

Bildung sucht Dialog!

Dieser
zweite
Band
der
PH NÖ
sammelt
und
präsentiert
Facetten
der
Diskussion
um
neue
Formen
der
LehrerInnenbildung.

Er
will
alle
LehrerInnen
und
an
Bildung
interessierten
BürgerInnen
einladen
zu
Kontakt,
Gespräch
und
Zusammenarbeit.

ISBN 978-3-9519897-2-3



Erwin Rauscher (Hg.) **LehrerIn werden/sein/bleiben**

Pädagogik *für* Nieder-
österreich — **Band 2**

Erwin Rauscher (Hg.)

LehrerIn werden/sein/bleiben

Aspekte zur Zukunft der LehrerInnenbildung

Pädagogik
für
Niederösterreich
Band 2



Erwin Rauscher (Hg.)

LehrerIn werden/sein/bleiben

Aspekte zur Zukunft der LehrerInnenbildung

Pädagogik
für
Niederösterreich

Band 2



IMPRESSUM

Eigentümer und Medieninhaber:
Pädagogische Hochschule Niederösterreich
Mühlgasse 67, A 2500 Baden

Alle Rechte vorbehalten

Printed in Austria – 2008
Redaktion: Erwin Rauscher
Lektorat: Günter Glantschnig
Text, Gestaltung und Layout: Erwin Rauscher
Druck: Druckerei Philipp GmbH, Grabengasse 27, A 2500 Baden

ISBN 978-3-9519897-2-3

Gerlinde Buchberger

LehrerInnen-ePortfolios

Multimediale Kompetenzprofile als professionelle
Dokumentationsinstrumente

Der Beitrag beschreibt im Spannungsfeld zeitgeistiger Schulkritik und aktueller Expertisen Stellenwert und Wirkung elektronischer LehrerInnenportfolios als Kompetenzprofile und Instrumente zur Dokumentation lebenslangen Lernens sowie professioneller Weiterentwicklung.

Schule und LehrerInnen sind seit Jahren Themen kritischer Medienberichterstattung, besonders seit die österreichischen PISA-Ergebnisse für Aufruhr und zu mehr oder weniger professionellen Analysen und Interpretationen führten. Zwischendurch sorgen auch Bücher¹ oder Zwischenberichte der ministeriellen ExpertInnenkommission² für Schlagzeilen und hitzige Diskussionen. Obwohl es für LehrerInnen nicht immer angenehm ist, im Mittelpunkt teils unqualifizierter Kritik zu stehen, besteht ein positiver Nebeneffekt: Die österreichische Schule ist im Aufbruch begriffen und bleibt im Gespräch. Dies ist auch gut so.

Sowohl auf europäischer³ als auch nationaler Ebene⁴ wird von diversen Institutionen und Interessensvertretern eine ‚Schule der Zukunft‘ entworfen, die geeignet sein soll, junge Menschen auf die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Anforderungen des 21. Jahrhunderts vorzubereiten. Dass diese Reformen untrennbar mit einem neuen LehrerInnenbild und einer entsprechend angepassten Aus-, Fort- und Weiterbildung verbunden sein müssen, versteht sich von selbst. Ausgehend von nationalen und internationalen Studien und europäischen Vorgaben wird in diesem Beitrag erläutert, wie das LehrerInnenbild der Zukunft aussehen könnte, welche Kompetenzen LehrerInnen in Zukunft benötigen werden, wie sie ihre individuellen Kompetenzprofile entwickeln und ihren Weg als ‚lebenslange LernerInnen‘ mittels elektronischer Portfolios dokumentieren können. Abschließend wird ein Blick durch die rosarote Brille einer nach mehr als 30 Dienstjahren als Pädagogin noch immer unverbesserlichen Optimistin in die Zukunft des österreichischen Bildungswesens gewagt.

