

Profil 5:

Digitale Festschrift
für **HERMANN G. EBNER**



Annette OSTENDORF

(Universität Innsbruck)

**Facetten und Bedeutung eines betrieblichen
Praktikumsmentoring – Einsichten aus dem Projekt PEARL**

Online unter:

http://www.bwpat.de/profil5/ostendorf_profil5.pdf

in

***bwp@* Profil 5** | Mai 2017

**Entwicklung, Evaluation und Qualitätsmanagement von
beruflichem Lehren und Lernen**

Hrsg. v. **Sabine Matthäus, Carmela Aprea, Dirk Ifenthaler & Jürgen Seifried**

www.bwpat.de | ISSN 1618-8543 | *bwp@* 2001–2017

Facetten und Bedeutung eines betrieblichen Praktikums-mentoring – Einsichten aus dem Projekt PEARL

Abstract

Betriebspraktika sind in Österreich Bestandteil aller Curricula berufsbildender Vollzeitschulen und fungieren in unterschiedlichster Ausprägung als ‚Brückenkopf‘ zwischen betrieblicher Arbeitspraxis und schulischem Lernen. Das über das Sparkling Science Programm des BMWFW geförderte Projekt PEARL (Praktikanten/innen erforschen ihr Arbeiten und Lernen, 2015-2017) untersucht das Lernen von Praktikanten/innen berufsbildender höherer Vollzeitschulen (BHS) auf eine sehr spezifische Art und Weise. Die Praktikanten/innen selbst sind als Co-Forschende unmittelbar in die Prozesse der Datenerhebung und -interpretation eingebunden. Sie sind nicht nur ‚Beforschte‘, sondern am Forschungsprozess aktiv Mitwirkende. Insofern geht ihre Sicht auf das Lernen am Arbeitsplatz in das Forschungsprojekt auf eine besondere Art und Weise ein. In diesem Beitrag wird speziell der Aspekt der Praktikumsbetreuung, also die Bedingungen und Facetten einer Ermöglichung des Lernens, herausgegriffen. Es wird unter Einbezug einer Auswahl empirischer Daten aus dem Projekt das Phänomen des ‚Öffnens‘ des Lernraums Betriebspraktikum genauer beschrieben.

1 Vorbemerkung

Kriterien für die Auswahl des Titels für diese Festschrift waren zum einen, dass ein Stück aktueller Forschung dargestellt werden sollte und zum anderen, dass Bezüge zum Geehrten bestehen. Der Beitrag berichtet somit aus einem aktuell noch laufenden Forschungsprojekt an der Universität Innsbruck und er tangiert mehrere Interessen des Jubilars: den Blick auf Personen, die im Rahmen von betrieblichen Bildungsprozessen Lehr- und Betreuungsaufgaben wahrnehmen (Ebner 2004, 2003), die Bedeutung von Forschung, die spezifisch die Sicht der Lernenden aufgreift (Ebner 1997) und die besondere, in der Vita des Geehrten liegende Beziehung zu Österreich und seinen berufsbildenden Schulen.

2 Praktikanten/innen erforschen ihr Arbeiten und Lernen (PEARL)

Betriebspraktika sind wesentlicher Bestandteil der Curricula berufsbildender höherer Schulen in Österreich. Bezüglich der Dauer variieren sie zwischen acht Wochen (z. B. Handelsakademie, Höhere Technische Lehranstalt) bis hin zu 32 Wochen (z. B. höhere Lehranstalt für Tourismus). Allen gemeinsam ist der Anspruch der Erfahrungsergänzung, der damit beschrieben werden kann, dass in Verbindung und Erweiterung von schulischem Wissen und situativer Erfahrung am Arbeitsplatz eine berufliche Kompetenzentwicklung angestrebt werden soll (BMBF 2015). Im Zentrum des Forschungsprojektes PEARL (Praktikanten/innen erforschen ihr Arbeiten und Lernen) stehen somit eher mittelfristig angelegte ‚erfahrungsergänzende‘ Betriebspraktika (zur Klassifikation vgl. Ostendorf 2007), die von einer ‚Kompensationslogik‘ getragen sind, in dem Sinne, dass sie die Praxisferne theoretischer (vollzeitschulischer)

Bildung mildern und die Verbindung zwischen fachtheoretischem Wissen und fachpraktischer Umsetzung erlebbar machen sollen. Ein Betriebspraktikum wird im Projekt PEARL als „zeitlich befristetes mehr oder weniger didaktisch strukturiertes Lern- und Arbeitsverhältnis in einem Unternehmen“ (Ostendorf 2007, 166) gesehen. Es unterscheidet sich somit von reinen Arbeitsverhältnissen (Ferialjobs) oder simulativen Lehr-Lernarrangements (wie der Übungsfirma).

