

«Lehrpersonen orientieren sich am Defizit!»

Lehrpersonen kennen ihre Defizite besser als ihre Stärken. Portfolioarbeit und persönliches Kompetenzmanagement ermöglichen Lehrerinnen und Lehrern eine realistische Einschätzung ihrer Kompetenzen und führen zu einem selbstbewussten und positiven Selbstbild.

«Ich kann doch mich und meine Fähigkeiten nicht so hervorheben! Ich muss mich doch vielmehr an meinen Schwachstellen orientieren und daran arbeiten, diese auszubessern!»

Barbara Sieber

Solche und ähnliche Aussagen sind in den Begleitkursen zum persönlichen Kompetenzmanagement des Instituts Weiterbildung und Beratung der PH FHNW keine Seltenheit. Lehrpersonen orientieren sich vorwiegend an ihren Defiziten und am Entwicklungsbedarf. Ein Selbstbild, das sich an den eigenen Fähigkeiten und Stärken ausrichtet, ist aber vielen fremd, sich kompetent und stark zu präsentieren, stösst bei Lehrpersonen nicht selten auf Widerstand. Wer sich jedoch auf den Prozess des persönlichen Kompetenzmanagements einlässt und sich bewusst mit seinem bisherigen Werdegang auseinandersetzt, dem/der gelingt es zunehmend besser, sich realistisch einzuschätzen, die eigenen Stärken wahrzunehmen und diese auch selbstbewusst zu präsentieren.

Das Kompetenzportfolio zeigt Wissen und Können

Das Kompetenzportfolio dient der regelmässigen Reflexion und zeigt auf, was eine Person aktuell und bezogen auf eine bestimmte Situation oder Aufgabenstellung kann. Im Zentrum stehen aber nicht nur die Überprüfung und Ein-

schätzung des aktuellen Wissens und Könnens, sondern auch die Beschreibung von Kompetenzen sowie die Wahrnehmung und das Aufzeigen von Kompetenzzuwachs.

In der Portfolioarbeit zählen demnach nicht nur Ergebnisse und Erfolg, sondern auch Bemühungen und Fortschritte werden sichtbar gemacht. So tragen auch Misserfolge und die daraus abgeleiteten Lernschritte zur Kompetenzerweiterung bei.

Bezogen auf den Lehrberuf reflektiert und dokumentiert das Portfolio den Aufbau der beruflichen Kompetenzen während der unterschiedlichen Berufsphasen. Es sichert und erweitert Qualifikationen und hilft Fortschritte in der beruflichen und persönlichen Laufbahn bewusst wahrzunehmen und sichtbar zu machen. Das Kompetenzportfolio ist zudem ein Werkzeug für die Arbeit an persönlichen oder vorgegebenen Qualitätszielen und dient der Erhaltung und Entwicklung von Professionalität.

Portfolioarbeit bedeutet Entwicklung

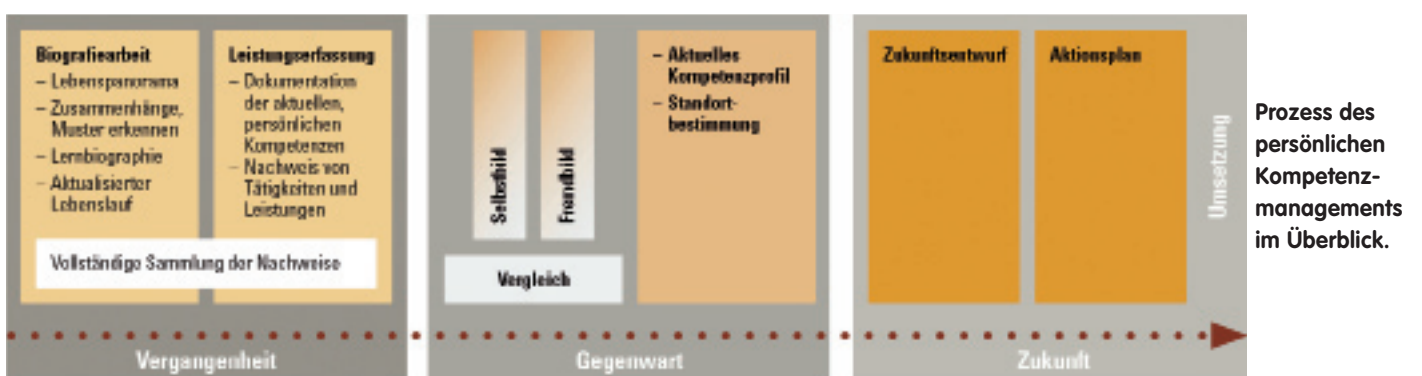
Die Arbeit mit dem Kompetenzportfolio zielt immer auf Entwicklung. Gemeint ist primär die Entwicklung der Persönlichkeit, aber auch berufliche Entwicklung, Schulentwicklung, Unterrichtsentwicklung gehören dazu. Portfolioarbeit geht von einem dynamischen Selbstbild des Menschen aus, das darauf baut, dass Menschen bis ins hohe Alter entwicklungsfähig sind. Sie stützt sich auf ein