1 Teacher-Bashing oder berechtigte Schulkritik?

„Faulpelze oder Schwerstarbeiter“⁵ oder „Lehrer als Helden“⁶, fragt Andreas Salcher in seinem Buch über den „talentierten Schüler“. In der öffentlichen Wahrnehmung sind LehrerInnen nicht selten Menschen, die ihren (Halbtags)Beruf primär aus zwei Gründen gewählt hätten – erstens: Juli, zweitens: August. In regelmäßig wiederkehrenden Artikeln finden sich Vorwürfe, LehrerInnen seien nicht motiviert genug, nicht gut genug ausgebildet oder von ihrer Persönlichkeit her schlicht und einfach nicht für ihren Beruf geeignet. Andererseits beklagen PädagogInnen und ihre StandesvertreterInnen, LehrerInnen sollten heute nicht

nur Wissensvermittler sein, sondern auch Elternersatz, TherapeutInnen, Coaches, NachhilfelehrerInnen, FreizeitpädagogInnen und vieles mehr, und sie müssen daneben immer mehr administrative Tätigkeiten übernehmen. Sind sie also Faulpelze oder Schwerstarbeiter – wo liegt die Wahrheit? Tatsache ist, dass es im österreichischen öffentlichen Schulwesen nicht von großer Bedeutung zu sein scheint, ob LehrerInnen ‚Dienst nach Vorschrift‘ machen oder höchst engagiert sind, ja sich mitunter bis zur Selbstaussbeutung verausgaben. Die nächste Gehaltsvorrückung kommt bestimmt als ‚Biennium‘ und ist unabhängig von besonderen Leistungen oder überdurchschnittlichem Engagement. Im Unterschied zu vielen anderen europäischen und außereuropäischen Ländern ist im österreichischen Bildungssystem regelmäßige Evaluierung von LehrerInnenleistung gar nicht vorgesehen. Auch bei der Karriereentwicklung waren bisher zumeist andere Kriterien ausschlaggebend als objektivierbare Leistungsprinzipien und nachweisbare Kompetenzen. Dies trug wohl nicht zur Qualitätsverbesserung von LehrerInnenleistung – und somit des Schulsystems bei, sondern es demotiviert besonders jene PädagogInnen, die hochmotiviert und leistungsbereit sind.

Im Abschlussbericht der ‚Zukunftskommission‘ aus dem Jahre 2005⁷ zeigen die AutorInnen auf, wie es besser funktionieren könnte. In einem leistungsorientierten Laufbahnmodell für LehrerInnen sollen sowohl die Attraktivität des Lehrberufs gesteigert als auch die Professionalisierung von LehrerInnen durch einen gezielten Maßnahmenkatalog gefördert werden. Das Maßnahmenpaket sieht auch den Einsatz von LehrerInnen-Portfolios⁸ zur Dokumentation der eigenen, erfolgreichen Arbeit und der persönlichen Fortbildung vor. Diese soll als eine der Grundlagen für Vorrückungen herangezogen werden. Ähnliche Forderungen werden im zweiten Zwischenbericht der ExpertInnenkommission unter der Leitung von Bernd Schilcher erhoben. Mit der Forderung „Die Schule für alle braucht neue LehrerInnen“⁹ werden gleichzeitig klar definierte Professionalisierungsmaßnahmen und ein neues LehrerInnen-Dienstrecht verlangt.

Insgesamt erweckt die gegenwärtige Situation auch zunehmend Kritik von Gruppen außerhalb des Bildungswesens, z.B. der Wirtschaft, die das österreichische Bildungssystem mit jenen anderer europäischer und außereuropäischer Länder vergleichen. Österreich ist eines derjenigen Länder, in denen es kein differenziertes und leistungsgerechtes Lehrerdienstrecht und die Möglichkeit einer darauf aufbauenden Karriereplanung gibt. Daher wundert es nicht, dass die Rufe nach neuen Rekrutierungsmethoden für die LehrerInnenausbildung, nach klaren Kompetenzprofilen, nach differenzierter, leistungsadäquater Bezahlung sowie nach attraktiven Arbeitsbedingungen und Karrierechancen für LehrerInnen immer lauter werden.¹⁰ Engagierte, leistungswillige LehrerInnen werden dies dankend zur Kenntnis nehmen, einzelne Gewerkschaftsfunktionäre werden mit hoher Wahrscheinlichkeit vorerst einmal heftig protestieren und zahlreiche Gegenargumente finden.