Es wird erwartet, dass sich im Betriebspraktikum auch der Bildungsanspruch der jeweiligen Schulart wiederfindet und dort verwirklicht wird. Insofern ist die Betrachtung des Betriebspraktikums vor dem Hintergrund des österreichischen Berufsbildungssystems zu interpretieren. Das ist auch gerade im Hinblick auf die bisher vorliegende (eher spärliche) Fachliteratur zum Betriebspraktikum zu bedenken, die sich z. B. in Deutschland sehr stark auf ‚benachteiligte Jugendliche‘ und das ‚Übergangssystem‘ bezieht (vgl. etwa Kremer/Gockel 2010, van Buer/Troitschanskaja 2002). Die Schüler/innen der berufsbildenden höheren Schulen (BHS) werden sowohl beruflich qualifiziert (mit einer optionalen unmittelbaren Einsetzbarkeit nach dem Abschluss im beruflichen Feld auf mindestens mittlerem Anspruchsniveau) als auch zu einer vollwertigen Matura geführt.

Der Anspruch einer Erfahrungsergänzung ist auch in den verschiedenen Curricula festgehalten, verbunden mit der mehr oder weniger ausführlichen Aufforderung an Lehrkräfte, das Betriebspraktikum zu begleiten (Vorbereitung, Begleitung und Nachbereitung). Für die Handelsakademie (Pflichtpraktikum erst ab Einführung des neuen Lehrplans 2014) wird beispielsweise genau angegeben, in welchen Fächern dies zu passieren hat. „Das Pflichtpraktikum ist in den Unterrichtsgegenständen, „Betriebswirtschaft“, „Business Training, Projektmanagement, Übungsfirma und Case Studies“ sowie „Business Behaviour“ unter dem Gesichtspunkt der Karriereplanung, Bezug nehmend auf das zu erstellende Praxisportfolio, vor- und nachzubereiten“ (Lehrplan HAK 2014, 6). Evident ist, dass es sehr wohl Regelungen zur Betreuung des Pflichtpraktikums für die schulische Seite gibt, wenngleich auch hier noch breite qualitative Spielräume gegeben sind. Wie aber das Praktikum vor Ort im Betrieb betreut wird, bleibt völlig offen. Man befindet sich hier eher in einem ‚didaktischen Blindflug‘. Das Problem besteht darin, dass momentan noch wenig gesichertes empirisches Wissen darüber besteht, welche Lern- und Erfahrungsräume sich den Praktikanten/innen tatsächlich im Betriebspraktikum bieten, in welcher Intensität und in welchen Facetten dort Lernen möglich wird.

Hier setzt das vom österreichischen Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFW) im ‚Sparkling Science‘ Programm geförderte Forschungsprojekt PEARL (Praktikanten/innen erforschen ihr Arbeiten und Lernen, Näheres unter <https://www.uibk.ac.at/projects/pearl/>) an, das zwischen 2015 und 2017 an der Universität Innsbruck (Institut für Organisation und Lernen, Bereich Wirtschaftspädagogik) durchgeführt wird. Das Besondere an dieser Art der Forschungsförderung ist, dass nur Projekte gefördert werden, die eine *aktive* Einbindung von Lernenden in den Forschungsprozess garantieren. Schüler/innen dürfen nicht nur als Forschungsobjekte eingebunden sein, sie sind als ‚Mitforschende‘ zu beteiligen. Insgesamt 59 Schüler/innen der vierten Jahrgangsstufe (ca. 17-18 Jäh-

rige, in Deutschland entspräche es der 12. Klasse) beider Partnerschulen (Höhere Lehranstalt für Tourismus (HLT), Bludenz und Höhere Technische Lehr- und Versuchsanstalt (HTL), Innsbruck) wurden somit als Co-Forschende unmittelbar in den Forschungsprozess integriert. Die Schüler/innen der HLT Bludenz absolvierten bereits das vierte Betriebspraktikum. Dieser Schultyp umfasst sehr intensive Praxisphasen von insgesamt 32 Wochen (in Gastronomie und anderen touristischen Beschäftigungsfeldern). Auch die HTL-Schüler/innen absolvierten zumeist nicht ihr erstes (vorwiegend technisches) Praktikum. Es handelte sich somit um bereits (sehr) erfahrene Praktikanten/innen.