Lernverständnis, das sich an der Handlungskompetenz eines Menschen und am Prinzip des lebenslangen Lernens orientiert. Kompetenzen entstehen dabei nicht allein aus erfolgreich absolvierten Abschlüssen von formalen Bildungsprozessen, sondern sind das Resultat vielfältiger Erfahrungen aus allen Lebensbereichen, wie z.B. Vereinsarbeit, politischem Engagement, Haus- und Familienarbeit, und Freiwilligenarbeit. Der Prozess des persönlichen Kompetenzmanagements ist dementsprechend ein strukturiertes Vorgehen, das den gezielten Umgang mit den eigenen Kompetenzen anleitet.

Kompetenzen werden anhand von konkreten Tätigkeiten und Leistungen aus den unterschiedlichen Lebensbereichen beschrieben, bewertet und mittels formellen und informellen Nachweisen belegt. Ziel ist eine aktuelle Standortbestimmung in Form eines allgemeinen oder spezifischen Kompetenzprofils. Dieses erlaubt eine persönliche Standortbestimmung und die Klärung von Zielen und Massnahmen. Entwicklungsschritte werden geplant, gebündelt und an übergeordneten Lebenszielen und Entwicklungsvorhaben ausgerichtet. Diese geben Orientierung für die Steuerung der zukünftigen persönlichen und beruflichen Laufbahn.

Ein Gewinn für Lehrpersonen und Schulen

Ein persönliches Kompetenzportfolio zu erstellen und zu führen bedeutet zu-



(Abb. aus: Sieber und Kleeb, 2008: Portfolio – persönliches Kompetenzmanagement für Fachpersonen im Bildungsbereich und in Schulen)

nächst Arbeit. Diese macht sich aber bezahlt. In einer Zeit, in der Wissen immer kürzer gültig ist, berufliche Anforderungen steigen und Berufslaufbahnen selten ohne Brüche und Kehrtwendungen verlaufen, ist das Bewusstsein um das eigene Wissen und Können und die Klarheit über persönliche und berufliche Ziele entscheidend. Beides sind Voraussetzungen, um Entscheidungen zur individuellen Laufbahn ressourcen- und lösungsorientiert zu treffen und damit die eigenen Möglichkeiten und Begabungen optimal zu nutzen.

Die an eine Lehrperson gestellten Anforderungen sind zwar vielfältig und komplex, doch gleichzeitig sind und bleiben Karrieremöglichkeiten innerhalb einer Schule beschränkt. Für eine Profilierung und für individuelle Laufbahnpläne besteht im Lehrberuf nur wenig Handlungsspielraum. Umso wichtiger ist es für Lehrpersonen, den persönlichen Entwicklungsprozess nicht aus den Augen zu verlieren und zukünftige Laufbahnschritte gezielt zu planen. Der bewusste Umgang mit den persönlichen Kompetenzen, eine realistische Selbsteinschätzung sowie regelmässige Weiterbildung sind Voraussetzungen, um im Lehrberuf langfristig zu bestehen sowie zufrieden und gesund zu bleiben. Das Portfolio zeigt zudem auch Kompetenzen auf, die weit über die Schule hinausgehen. Damit erweitert es die berufliche Flexibilität und ermöglicht Lehrenden, sich für neue Funktionen und Aufgaben auch ausserhalb der Schule sowie für den Zugang zu Zusatzausbildungen zu qualifizieren.

