standortgespräches in der Praxis: Dauer: ca. 1 ½ Stunden

- Termine: Die Studierende vereinbaren die Standortgespräche
- Instrument: Gesprächsleitfaden: Das Standortgespräch in der Praxisorganisation
- Gesprächsleitung: Mentorinnen und Mentoren der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW
- Vorbereitung: Die Studierenden und die Ausbilderinnen und Ausbilder bereiten sich *schriftlich*, anhand des Gesprächsleitfadens, auf das Standortgespräch vor und ergänzen ihre Notizen nach dem Gespräch.
- Protokoll: Die Mentorinnen und Mentoren machen sich handschriftliche Notizen während des Gesprächs.

Standortgespräch Hochschule - Praxis

Ziele: Überprüfung und Thematisierung der Ausbildungssituation in der Praxis. Reflexion und Einschätzung in Bezug auf den Kompetenzerwerb der Studierenden.

- 1. Aktuelle Ausbildungssituation
- 2. Umsetzung der Praxisausbildung
- 3. Erwerb der Kompetenzen und Bildungsbedarf
- 4. Transformation: Theorie – Praxis und Praxis – Theorie
- 5. Berufsidentität (Entwicklung eines professionellen Habitus)
- 6. Verschiedenes (diverse Fragen zum Praxismodul)
- 7. Evaluation des Standortgespräches