Die Schüler/innen beider Schularten wurden in mehreren Workshops in die Methoden qualitativer Sozialforschung eingeführt, entwickelten einen individuellen Forschungsplan für ihr Praktikum und die Schüler/innen der HLT Bludenz waren zudem in die erste Interpretationsrunde der qualitativen Daten eingebunden.

Tabelle 1: Workshops mit den Schüler/innen (Ostendorf 2016, 13)

Workshop I (kick off) an den Schulen	Aufbau eines kollegialen Arbeitsverständnisses, Einüben von Reflexion am Beispiel vergangener Praktika.
Workshop II an den Schulen	Erweiterung des Lernverständnisses anhand mitgebrachter Objekte aus früheren Praktika, die mit ‚Lernen‘ in Verbindung gesehen werden. Wissen über Forschungsprozesse und Kennenlernen unterschiedlicher qualitativer Forschungsmethoden. Aktives Einüben der Methoden als Hausübung (Testfeld schulischer Praxisunterricht).
Workshop III an den Schulen	Erarbeitung eines individuellen Forschungsplans für die Praxisphase. Auseinandersetzung mit dem Logbook als Reflexionstool.
Workshop IV an der Universität	Wissenschaftliches Arbeiten und wissenschaftliche Redlichkeit, Bezüge zur BHS-Diplomarbeit herstellen.
Workshop V an der HLT Bludenz	Kommunikative Validierung der ersten Kodierung mit den Schülerinnen/Schülern der HLT Bludenz, Feedback-Runde.

Die Auswahl der Schulen ermöglichte Einblick in technische, gastronomische und kaufmännische Praktika. Die Schüler/innen gingen vorbereitet, mit Logbook und Materialkiste ausgestattet, in ihr Praktikum. Der Auftrag lautete, dass sie alle sich aus ihrer Sicht ergebenden Lernmomente möglichst zeitnah im Praktikum festhalten sollten, durch Einträge in das Logbook, aber auch durch Fotos oder das Einsammeln von Dokumenten. Nach Rückkehr aus dem Praktikum wurden insgesamt 59 max. einstündige problemzentrierte Interviews an der Universität geführt. Dabei wurde auch der Inhalt der ‚Forschungsbox‘, bestehend aus Logbook, USB-Stick für Fotos und sonstige Dokumente von jeder/m Praktikanten/in erläutert.

Die Qualität des (auto)ethnographischen Forschungsprozesses der Praktikanten/innen war nicht einheitlich. Durch die Interviews konnte aber die Datenqualität über die 59 ‚cases‘ hinweg angemessen gesichert werden. Die Transkripte der Interviews und die Logbook-Einträge wurden unter Zuhilfenahme der Auswertungssoftware für qualitative Daten atlas.ti zunächst offen kodiert. Die noch immer nicht endgültig abgeschlossene Interpretation der Daten erfolgt in Anlehnung an den pragmatischen Ansatz der Grounded Theory nach Strauss/Corbin (1996). Folgende Auswertungsschritte wurden bislang zum Spezialaspekt der betrieblichen Betreuung von Betriebspraktika vollzogen:

1. Transkriptionen und Aufbereitung des Datenmaterials
2. Offenes Kodieren aller Interviews durch das Projektteam (arbeitsteilig): Verschiedene Facetten des Lernraums konnten beschrieben werden. Auch die Photos/Fotos der Forschungsboxen wurden in Anlehnung an Kolb (2008) diesbezüglich ergänzend in einer Gesamtschau geclustert und interpretiert.
3. Die ersten Ergebnisse wurden für die Schüler/innen der HLT Bludenz (45 Fälle) aufbereitet und dann individuell rückgespiegelt und in einem workshop setting diskutiert. Dabei zeigte sich eine recht hohe Überschneidung in der Interpretation der Daten zwischen Forscher/innen-Team und den Schüler/innen.
4. Nochmaliges Kodieren speziell zur betrieblichen Praktikumsbetreuung durch zwei Kodierende und Bearbeitung eines stratifizierten Subsamples bestehend aus 10 Fällen. Es zeigten sich Facetten der Betreuung in einem höheren Differenzierungsgrad und das zentrale Moment der „Öffnung“.
5. Axiales Kodieren von fünf Interviewtranskripten und fünf Logbooks zum Phänomen der „Öffnung“ durch Tandems des Projektteams unter Verwendung eines Kodierparadigmas analog zum pragmatischen Ansatz der Grounded Theory (Strübing 2014, 25).