2 LehrerInnenbild der Zukunft – LehrerInnenbildung für die Zukunft

2.1 LehrerInnen als ManagerInnen der Zukunft

In dem im November 2006 veröffentlichten Papier der Industriellenvereinigung „Zukunft der Bildung: Schule 2020“¹¹ werden LehrerInnen als „Architekten der Zukunft“, als unver-

zichtbare Schlüsselpersonen und anerkannte Führungspersönlichkeiten und als pädagogische Lebensmanagerinnen und Lebensmanager“ bezeichnet.¹² Soviel Respekt und Anerkennung ist man als LehrerIn nicht gewöhnt. Offensichtlich liegt dieser Definition ein in Österreich noch nicht verbreitetes LehrerInnenbild zugrunde, das Respekt, Wertschätzung und Anerkennung exzellenter Leistung widerspiegelt, diese Leistung gleichzeitig aber auch voraussetzt bzw. einfordert. Nach Meinung der Industriellenvereinigung sollten überdurchschnittliche Leistungen auch durch eine „gestaffelte Entlohnung nach Qualifikation und Engagement“¹³ sowie durch die Möglichkeit individueller Karriereplanung mittels gezielter Personalpolitik von Seiten der Bildungsbehörden gewürdigt werden.

Was bedeutet dies für die Erstausbildung von LehrerInnen, um potentielle ‚ArchitektInnen der Zukunft‘ zu gewinnen, auszubilden und für das Bildungswesen zu erhalten? Zu dieser Frage geben die vom Rat der EU bzw. der EU-Kommission im Jahr 2005 und 2007 publizierten Dokumente „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“¹⁴ und „Verbesserung der Qualität der LehrerInnenbildung“¹⁵ bereits einige Antworten. Dazu gehören notwendige Schritte der Behörden, um die größten Talente für den Beruf anzuwerben und sie durch attraktive Arbeitsbedingungen und Karrieremöglichkeiten zu halten.¹⁶ Gleichzeitig wird aber von Lehrpersonen erwartet, dass sie sich ihrer sich wandelnden Rolle in der Wissensgesellschaft bewusst sind, sie zu lebenslangem Lernen, zu Kooperation innerhalb der eigenen Berufsgruppe bzw. in internationalen ‚communities of practice‘ und zu einer gewissen Mobilität bereit sind.

In dieselbe Richtung zielt auch der McKinsey-Report „How the world’s best-performing school systems come out on top“¹⁷. Als die drei entscheidendsten Komponenten für ein exzellentes Schulsystem nennen die AutorInnen,

- ❖ die richtigen Personen für den Lehrberuf zu gewinnen,
- ❖ sie zu erfolgreichen LehrerInnen auszubilden,
- ❖ sicherzustellen, dass das System die bestmögliche Ausbildung für jedes Kind gewährleistet.¹⁸

Konsequenzen aus diesen Erkenntnissen werden im Schlusskapitel des Berichts geliefert:

- ❖ Die Qualität des Bildungssystems kann nicht höher als die Qualität seiner LehrerInnen sein.
- ❖ Der einzige Weg zur Verbesserung der Ergebnisse führt über die Verbesserung des Unterrichts¹⁹.

Daraus ist zu folgern, dass sowohl bei der Erstaus- als auch bei der Fort- und Weiterbildung angesetzt werden muss.

2.2 LehrerInnen als lebenslange LernerInnen

Betrachtet man die Daten aus dem Rechnungshofbericht 2007 zur „Lehrerfortbildung“²⁰, so bietet sich ein betrübliches Bild. Trotz der bestehenden Dienstpflicht zur Fortbildung für alle LehrerInnen sind nur PflichtschullehrerInnen dazu verpflichtet, Fortbildungsveranstaltungen im Ausmaß von 15 Jahresstunden in der unterrichtsfreien Zeit zu absolvieren. Wie die Praxis zeigt, gibt es zahlreiche PädagogInnen, die auf weit höhere Fortbildungsstunden pro Jahr kommen, oft sogar selbst finanziert, wie z.B. Sprach- und IT-Kurse, Studien an in- und ausländischen Universitäten oder Lehrgänge an privaten Fortbildungsinstituten. Für LehrerInnen an mittleren und höheren Schulen des Bundes gibt es, dem Bericht folgend, keine gesetzlich verankerte Fortbildungsverpflichtung. Die Folge ist, dass sich an diesen Schulformen nur ein Drittel aller LehrerInnen intensiv, die übrigen nur mäßig bis gar nicht

fortbildeten. Die Zahlen des Berichts beruhen auf Interviews von SchulleiterInnen und geben Anlass zur Sorge. Ebenfalls besorgniserregend ist die Tatsache, dass weder Landesschulräte/Stadtschulrat noch das damalige BMBWK über statistische Daten verfügten, die Aussagen über das Fortbildungsverhalten der LehrerInnen insgesamt ermöglichten.²¹ Der Bericht kritisierte auch, dass die vorhandene Dokumentation der LehrerInnenfortbildung nicht ausreichend für eine zielgerichtete Personalentwicklung sei, da keine Übersicht über die Kompetenzen der LehrerInnen vorhanden seien.²²

