

PORTFOLIO

- Häufig gestellte Fragen -

Im Folgenden wollen wir versuchen, Ihnen häufig gestellte Fragen zum Thema Portfolio zu beantworten und Ihnen darüber hinaus die Bedeutung der Portfolioarbeit transparent zu machen.

Was ist eigentlich ein Portfolio?

Ein Portfolio ist im Prinzip eine zielgerichtete und vor allem systematische Sammlung von Arbeiten und Tätigkeiten, welche das Engagement sowie die individuellen Fortschritte und Leistungen einer Lehrkraft in verschiedenen Lern- und Entwicklungsbereichen sichtbar machen.¹ Matthias Behrens definiert den Begriff folgendermaßen: „Ein Portfolio ist eine metakognitive Auseinandersetzung mit Lernsituationen. Die Lernenden setzen sich mit Inhalten auseinander, beobachten dabei ihren Lernprozess und versuchen ihm einen Sinn zugeben.“²

Bei einem Portfolio ist zwischen einem *Bewertungs-*, einem *Präsentations-* und einem *Entwicklungsportfolio*³ zu unterscheiden. Bei einem *Bewertungsportfolio* geht es vornehmlich darum, mittels einer Fremdevaluation die Lernentwicklung einer Lehrkraft im Vorbereitungsdienst sowie den Grad der Erreichung der geforderten Kompetenzen festzulegen und zu bewerten. Der Inhalt und die formale Gestaltung eines solchen Portfolios werden weitgehend von der ausbildenden Institution festgelegt. Bei einem *Präsentationsportfolio* erhält der*die Autor*in mehr Verfügungsmacht über das Portfolio, da es vor allem dazu dient, bestimmt Dokumente und Arbeiten so zu systematisieren, dass sie anderen Personen als individuelles Kompetenzprofil vorgelegt werden können, z. B. im Rahmen eines Vorstellungsgespräches oder einer Personalentwicklungsplanung. Das *Entwicklungsportfolio* bietet den Autor*innen den größten Spielraum – sie alleine bestimmen, was in welcher Form in ihr Portfolio gehört und wem sie es wann vorlegen wollen. Die in diesem Portfolio gesammelten Arbeiten etc. dienen dazu, der Lehrkraft mittels Selbstreflexion Hinweise auf die weitere Entwicklungsarbeit zu geben.

Allen Portfoliotypen gemeinsam ist die Orientierung an verbindlich festgelegten Standards. Diese Orientierung ist zur Prävention einer zu willkürlichen und individualistischen Interpretation notwendig. Die eigenen Leistungen werden somit mit einem intersubjektiven Referenzwert in Beziehung gesetzt, welches in Summe eine individuelle Profilbildung unterstützt.⁴

Warum soll gerade ein Entwicklungsportfolio geführt werden?

Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst kommen nicht als ‚unbeschriebene Blätter‘ ins Studienseminar, sie haben vielmehr bereits langjährige Erfahrung mit Unterricht und Unterrichtenden – wenngleich auch zumeist nur aus der Sicht einer*s Schülers*in bzw. eines*r Studierenden. Damit besitzen sie einen nicht zu ver-

¹ Vgl. Giess, W.; Platzer, W., „Portfolio in der Lehrerausbildung im Studienseminar“;

www.tu-darmstadt.de/schulen/ssd-bs/seminarentwicklung/portfolio-bs-seminar-da.pdf, S.3

² Behrens, M., „Das Portfolio zwischen formativer und summativer Bewertung“ in: *Beiträge zur Lehrerbildung*. 15 (2), 1997, S. 179

³ Vgl. Eckhardt, R., „Portfolioarbeit in der Zweiten Phase der LehrerInnenbildung“ in: *SEMINAR – Lehrerbildung und Schule*. 1/2005, Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren, S. 69-81