Im Sinne der Vorgehensweise der Grounded Theory wurden im Projektverlauf auch noch weitere Perspektiven genauer einbezogen. So wurde die Datenbasis im Hinblick auf andere Alterszielgruppen und um die Sichtweise der betrieblichen Praktikumsbetreuer/innen erweitert. Hierzu wurden das Instrument eines Online-Fragebogens und die didaktische Methode einer Erkundung mit forschendem Auftrag eingesetzt, um weitere Daten zu erheben. Die Auswertungen hierzu sind jedoch noch nicht abgeschlossen.

3 Facetten des Lernraums Betriebspraktikum

Im Datenmaterial des Projektes PEARL zeichnen sich verschiedene Facetten des Lernraums Betriebspraktikums ab.

Zur *fachlichen* Facette des Lernraums Betriebspraktikum gehörten Lernmomente, in denen fachlich-inhaltliche Einblicke gewährt, Arbeitsmittel und -prozesse ausprobiert und (in Auslandspraktika) fremdkulturelle Arbeitsweisen und -inhalte erfahren wurden. Hier zeigte sich auch, dass Betriebspraktika aus dem gastronomischen Bereich sich von technischen und kaufmännischen durchaus stark unterscheiden (Ostendorf 2016, 15). In gastronomischen Praktika wurde größtenteils eine intensive Integration in die ‚community of practice‘ (im

Sinne von Lave/Wenger 1991) möglich, teils auch begleitet von (über)fordernder Arbeitsbelastung. In technischen und kaufmännischen Praktika stand hingegen das ‚Arbeit geben/anleiten/begleiten‘ stärker im Vordergrund, wenngleich auch hier die Praktikanten/innen aktiv und bedeutsam an der Wertschöpfung beteiligt waren.

„Meine Chefin die hat gleich gesagt sie möchte nicht, dass ich irgendetwas Blödes mache, zum Beispiel etwas ordnen. Hat mir gleich richtige Arbeit gegeben. (...) Eigentlich waren sie alle sehr nett und haben geschaut, dass ich was zu tun gehabt habe.“ (Fall 18, Z 71-73 und 164-165)

Interessant war, dass die Facette des ästhetischen Lernens gerade in der Gastronomie von den Lernenden sehr intensiv beschrieben wurde. Diese Facette des Lernens gehört seit jeher zu den gastronomischen Berufen, aber im Betriebspraktikum betrachteten die Praktikanten/innen gerade diesen Aspekt als besonders interessant.

„Gelernt habe ich sehr viel bei den verschiedenen Verzierungen. Also wirklich das Gericht sehr anspruchsvoll anzurichten. Auch bei den Beilagen, das ich heute auch noch zuhause verwende, weil es sehr einfache Tricks sind.“ (Fall 39, Z 594-596)

Der Lernraum Betriebspraktikum dient auch der Entwicklung *personaler* Kompetenzen. Es wurden vielfältige Lernprozesse bezogen auf die Entwicklung des Selbst, mentaler Stärke, emotionaler Stabilität oder auch die Bewältigung von Krisen beschrieben. Der personale Lernraum Betriebspraktikum ist somit zum einen sehr reichhaltig, zum anderen auch fragil. Gerade hier sind Feedback-Prozesse und die betriebliche Betreuung von wesentlicher Bedeutung. Es geht im Betriebspraktikum auch um die eigene Positionierung junger Erwachsener im Beruf. Betriebspraktika bieten Anstöße zu Reflexion und Entscheidung bezüglich der eigenen beruflichen Entwicklung und der Berufswahl. Das Eintauchen in die konkrete Arbeitswelt fördert aber auch ein Nachdenken über die eigene Work-life-balance. Gerade im Tourismus ist dies deutlich zu erkennen.

Die *soziale* Facette des Lernraums Betriebspraktikum zeigte sich im beruflichen und im privaten Umfeld der Praktikanten/innen. Besonders intensiv war dieser auch bei den insgesamt 13 Auslandspraktika, wo auch die Begegnungen mit Land und Leuten besonders reichhaltige Lernmomente erschlossen.