Wenn die Forderung nach lebenslangem Lernen von den österreichischen Bildungsbehörden ernstgenommen wird, dann müssen LehrerInnen als Vorreiter für eben dieses lebenslange Lernen fungieren, dann muss für eine systematische Kompetenzentwicklung und kontinuierliche, verpflichtende Fortbildung aller LehrerInnen gesorgt werden, nicht nur, damit diese auf dem letzten Stand der Wissenschaft bleiben, sondern vor allem, damit sie den ihnen anvertrauten jungen Menschen das nötige Rüstzeug mitgeben können, um in unserer heutigen Wissensgesellschaft bestehen zu können. ePortfolios können lebenslange LernerInnen auf ihrem Weg begleiten, ihre Entwicklung dokumentieren und unterstützen.

3 ePortfolios als digitale Kompetenzprofile

3.1 Was sind ‚ePortfolios‘?

Das Wort ‚Portfolio‘ leitet sich vom italienischen „portafoglio“ ab und ist eine Zusammensetzung von ‚portare‘ (tragen) und ‚foglio‘ (Blatt). Portfolios wurden bereits in der Renaissance von Künstlern zur Präsentation ihrer Werke und zur Dokumentation ihrer Entwicklung und Techniken verwendet.²³ Heute wird der Begriff ‚Portfolio‘ u.a. auch im Bildungs-, Finanz- und Patentwesen sowie in der Politik verwendet. Im Bildungswesen begann die Entwicklung von Portfolios in den 80er Jahren in den USA. Nach der Veröffentlichung des schockierenden und aufrüttelnden Berichts „A Nation at Risk“²⁴ wurde das in den USA damals verbreitete, stereotype ‚teaching to the (multiple choice) test‘ radikal in Frage gestellt und nach alternativen Beurteilungsmethoden gesucht bzw. wurden solche entwickelt. ‚Portfolio assessment‘ war eine der alternativen Beurteilungsmethoden, die ab 1990 in den USA immer weiter verbreitet und populärer wurden. Trotz der Kritik an der Ziffernbeurteilung in Deutschland und dem Konzept der direkten Leistungsvorlage durch Rupert Vierlinger in den späten 70er Jahren in Österreich²⁵ stieß die Portfolio-Idee in deutschsprachigen Ländern erst Anfang des 21. Jhdts auf größeres Interesse. In den letzten Jahren gewannen multimediale ePortfolios auch in Deutschland und Österreich eine immer größere Popularität.

Unter ‚ePortfolios‘, elektronischen oder digitalen Portfolios versteht man elektronische Versionen von Portfolios, die entweder als Online- oder Offline-Versionen eingesetzt werden können. Heute sind ePortfolios manchmal auch blog- oder wiki-basiert bzw. Teile von PLEs (Personal Learning Environments) oder PLLs (Personal Learning Landscapes).

SRFG (= Salzburg Research Forschungsgesellschaft) definiert den Begriff ePortfolio als „eine digitale Sammlung von ‚mit Geschick gemachten Arbeiten‘ (= lat. Artefakte) einer Person, die dadurch das Produkt (Lernergebnisse) und den Prozess (Lernpfad/Wachstum) ihrer Kompetenzentwicklung in einer bestimmten Zeitspanne und für bestimmte Zwecke dokumentieren und veranschaulichen möchte. Die betreffende Person hat die Auswahl der Artefakte selbstständig getroffen und diese in Bezug auf das Lernziel selbst organisiert. Sie

(Er) hat als Eigentümer(in) die komplette Kontrolle darüber, wer wann und wie viel Information aus dem Portfolio einsehen darf²⁶.

In Österreich steckt die Entwicklung digitaler Studierenden- und LehrerInnenportfolios noch im Anfangs- bzw. Experimentalstadium. Außerdem gibt es nach wie vor eine ganze Reihe von Problemen zu lösen bzw. offene Fragen zu klären, bevor ePortfolioarbeit flächendeckend an Bildungsinstitutionen realisiert werden kann. Diese Fragen betreffen z.B. geeignete ePortfolio-Software, die notwendige Ausstattung an Schulen und Pädagogischen Hochschulen, die Rechte und Verantwortlichkeiten der jeweiligen Portfolio-AutorInnen bzw. Bildungsinstitutionen, Aspekte der Onlinepräsenz und damit verbundene Gefahren und vieles mehr.