⁴ Meissner, M., „Das Portfolio in der II. Phase der Lehrerausbildung: Zur Professionalität durch selbstgesteuertes Lernen“ in: *SEMINAR – Lehrerbildung und Schule*. 2/2003, Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren, S. 77

nachlässigenden Bestand an ‚Subjektiven Theorien‘⁵, welcher ihr Handeln in der Schule und im Unterricht entscheidend prägt. Es gilt nun, diese Subjektiven Theorien bewusst zumachen, kritisch zu reflektieren und – wenn notwendig – zu modifizieren. Dies kann jedoch nicht von außen, sondern nur von innen geschehen. Ein mögliches Instrument für diesen Prozess ist ein Entwicklungsportfolio, weil der*die Autor*in dort über sich selbst, sein*ihr Handeln, sein*ihr Bild von z. B. Unterricht schreibt und somit seine*ihre Subjektiven Theorien verschriftlicht. Diese Verschriftlichung wird Anlass zum Gespräch mit anderen Lehrkräften im Vorbereitungsdienst sowie mit den Ausbilder*innen und Fachlehrkräften geben. Erst durch das ständige, systematische Nachdenken über sich selbst und das eigene Handeln sowie die Überprüfung der Qualität wird Professionalität erzeugt und der Grundstein zum lebenslangen, nachhaltigen Lernen als reflektierende*r Praktiker*in gelegt. Mit der Implementierung des Entwicklungsportfolios wird ein Paradigmenwechsel vollzogen, es geht nicht mehr um die Frage „Was will das Studienseminar von mir?“, sondern vielmehr um die Frage „Wie können mir meine Fachleiter*innen, dabei helfen, meine Ziele zu erreichen?“⁶ Eine weitere große Chance des Entwicklungsportfolios liegt in der Tatsache, dass insbesondere das Entwicklungsportfolio erwachsenenpädagogischen Ansprüchen genügt – dem*der Autor*in wird Raum gegeben, über die eigene Lernorganisation, die gewählten Methoden und Inhalte zu bestimmen. Darüber hinaus besitzt er*sie die Entscheidungsmacht über den Grad der Öffentlichkeit.

Was gehört alles in ein Entwicklungsportfolio?

Letztendlich gehört alles in ein Portfolio, was dazu beiträgt, die individuellen Handlungsmuster zu reflektieren und die Subjektiven Theorien aufzudecken: z. B. Ansichten über Unterricht, Beobachtungen an der Ausbildungsschule und im Studienseminar, eigene Unterrichtsversuche, eigene Ausbildungsziele, Leistungsbeurteilungen, Konflikte und deren Lösungen oder Rückmeldungen von Schüler*innen. Wichtig ist nicht das Sammeln dieser Dokumente, entscheidend ist vielmehr die Metakognition.

Warum soll ein Lerntandem gebildet werden?

Ein Lerntandem mit einer anderen Lehrkraft im Vorbereitungsdienst ermöglicht es der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst, sich mit einem ‚critical friend‘ in einer symmetrischen Beziehung über die Inhalte des Portfolios in regelmäßigen Abständen auszutauschen, einen Lernplan, Ziele und mögliche Maßnahmen - gerade auch in den Cool-Phasen - festzulegen. Die vom Studienseminar angestrebte Verbindlichkeit soll einen wirklich regelmäßigen, systematischen Austausch gewährleisten. Der Austausch ist hierbei im Kontext einer kollegialen Beratung zu verstehen, bei der nicht – wie bei einer Beratung im Rahmen von Unterrichtsbesuchen allgemein üblich – asymmetrisch beraten wird, sondern beide Lernpartner*innen aktiv zuhören, Anteil nehmen, sich gegenseitig mit ihren Ansichten konfrontieren und so Subjektive Theorien weiter zum Vorschein bringen. Zugleich sollen Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst früh an die Öffnung anderen Personen gegenüber heran geführt werden, um die in Lehrer*innenkreisen häufig verbreitete ‚Einkämpferatmosphäre‘ aussterben zu lassen.

Was hat das Portfolio mit den Gesprächen zum Ausbildungsstand zu tun?