Die Praktikanten/innen werden Teil einer Betriebsgemeinschaft. Die Teilhabe an einer sog. ‚community of practice‘ (im Sinne von Lave/Wenger 1991, Wenger 1998), die in unterschiedlicher Intensität erfolgen kann, erfordert die Fähigkeit, mit neuen Situationen und Personen flexibel umzugehen. Insbesondere wenn das Praktikum außerhalb des Wohnortes absolviert wird, ergeben sich auch privat eine Vielzahl neuer sozialer Bezüge. Soziale Situationen können als ‚Ur-Raum‘ von Lernprozessen (Wittwer/Diettrich 2015, 15) betrachtet werden. Interaktions- und Kommunikationsbeziehungen der Akteure, aber auch physische Gegenstände bestimmen diesen Raum. Lernende sind somit gerade bezüglich dieser Facette des Lernraums auf die Offenheit und das Vertrauen anderer Personen (Kollegen/innen, Kunden, Mitbewohner/innen, etc.) angewiesen.

In einer Gesamtschau auf das empirische Datenmaterial von PEARL ist erkennbar, dass der Lernraum Betriebspraktikum nicht nur positive Facetten umfasst, sondern auch negative. Es gab einige Praktika, die unter sehr schlechten Rahmenbedingungen stattgefunden haben und die in einem pädagogischen Sinn durchaus im Hinblick auf ihren Beitrag zum Bildungsauftrag der Schulen kritisch zu hinterfragen wären. In den PEARL Daten ist deutlich sichtbar, dass die Art der Betreuung der Praktikanten/innen, insbesondere am Arbeitsplatz, einen sehr wesentlichen Einfluss auf das Lernpotenzial des Betriebspraktikums hatte. Aus diesem Grund wurden zu diesem Punkt nochmals genauere Auswertungen vorgenommen, die interessante Rückschlüsse auf das Phänomen der Betreuung ermöglichen.

4 Praktikumsmentoring

In der Auswertung der PEARL Daten wurde deutlich, dass Betriebspraktika ein ‚Öffnungsmoment‘ benötigen, damit die Reichhaltigkeit situativen Wissens und Könnens der ‚community of practice‘ für die Praktikanten/innen lernhaltig wird. Die Frage ist hier, wie diese Öffnungsmomente aussehen, von wem sie angestoßen werden und wie sie sich klassifizieren lassen. Obwohl das ‚Öffnungsphänomen‘ vielschichtig ist und auch eine Öffnung des lernenden Selbst für neue Erfahrungen und die schulische Begleitung ebenso betrifft, soll hier nur der Aspekt der betrieblichen Betreuung und Begleitung von Praktika näher betrachtet werden.

Fachsprachlich ist es – insbesondere unter Berücksichtigung des englischen Sprachraums – schwierig, das Phänomen einer Begleitung oder Betreuung von Praktikanten/innen begrifflich eindeutig zu fassen. Der Mentoring-Begriff bezeichnet insbesondere in der englisch-sprachlichen Literatur eine stark karrierebezogene Begleitung. „’Mentors’ are generally defined as more experienced individuals who have achieved some hierarchical success within an organization and who provide career-related support to less experienced individuals.“ (Baugh/Scandura 1999, 503). Mentoring am Arbeitsplatz wurde insbesondere von Kram (1988) in den wissenschaftlichen Diskurs eingebracht. Sie unterscheidet zwei Klassen von Mentoring Funktionen (Kram 1988, 22f.): ‚career functions‘ (bei denen es vorwiegend um beruflichen Aufstieg innerhalb einer Organisation geht) und ‚psychosocial functions‘ (bei denen es eher um Vorbildfunktion, Kompetenzentwicklung, Identität und effektive Rollenwahrnehmung geht).

Bei Praktikanten/innen stehen vorwiegend ‚psychosocial functions‘ des Mentorings im Vordergrund. Kram (1988, 32ff.) beschreibt hier als zentrale Aktivitäten ‚role modeling‘, ‚acceptance-and-confirmation‘, ‚counseling‘ und ‚friendship‘. Bedeutsam ist der ursprüngliche aus einer Sage stammende Wortsinn, der in einem Mentor/einer Mentorin eine erfahrene, ältere Person sieht, die einer unerfahrenen, jüngeren Person (Mentee) zur Seite steht und deren Lernen und Entwicklung fördert (Fuge 2016, 33).