3.2 Was sind die wichtigsten Prozesse bei der Arbeit mit ePortfolios?

In der sehr informativen Salzburg Research-Broschüre „ePortfolio: Methode und Werkzeug für kompetenzbasiertes Lernen“ thematisieren die AutorInnen Veronika Hornung-Prähauer und Wolf Hilzensauer u.a. Fragen wie kompetenzbasiertes und selbstgesteuertes Lernen, verschiedene Portfoliotypen und ihren Einsatz sowie die fünf wichtigsten ePortfolio-Prozesse.

1	Klärung der Zielsetzung und Kontext für die Portfolioarbeit
2	Sammeln, Auswählen und Verknüpfen von Artefakten mit Lernziel
3	Reflektieren und Steuern des Lernprozesses
4	Präsentieren und Weitergeben der ePortfolio-Artefakte
5	Bewerten und Evaluieren von Lernprozessen, Kompetenzaufbau

Die gegenüber dieser Tabelle viel ausführlichere Broschüre kann von der Salzburg Research Website²⁷ heruntergeladen werden und ist allen ePortfolio-EinsteigerInnen zu empfehlen.

3.3 Welche Typen von Portfolios gibt es? Was sind ihre Zielsetzungen?

In der Portfolio-Literatur findet man eine große Anzahl unterschiedlicher Portfoliotypen und -bezeichnungen, und es ist nicht auszuschließen, dass kreative Köpfe in Zukunft noch weitere Varianten entwickeln werden. Portfoliovielfalt (nach Häcker²⁸):

Prozessportfolio	Kursportfolio	exit portfolio
Abschlussportfolio	showcase portfolio	individual portfolio
Vorzeigepportfolio	entrance portfolio	Schulzeitportfolio
Projektportfolio	Jahresportfolio	Lehrportfolio
Lernportfolio	exemplarisches Portfolio	Beurteilungsportfolio
Bewerbungsportfolio	professional development p.	Talentportfolio
Entwicklungsportfolio	Epochenportfolio	Arbeitsportfolio
classroom portfolio	Sprachenportfolio	Medienportfolio
initial portfolio	final portfolio	Kompetenzportfolio
Netzportfolio	access portfolio	electronic portfolio

In der Praxis sind besonders folgende Portfoliotypen in Gebrauch:

- ❖ *Entwicklungsportfolio* (zur Dokumentation von Entwicklungsstadien und -prozessen)
- ❖ *Präsentationsportfolio* (meist eine kommentierte und reflektierte Sammlung bester Arbeiten)
- ❖ *Beurteilungsportfolio* (als alternatives Assessment-Instrument)
- ❖ *Aufnahmepportfolio* (z.B. als Eintrittsvoraussetzung in div. Universitäten)
- ❖ *Fach-oder Kursportfolio* (zur Dokumentation von Lernprozessen und -ergebnissen über ein begrenztes Sachgebiet)
- ❖ *Sprachenportfolio* (z.B. das Europäische Sprachenportfolio)
- ❖ *Laufbahnportfolio* (z.B. die EUROPASS-Initiative)
- ❖ *LehrerInnenportfolio* (zur Dokumentation von LehrerInnenarbeit, -fort und -weiterbildung)²⁹

3.4 Was ist der Mehrwert von ePortfolios?

Die sehr arbeitsaufwändige Erstellung von elektronischen Portfolios und die Notwendigkeit einer ganzen Reihe von IT-Kompetenzen macht nur dann Sinn, wenn sich ein deutlicher Mehrwert von ePortfolios gegenüber der Papierversion von Portfolios erkennen lässt. Worauf also beruht der Mehrwert digitaler Portfolioversionen?