Mit Hilfe des Portfolios und eines Gesprächsleitfadens, welcher rechtzeitig vor dem Gespräch ausgeteilt wird, kann sich die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst gezielt auf das Gespräch vorbereiten. Ihr wird zu Anfang des Gespräches Zeit gegeben, die bisherigen Erfahrungen zu reflektieren, Handlungsalternativen darzustellen und Zielvorstellungen zu verbalisieren. Das Portfolio übernimmt bei der Vorbereitung eine wichtige Rolle, da die ständige Dokumentation gewährleistet, dass auch die sonst sehr schnell in Vergessenheit geratenen vermeintlich ‚kleinen‘ Alltagssituationen in Erinnerung gerufen werden.

⁵ Unter dem Begriff ‚Subjektive Theorien‘ wird ein Bündel von Annahmen, Kenntnissen, Vermutungen, Meinungen, Motiven und Vorstellungen zusammengefasst, die ein Mensch im Laufe seines Lebens sammelt. Diese Theorien können bewusst und verbal gefasst oder aber auch unbewusst und automatisiert sein. (Vgl. Groeben, N., Wahl, D., Schlee, J., Scheele, B. Forschungsprogramm Subjektive Theorien. Tübingen: Francke 1988)

⁶ Meissner, M., „Das Portfolio in der II. Phase der Lehrerbildung: Zur Professionalität durch selbstgesteuertes Lernen“ in: SEMINAR – Lehrerbildung und Schule. 2/2003, Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren, S. 76

Das Portfolio muss zum Gespräch mitgebracht werden, allerdings wird kein* Ausbilder*in Einblick nehmen – es sei denn, eine Lehrkraft im Vorbereitungsdienst möchte gezielt das Augenmerk auf ein bestimmtes Dokument oder eine bestimmte Beobachtung lenken.

Wie ‚öffentlich‘ ist das Portfolio?

Wie oben schon angedeutet, ist das Portfolio den Fachleiter*innen gegenüber nur so öffentlich, wie es die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst zulässt. Allerdings muss das Portfolio dem*der Lernpartner*in gegenüber öffentlich gemacht werden, um die Einträge zu reflektieren und die weitere Entwicklungsarbeit festzulegen.

Welche Fachleiter*innen betreuen die Arbeit mit dem Portfolio?

Die Fachleiter*innen werden die Arbeit mit dem Portfolio als Lernberater*innen begleiten, prinzipiell sind dabei alle Fachleiter*innen auch zugleich Ansprechpartner*in. Ihre Aufgabe wird es sein, den Prozess kontinuierlich zu begleiten, um die Spuren des Prozesses deutlich zu machen. Sollten Probleme im Laufe der Arbeit mit dem Portfolio auftreten, so ist jeweils die*der Leiter*in des Pädagogischen Seminars des Folgejahrgangs die Vertrauensperson.

Was soll mit dem Portfolio am Ende des Referendariats geschehen?

Ein Ziel der Arbeit mit dem Portfolio im Referendariat ist die Implementierung einer selbstreflektierenden Grundhaltung, die dem Anspruch des lebenslangen Lernens gerecht wird. Somit wäre es wünschenswert, wenn die Arbeit am Portfolio nach dem Referendariat weiter geführt würde – möglich wäre es, sich eine*n Lernpartner*in an der eigenen Schule zu suchen, um weiterhin regelmäßig Gespräche durchführen zu können. Dies würde helfen, die häufig sehr mühsame Berufseingangsphase besser zu meistern.

Das Portfolio könnte parallel dazu als Vorlage für ein Präsentationsportfolio genutzt werden. Aus dem Portfolio geht das individuelle Kompetenzprofil hervor – ein elementarer Bestandteil eines Bewerbungsgesprächs oder der Personalentwicklungsplanung.

*Sollten Sie weitere Fragen haben, wenden Sie sich bitte an eine*n Fachleiter*in oder an die Seminarleitung!*