Eine andere Möglichkeit bestünde darin, eher den Begriff der ‚guidance‘ zu verwenden. Billett (2000, 274) beschreibt dieses Phänomen wie folgt: „Guided learning (...) refers to a more experienced co-worker (the mentor) using techniques and strategies to guide and monitor the development of the knowledge of those who are less skilful (the mentees).“ Es wird

deutlich, dass hier noch andere Aspekte, nämlich die der Anleitung, der Aufsicht, des Monitoring hinzukommen und mit dem Mentoring-Begriff vermischt werden.

Im empirischen Material von PEARL wurden insbesondere folgende Aspekte einer ‚Öffnung‘ des Lernraums Betriebspraktikum besonders deutlich angesprochen. Die axiale Kodierung brachte Einsichten in die Differenzierungsformen dieses Phänomens, die wie folgt klassifiziert werden können.

Eine Öffnung des Lernraums Betriebspraktikum wird gefördert durch:

- a) *Fachliche Interaktion und Austausch:* hierzu gehören Erklärungen und konkrete Unterweisung durch Mitarbeiter/innen ebenso wie Feedback, Abschauen lassen, Anbieten von Aufgaben oder das 'Mitmachen lassen'.
„Am Nachmittag ist dann der Produktentwickler vom Büro runtergekommen und hat mir dann Aufgaben zugeteilt, also welche, die jetzt nicht für das Unternehmen in dem Sinne sind, sondern zum Lernen und zum neue Sachen ausprobieren.“ (Fall 51, Z 116-118)
- b) *Ermöglichung des Wachsens an Herausforderungen:* die Erschließung des Lernraums Betriebspraktikum gelingt auch besonders gut, wenn Herausforderungen erlebt werden, die sehr unterschiedlich sein können: neue Tätigkeiten, Abwechslung, hoher Grad an Selbständigkeit, Übertragung von Verantwortung, Sprung ins kalte Wasser oder auch die Unterbrechung vom Arbeitsalltag durch besondere Events.
- c) *Interpersonelle Begegnung und soziale Integration:* Dieses Öffnungsmoment zeigt sich in Bezug auf unterschiedliche interpersonale Konstellationen, in der Zusammenarbeit und der Ermöglichung einer Teilhabe an einer 'community of practice' (im Sinne von Lave/Wenger 1991), in der Auseinandersetzung mit Kunden und Gästen oder im privaten Umfeld.
- d) *Organisationale Rahmung:* diese kann sich auf den Betrieb, aber auch auf die entsendende Schule beziehen. Hierzu zählen das Transparentmachen von Regeln und Anforderungen, die Wahrung von Schutzbedürfnissen, die Auseinandersetzung mit dem Vorwissen der Praktikanten/innen, schulische Unterstützung und Vorbereitung.

In der Untersuchung des Betriebspraktikums wurde auch deutlich, dass die Wahrnehmung dieser ‚Öffnungsaufgaben‘ im betrieblichen Kontext nicht nur von einzelnen Personen vollzogen wird, sondern eher eine Netzwerkaufgabe darstellt.

„Nein also die Leute, die im Betrieb gearbeitet haben, waren wirklich sehr kollegial. Also die haben mir wirklich alles so leicht wie möglich es ging auf Französisch erklärt. Weil die haben auch nicht Englisch gesprochen und es konnte nur der Chef Deutsch. Aber die haben mich schon integriert.“ (Fall 13, Z 194)

„(...) es gibt einen Abteilungsleiter, der war nicht da in den ersten zwei Wochen. Dann war ein anderer für mich zuständig. Das war dann praktisch so: um acht hat es angefangen, da hat er mich immer mit wem mitgeschickt.“ (Fall 50, Z 76-78)

Praktikumsmentoring am Arbeitsplatz ist somit auch ein multi-personelles Phänomen. Es umfasst formell beauftragte Personen ebenso wie Mitarbeiter/innen, die diese Rolle informell

übernehmen. Insofern ist ein Praktikumsmentoring sowohl als Einzelaktivität als auch als Ermöglichungsakt eines Netzwerkes zu deuten. Dies hat Parallelen zu der in der Fachliteratur beschriebenen Entwicklung der Sichtweise auf Mentoring. Higgins/Kram (2001, 264) verweisen etwa darauf, dass Mentoring als ‚multiple development relational phenomenon‘ betrachtet werden muss.