- ❖ Durch Multimediaeinsatz (Text, Ton, Bild, Video, Animation) ergibt sich ein vielfältigeres, lebendigeres, aussagekräftigeres Bild einer LehrerInpersönlichkeit
- ❖ Leichte Speicherung, Sicherung und Duplizierbarkeit von Daten
- ❖ Durch Hyperlinks bessere Vernetzung innerhalb eines ePortfolios und mit anderen Websites
- ❖ Möglichkeit von Interaktion und Kommunikation (z.B. bei Blog-basierten ePortfolios, Vernetzung und Austausch in ‚communities of practice‘)
- ❖ Leichter Zugang zur (globalen) Öffentlichkeit („global village“)

Wenn man sich zur Verwendung von ePortfolios entschließt, sollte man daher möglichst viele multimediale Komponenten dieses Werkzeugs ausschöpfen, andernfalls kann ein ePortfolio leicht zu einer langweiligen, textbasierten Sammlung verkommen. Leider ist dies bei einem beträchtlichen Prozentsatz von im WWW abrufbaren ePortfolios der Fall, sodass manchmal der Eindruck entsteht, dass es sich um ungeliebte Pflichtübungen handelt, die rasch und mit möglichst wenig Aufwand erledigt werden.

3.5 ePortfolios – digitale Kompetenzprofile?

Mit der Entscheidung Nr. 2241/2004/EG des Europäischen Parlaments und des Europäischen Rates im Dezember 2004 wurde der Beschluss zur Schaffung des Europasses gefasst, eines „einheitlichen gemeinschaftlichen Rahmenkonzepts zur Förderung der Transparenz bei Qualifikationen und Kompetenzen“³⁰. Die wichtigsten Ziele sind die Entwicklung einer qualitativ hochstehenden allgemeinen und beruflichen Bildung und die Förderung der Mobilität zu beruflichen und zu Zwecken des lebensbegleitenden Lernens. LehrerInnen – vor allem höherer Schulen – werden sich in Hinkunft also mit der Idee des Europasses vertraut machen und ihre SchülerInnen auf die Erstellung und Handhabung dieses Europasses vorbereiten müssen. Auf der Homepage des Österreichischen Europass-Zentrums wird der Europass als ein „Portfolio von insgesamt fünf Transparenzinstrumenten“³¹ definiert, bestehend aus Europass Lebenslauf, Sprachenpass, Mobilitätsnachweis, Zeugniserläuterungen und Diplom-

zusatz. Somit bekommt die Portfolioidee, die vor allem in den USA bereits seit mehr als zwanzig Jahren im Bildungswesen verankert ist, auch in der EU einen immer wichtigeren Stellenwert, und die Dokumentation von Kompetenzen wird somit auch für LehrerInnen ein Muss. Wie sollen sie sonst SchülerInnen bei der Erstellung ihrer Europass-, ‚Kompetenzprofile‘ unterstützen, wenn sie nicht selbst systematische Kompetenzentwicklung betreiben, mit Hilfe von Selbst- und Fremdevaluation über ihre Kompetenzen reflektieren und sich bemühen, diese auf geeignete Weise zu dokumentieren?

In der aktuellen englisch- und deutschsprachigen Literatur zu LehrerInnenportfolios, aber auch in österreichischen Publikationen werden zunehmend „einforderbare Kompetenzprofile“³² für LehrerInnen verlangt bzw. verstärkt Portfolios als Dokumentationsinstrumente für individuelle Kompetenzentwicklung thematisiert. In den USA entwickelte sich eine Portfolioprxaxis, deren Ausgangspunkt die definierten nationalen Standards für die LehrerInnenbildung sind.³³ Mittels geeigneter Artefakte wird der Nachweis für die Erfüllung der einzelnen Standards erbracht. In manchen Publikationen wird sogar vorgeschlagen, Portfolios um ‚Teaching Standards‘ herum zu entwickeln.³⁴ Dies könnte allerdings auch die Gefahr einer Uniformierung in sich bergen und einzelnen Portfolio-BenützerInnen zu wenig Spielraum geben, um ihr ganz individuelles Profil zu entwickeln. Andererseits bieten standard-basierte Portfolios den Vorteil der leichteren Vergleichbarkeit von LehrerInnenkompetenzen bzw. -arbeit. Die Vor- und Nachteile detaillierter Vorgaben für die Erstellung von Portfolios oder aber größtmögliche Freiheit zur Selbstpräsentation in einem Portfolio müssen sorgfältig abgewogen werden, da der Portfoliogedanke keinesfalls konterkariert oder sogar pervertiert werden sollte. Dann wäre Portfolioarbeit kontraproduktiv und demotivierend.