Grundlage für Gespräche

Die aus der Portfolioarbeit gewonnenen Erkenntnisse und ein spezifisches Dossier dienen den Lehrpersonen und der Schulleitung schliesslich auch als Grundlage für ein differenziertes Mitarbeitendengespräch (MAG). Transparent gemachte Kompetenzprofile und Laufbahnpläne ermöglichen der Schulleitung eine ressourcen- und entwicklungsorientierte Personalführung. Aufzubauende Kompetenzen werden auf aktuelle Anforderungen und auf das angestrebte Schulprofil hin ausgerichtet. Als Referenzrahmen dient das jeweilige Stellenprofil sowie die im letzten MAG oder in den Jahres- oder Qualitätszielen der Schule formulierten Zielvorgaben. Die Fähigkeit der Mitarbeitenden, Kompetenzen zu beschreiben, einzuschätzen

und gezielt zu erweitern, ermöglicht der Schule eine koordinierte und systematische Arbeit an institutionellen Qualitäts- und Entwicklungszielen. Die von den Mitarbeitenden formulierten und mit der Schulleitung ausgehandelten Zielvorgaben beeinflussen schliesslich die individuelle und schulinterne Weiterbildungsplanung sowie die Verteilung der dafür vorhandenen finanziellen und zeitlichen Ressourcen.

Zurück zum Anfang: Portfolioarbeit befähigt Lehrpersonen dazu, statt vorwiegend eigene Defizite auch die persönlichen Stärken zu sehen. Gelingt es im Portfolioprozess, reflektiert und kritisch, vor allem aber wohlwollend, auf all das zu blicken, was im Laufe des bisherigen beruflichen und ausserberuflichen Lebens an Wissen, Erfahrungen, Fähigkeiten und Kompetenzen aufgebaut und gesammelt wurde, macht sich in der Regel Freude und Dankbarkeit über das Erreichte breit. Aus dieser Position fällt es leichter, einen allfälligen Entwicklungsbedarf anzuschauen und die entsprechende Weiterbildung oder Beratung gezielt anzugehen.

Die Arbeit mit dem Kompetenzportfolio verführt also Lehrpersonen dazu, die Schätze aus ihrem Kompetenzrucksack zu heben und sich am Fortschritt

und Erfolg zu freuen. Sie lädt dazu ein, neue Herausforderungen selbstbewusst anzugehen, das persönliche Potenzial bestmöglich auszuschöpfen und immer wieder dazuzulernen. Der Portfolioge- danke wird damit zu einer Haltung und führt zu einem neuen Lernverständnis. Dieses achtet auf die Einzigartigkeit und die individuellen Möglichkeiten eines jeden Menschen, glaubt an dessen Lern- und Entwicklungsfähigkeit und stellt den Aufbau und die Erweiterung der Handlungskompetenz ins Zentrum. Ziel ist es, Menschen zu befähigen, jetzt und in Zukunft ihr Leben selbstbestimmt zu gestalten und aktiv am gesellschaftlichen und politischen Leben teilzunehmen.

Vor dem Hintergrund dieser ganz persönlichen Haltung wirkt Portfolioarbeit bis ins Klassenzimmer. Lehrpersonen vermögen damit ein fruchtbares Lernklima zu schaffen, das kompetente und zukunftsfähige Schülerinnen und Schüler hervorbringt.

Die Autorin

Prof. Dr. Barbara Sieber ist Dozentin für Weiterbildung an der Fachhochschule Nordwestschweiz, Pädagogische Hochschule, Institut Weiterbildung und Beratung.

Angebote der PH FHNW zum persönlichen Kompetenzmanagement

Mit dem Ordner «Portfolio – persönliches Kompetenzmanagement» hat das Institut Weiterbildung und Beratung der PH FHNW in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft CH-Q speziell für Fachpersonen im Bildungsbereich und in Schulen ein Instrument zur Standortbestimmung und Laufbahnplanung entwickelt. Der Ordner enthält die Grundlagen zum Prozess des persönlichen Kompetenzmanagements und bietet eine Struktur für die Sammlung der vorhandenen Qualifikationsnachweise. Neu ist zum Ordner auch ein web-basiertes Leitprogramm erhältlich. Dieses unterstützt und begleitet den Prozess des persönlichen Kompetenzmanagements und ermöglicht die Bearbeitung aller Arbeitsinstrumente am Computer.

Ordner inkl. Leitprogramm sind zu bestellen bei:

Fachhochschule Nordwestschweiz, Pädagogische Hochschule, Institut Weiterbildung und Beratung, Obere Sternengasse 7, 4502 Solothurn, Telefon 032 627 29 12, E-Mail: iwb.solothurn.ph@fhnw.ch

Beratung und Kursangebot

Für eine effiziente und erfolgreiche Nutzung des Ordners als Instrument für das persönliche Kompetenzmanagement werden spezifische Einführungskurse angeboten. Lehrpersonen, Schulleitungen und Schulen steht zudem ein Beratungsangebot offen. Informationen und Kursausschreibungen finden sich im Programm des Instituts Weiterbildung und Beratung der PH FHNW oder unter www.fhnw.ch/ph/iwb