Betriebliches Praktikumsmentoring kann somit als Unterstützungs- und Entwicklungsbeziehung zwischen einem Mentor/in und/oder einem Netzwerk von unterstützenden Personen und einer/m Mentee bezeichnet werden, in der psychosoziale Funktionen dominant sind, die aber auch Monitoring-Aufgaben umfasst.

Dies ist bedeutsam für die Entwicklung von Ideen zur Unterstützung betrieblicher Praktikumsbegleitung vor, während und nach Abschluss des Praktikums. So erscheint es notwendig in der Vorbereitungsphase eines Betriebspraktikums nicht nur eine formal verantwortliche Person im Betrieb über das Praktikum zu informieren, sondern dies auch in Dienstbesprechungen und Team-Meetings dem personellen Umfeld des/der zukünftigen Praktikanten/in mitzuteilen. Es wäre gut, Informationen über Vorwissen und Können der Praktikanten/innen weiterzugeben. Während der Praktikumsphase könnten Einsatzgebiete und Aufgabenverteilung im Team abgesprochen und auch ein Zwischengespräch eingeführt werden. Im Anschluss an das Praktikum könnten unterschiedliche Personen um ein Feedback an den/die Praktikant/in und an die Schule gebeten werden. Dies sind nur einige grobe Anhaltspunkte, aber alleine die Betrachtung des betrieblichen Mentoring als Netzwerkaufgabe verändert den Blick auf die Betreuungsaufgabe deutlich und kann zur stärkeren Öffnung des Lernraums Betriebspraktikum einen wertvollen Beitrag leisten.

5 Ausblick

Die nächste Aufgabe in der Auswertung und Interpretation der PEARL Daten besteht darin, das Öffnungsphänomen in einer Gesamtschau über die drei Kategorien ‚betriebliches Praktikumsmentoring‘, ‚schulische Vor- und Nachbereitung sowie Begleitung‘ und die Öffnung des Lernenden selbst hinweg zu beschreiben, deren Verbindung aufzuzeigen und dies in einem ‚Opening tableau‘ (vgl. Ostendorf 2017, 174) zu verdichten.

Das Projekt selbst umfasst auch sehr reichhaltiges Material zu den Fragen eines forschenden Lernens von Schüler/innen. Durch deren spezifische Rolle im Forschungsprozess wurden auch Erkenntnisse zu Chancen und Grenzen einer Einbindung von Novizen in Forschungsprozesse und zur wissenschaftspropädeutischen Bildung von Schüler/innen) gewonnen (vgl. Dimai/Ehrlich/Hautz 2015). Es werden noch weitere Materialien einer systematischen Auswertung unterzogen. Ferner wurden unterschiedliche ‚Tools‘ wie z. B. das Praktikums-Logbook (vgl. Dimai/Hautz 2016) aus dem Projekt heraus entwickelt, die konkret umgesetzt und evaluiert werden. Es geht nun um die nachhaltige Verankerung der Ergebnisse.

Literatur

- Baugh, S. G./Scandura, T. A. (1999): The Effect of Multiple Mentors on Protege Attitudes Toward the Work Setting. In: Journal of Social Behavior and Personality, Vol. 14, 4, 503-521.
- Billett, S. (2000): Guided learning at work. In: Journal of Workplace Learning, Vol. 12, 7, 272-285.
- BMBF (2015): Erlass zur Durchführung des Pflichtpraktikums an kaufmännischen Lehranstalten (Handelsakademie, Handelsschule, Aufbaulehrgang an Handelsakademien), BMBF-23.025/0002-II/3/2015, Wien.
- Dimai, B./Hautz, H. (2016): Das Logbook als Lern- und Forschungsinstrument im Betriebspraktikum – Potenziale und Herausforderungen. In: wissenplus, Sonderausgabe Wissenschaft, 59-62.
- Dimai, B./Ehrlich, C./Hautz, H. (2015): Das Sparkling Science Projekt PEARL als Ermöglichungsraum wissenschaftspropädeutischer Bildung an berufsbildenden Schulen. In: wissenplus, Sonderausgabe Wissenschaft, 27-30.
- Ebner, H. G. (2004): Das Ausbildungspersonal aus Sicht der Auszubildenden. In: Cramer, G./Schmidt, H./Wittwer, W. (Hrsg.): Ausbilder Handbuch. Aufgaben, Strategien und Zuständigkeiten für Verantwortliche in der Aus- und Weiterbildung . 68. Ergänzungslieferung Mai 2004, 1-29.
- Ebner, H. G. (2003): Ausbildungspersonal – Lernkultur – Ausbildungszufriedenheit. In: Berufsbildung, 57, 84, 8-10.
- Ebner, H. G. (1997): Die Sicht der Auszubildenden auf die Ausbildung. In: Euler, D./Sloane, P. (Hrsg.): Duales System im Umbruch. Eine Bestandsaufnahme der Modernisierungsdebatte. Pfaffenweiler, 247-262.
- Fuge, J. (2016): Mentoring als hochschuldidaktisches Instrument zur Gestaltung der Studieneingangsphase. Eine vergleichende Analyse verschiedener Mentoring-Formen. Detmold.
- Higgins, M. C./Kram, K. E. (2001): Reconceptualizing Mentoring at Work: A Developmental Network Perspective. The Academy of Management Review, Vol. 26, No. 2, 264-288.
- Kolb, B. (2008): Involving, Sharing, Analysing - Potential of the Participatory Photo Interview. In: Forum Qualitative Social Research FQS, Vol. 9, No 3, Art. 12.
- Kram, K. E. (1988): Mentoring at work. Developmental Relationships in Organizational Life. Lanham.
- Kremer, H./Gockel, C. (2010): Schülerbetriebspraktikum im Übergangssystem – Relevanz, Potenziale und Gestaltungsanforderungen. In: *bwp@* Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 17. Online: http://www.bwpat.de/ausgabe17/kremer_gockel_bwpat17.pdf. (11.05.2017).