3.6 LehrerInnenkompetenzen und ihre Nachweise

In der Diskussion um Portfolios als digitale Kompetenzprofile stellt sich die Frage, was unter wesentlichen LehrerInnenkompetenzen zu verstehen ist. Wie schon bei der Portfolioarbeit waren auch hier US-Bildungsbehörden weltweit Vorreiter. So definierten sowohl die Bildungsbehörden diverser Bundesstaaten als auch das NBPTS/National Board for Professional Teaching Standards Kompetenzkataloge bzw. formulierten Kernaussagen als Basis für die Standardsentwicklung. An diesen Standards hat sich jede/r einzelne LehrerIn zu messen.

Die fünf NBPTS-Kernaussagen sind:

- ❖ LehrerInnen machen sich das Lernen ihrer SchülerInnen zur Verpflichtung.
- ❖ LehrerInnen verfügen über ein solides Fachwissen und sind damit vertraut, wie man SchülerInnen dieses Wissen vermittelt.
- ❖ LehrerInnen sind für die Organisation und Kontrolle des Lernens ihrer SchülerInnen verantwortlich.
- ❖ LehrerInnen denken systematisch über ihre Praxis nach und lernen aus ihren Erfahrungen.
- ❖ LehrerInnen gehören einer Lerngemeinschaft an.³⁵

Eine dieser Kernaussagen lautet exakt: *„Lehrer machen sich das Lernen ihrer Schülerinnen und Schüler zur Verpflichtung ... Gute Lehrer sind davon überzeugt, dass alle Schüler lernen können, und bemühen sich, für jeden einen Zugang zum Lernen zu finden. Sie nehmen in ihrer Praxis Rücksicht auf die Interessen, Fähigkeiten und Fertigkeiten ihrer Schüler sowie auf deren familiären Hintergrund und ihre Beziehungen untereinander“*.³⁶ In einem ePortfolio können LehrerInnen also Nachweise für die durch ihre Bildungsinstitution definierten

Kernaussagen bzw. darauf basierenden Standards erbringen. Diese Nachweise können z.B. folgende Artefakte umfassen:

- ❖ Textbasierte Dokumente
- ❖ Schriftliche Dokumentationen und/oder Reflexionen über die eigene Arbeit
- ❖ Dokumentation eigenen, informellen Lernens und seiner Auswirkungen auf den Beruf (z.B. Literaturstudium, darauf basierender Erkenntnisgewinn, Umsetzung daraus resultierender Ideen im Unterricht)
- ❖ Fotos, Videos oder Audiodokumente (Podcasts) zur Dokumentation von Unterricht
- ❖ SchülerInnenarbeiten und deren Analyse
- ❖ Projektpräsentationen
- ❖ Dokumentation von Tätigkeiten in der Schulpartnerschaft
- ❖ Kooperationen auf nationaler und internationaler Ebene
- ❖ Mitarbeit in lokalen, nationalen oder internationalen (virtuellen) ‚communities of practice‘

Auch an österreichischen Pädagogischen Hochschulen werden mehr oder weniger ausführliche Listen von Fähigkeiten, Fertigkeiten, Haltungen und Kompetenzen in ‚Qualifikationsprofilen‘ (PH NÖ) oder ‚Kompetenzkatalogen für Ausbildung und Praxis‘ (PH Salzburg) publiziert, die für das Studium an den jeweiligen Hochschulen bzw. die spätere Berufsausübung als wesentlich erachtet werden. Diese Listen reichen von Sach-/Fach- über Methoden-, Planungs-, Sprach- bis zu sozialer und Forschungskompetenz. Diese Kompetenzkataloge sind für Studierende sicherlich wertvolle Maßstäbe, an denen sie ihre Leistungen messen können. Trotzdem werden „reflexive Praktiker“, die bestrebt (oder durch externe Evaluation gezwungen) sind, an ihrer Professionalisierung weiterzuarbeiten, sich bemühen, geltend gemachte Kompetenzen durch Nachweise zu untermauern. Dafür sind elektronische Portfolios mit ihrer multimedialen Vielfalt bestens geeignet. Eine geschickte Auswahl an geeigneten Artefakten kann die von Bildungsbehörden oder den Portfolio-AutorInnen selbst definierten Kompetenzen nachweisen bzw. die Erreichung definierter Standards belegen.

3.7 ePortfolios als Tools für Qualitätssicherung und Karrieremanagement

ePortfolios sind ausgezeichnete Werkzeuge für die Dokumentation von LehrerInnenkompetenzen und -leistungen. Mit dem richtigen theoretischen Rüstzeug über Portfolioarbeit und mit einer geeigneten ePortfolio-Software ausgestattet, können LehrerInnen – nach erfolgter Selbstevaluation – systematisch an der Verbesserung ihrer eigenen Kompetenzen arbeiten sowie ihr formelles bzw. informelles lebenslanges Lernen dokumentieren.

