



Wirksamkeit des Lernportfolio-Studienpatenprogramms in der Studieneingangsphase

Hadiye Ben-Karacobanim, Maria Lammerding-Köppel
Kompetenzzentrum Medizindidaktik BW, Tübingen

Berlin, 10. Juli 2015

1. Warum ein reflektives Portfolio und Feedback?

- Kompetenzerwerb gelingt nicht automatisch, sondern erfordert...
 - Kontinuierliche Reflexion
 - Feedback
 - Portfolio
- Frühes Erkennen
 - Stärken und Optimierungspotenzial
 - Blinde Flecken
- Balance von Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Ziel: professionelle Reflexion und selbstgesteuerte Weiterentwicklung

2. Studiendesign

- Ziel unserer Studie:
 - Identifikation einer effizienten Methode der Unterstützung und des Feedbacks
 - Akzeptanz bei Studierenden, Lehrenden und Fakultät
 - Vergleich zweier Konzepte: eher geführt vs. eher selbst gesteuert
- Prospektive randomisierte Studie
Zielgruppe: Zwei Semester (SoSe 2013; WS 2013/2014)

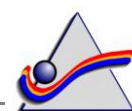
3. Methodik

- Reflektionsaufgabe für Studierende (→ Lernportfolio)
- Textanalyse durch Mentoren und Berater:
 - Standardisiert, strukturiert
 - Checkliste
 - Training → Abstimmung Standards
- Evaluation
 - Semistrukturierte Fokusgruppen-Interviews mit Studierenden, Mentoren und Beratern
 - Fragebögen am Semesterende
 - Studierende (n=342, Rücklauf 47%)
 - Mentoren (Rücklauf 61%)

4. Ergebnisse

4.1. Feedback der Studierenden

- **Mentoren-Gruppe** **n=76**
 - Angenehme Beziehung mit Mentor 94,7%
 - Nur 1:1 Gespräch gewünscht 77,8%
- **Berater-Gruppe** **n=85**
 - Zustimmung 55,3%
 - Ablehnung/ weiß nicht je 20%



- **Vergleich Mentor-Berater Gruppe**

- | | | |
|---|-------|-----------|
| ○ Tipps für das Studium | B < M | p < 0,001 |
| ○ Tipps außerhalb des Studiums | B < M | p < 0,001 |
| ○ Profit aus Feedback | B < M | p < 0,01 |
| ○ Zufriedenheit mit der Unterstützung | B < M | p < 0,001 |
| ○ Benefit des Portfolios unklar | B = M | |
| ○ Die Arbeit am Portfolio macht keinen Sinn | B = M | |

4.2. Feedback der Mentoren und Berater

- **Mentoren**

- „Die Reflektion gab den Studierenden so etwas Bestätigung des Lernerfolgs.“
- „Die Werkstattseminare waren für die Mentoren notwendig
→ Standards, Dialog-Techniken, Networking,...“

- **Berater**

- „Leider konnte sich das Feedback allein auf die Texte stützen. Zu viel Einweg-Kommunikation ...“
- „Studierende sollten mehr Evidenzen und Belege beilegen“

4.3. Admin Feedback

- „Abtauchende“ Studierende waren früh identifiziert. → Kontakt, Unterstützung
- Problembereiche im Studium wurden transparent.

5. Zusammenfassung

- Die Studierenden mögen das Mentorenprogramm, aber (zu) viele mögen nicht zu reflektieren.
- Die Studierenden der Mentorengruppe zeigen eine **signifikant höhere Zufriedenheit** als die Beratergruppe.
- Die Studierenden der Mentorengruppe zeigen einen **signifikant höheren Profit**.
- **Mehr Führung für Studienanfänger** scheint wirksamer zu sein als Selbststeuerung.
- Mentoren unterstützen ihre Mentees gerne.
- Administration profitiert bezüglich **Quality Management**.

Konsequenz

- ⇒ Jede/r Studierende erhält vom ersten Semester an einen Mentor.
- ⇒ Wie erhöhen wir die Bereitschaft zur Selbst-Reflektion?

Kontakt:

Dr. Maria Lammerding-Köppel: maria.lammerding@med.uni-tuebingen.de

Hadiye Ben-Karacobanim: hadiye.ben-karacobanim@med.uni-tuebingen.de

www.medidaktik.de

www.merlin-bw.de