Lave, J./Wenger, E. (1991): Situated learning. Legitimate peripheral participation. Cambridge.

Lehrplan HAK (2014): BGBl. II vom 27. August 2014 – Nr. 209. Online: https://www.hak.cc/files/syllabus/Lehrplan_HAK_2014.pdf (11.05.2017).

Ostendorf, A. (2017): Das Betriebspraktikum zwischen fruchtbarer Lernsituation und Disziplinierungstechnologie. In: Münk, D./van Buer, J./Deißinger, T. (Hrsg.): Hundert Jahre kaufmännische Ausbildung in Berlin. Opladen, 164-173.

Ostendorf, A. (2017): Opening learning spaces for business interns – some insights derived from the PEARL project. In: Ostendorf, A./ Permpoonwiwat, C. K. (Eds.): Workplaces as Learning Spaces – conceptual and empirical insights. Innsbruck, 163-176.

Ostendorf, A. (2016): Welche Lernräume nutzen BHS Schüler/innen im Betriebspraktikum? – erste Ergebnisse aus dem Sparkling Science Projekt PEARL. In: wissenplus, Sonderausgabe Wissenschaft, 12-16.

Strauss, A., Corbin, J. (1996): Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung. Weinheim.

Strübing, J. (2014): Grounded Theory. Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung eines pragmatischen Forschungsstils. Wiesbaden.

Van Buer, J./Troitschanskaja, O. (2002): Das Betriebspraktikum als Lernort im Lernortverbund – zwischen Anspruch und Wirklichkeit. In: *bwp@* Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 3. Online: http://www.bwpat.de/ausgabe3/buer_troitsch_bwpat3.shtml (11.05.2017).

Wenger, E. (1998): Communities of Practice: Learning, meaning and identity, New York.

Wittwer, W./Dietrich, A. (2015): Zur Komplexität des Raumbegriffs, In Wittwer, W./Dietrich, A./Walber, M. (Hrsg.): Lernräume. Gestaltung von Lernumgebungen für Weiterbildung. Wiesbaden, 11-28.

Zitieren dieses Beitrages

Ostendorf, A. (2017): Facetten und Bedeutung eines betrieblichen Praktikumsmentoring – Einsichten aus dem Projekt PEARL. In: *bwp@* Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Profil 5: Entwicklung, Evaluation und Qualitätsmanagement von beruflichem Lehren und Lernen. Digitale Festschrift für HERMANN G. EBNER, hrsg. v. Matthäus, S./ Aprea, C./Ifenthaler, D./Seifried, J., 1-10. Online: http://www.bwpat.de/profil5/ostendorf_profil5.pdf (23-05-2017).

Die Autorin



Prof. Dr. ANNETTE OSTENDORF

Universität Innsbruck, Institut für Organisation und Lernen - Bereich
Wirtschaftspädagogik

annette.ostendorf@uibk.ac.at

https://www.uibk.ac.at/iol/wipaed/team/annette_ostendorf/