Im eDIPED Projekt³⁷, einem europäischen Sokrates-Projekt, an dem auch der LSR für OÖ teilnahm, wurde das ‚European Digital Portfolio for the Evaluation of Educators‘ entwickelt. Es wird auf der eDIPED-Homepage als „neues dynamisches Einschätzungsinstrument für Pädagogen in unterschiedlichen Bildungssystemen der Europäischen Union“ definiert und soll dazu dienen, „die eigenen Leistungen einzuschätzen und zu verbessern, sowie zu einer objektiven und transparenten Evaluation dieser Leistungen beitragen“³⁸.

In die Erstausbildung integrierte, systematische ePortfolioarbeit kann Studierende behutsam zur Selbstreflexion und -evaluation hinführen und die nötigen Haltungen und Sichtweisen entwickeln, die für eine erfolgreiche Portfolioarbeit notwendig sind. Insofern sind gut gemachte ePortfolios auch als Instrumente der Qualitätssicherung zu betrachten, die durch eine kontinuierliche Weiterentwicklung und Besserqualifizierung von LehrerInnen die Qualität

des Bildungswesens insgesamt und – wie internationale Untersuchungen nachweisen – indirekt auch SchülerInnenleistungen verbessern helfen.³⁹

Dass ePortfolios auch als Instrumente für Karriereplanung und -management fungieren können, liegt in der Natur der Sache. Allerdings sollten sie – entgegen der Meinung der Zukunftskommission⁴⁰ – zur seriösen Leistungsdokumentation bei Bewerbungen nicht erst kurzfristig entwickelt und angelegt werden, sondern LehrerInnen schon während ihrer Ausbildung und während ihres gesamten Berufslebens auf ihren individuellen Lernwegen begleiten. Bei Bedarf können aber – je nach Zweck und Zielgruppe – aus diesen reflektierten und kommentierten Sammlungen passende Artefakte ausgewählt und neu zusammengestellt oder – bei gewissen Online-Portfoliotypen – freigeschaltet werden. Dies ist eine der großen Stärken digitaler Portfolios.

4 Blick in die Zukunft – Vision oder Utopie?

Als gelernte Österreicherin, aber trotzdem noch immer unverbesserliche Optimistin, wage ich einen Blick in die Zukunft des österreichischen Bildungswesens und male mir ein Bild der österreichischen Schule in zwanzig bis dreißig Jahren aus:

- ❖ Die Forderungen von Eltern und PädagogInnen, von Zukunfts- und ExpertInnenkommissionen, von VertreterInnen der Wirtschaft und anderer Interessensgruppen werden endlich ernst genommen.
- ❖ Der Sparkurs im Bildungswesen gehört endgültig der Geschichte an. Die Politik beginnt durch gezielte Maßnahmen und massive Budgetaufstockungen der Bildung jenen hohen Stellenwert einzuräumen, der seit langem von BildungsforscherInnen, von VertreterInnen aus Gesellschaft, Wirtschaft und Kultur des Landes gefordert wird.
- ❖ Internationale Benchmarks im Bildungswesen werden als Maßstab für die eigene Performance herangezogen.
- ❖ BewerberInnen für das Lehramtsstudium werden sorgfältig ausgewählt, bestmöglich ausgebildet, individuell gefördert und gefordert und durch erfahrene und gut ausgebildete MentorInnen auf ihrem Weg durch Theorie und Praxis begleitet.
- ❖ Die Leistungen von LehrerInnenbildnerInnen, LehrerInnen und Bildungsbehörden werden systematisch sowohl intern als auch extern evaluiert. Die Ergebnisse werden sorgfältig analysiert und es werden entsprechende Maßnahmen getroffen.
- ❖ LehrerInnen sind intrinsisch motivierte, leidenschaftliche und lebenslange LernerInnen, die Lernen als faszinierend, spannend und als persönliche Bereicherung empfinden.
- ❖ Bei ihren Bestrebungen werden sie von den Bildungsbehörden massiv unterstützt und betreiben in realen und virtuellen ‚communities of practice‘ regen Erfahrungsaustausch. Sie arbeiten auf der Basis detaillierter Arbeitsplatzbeschreibungen und werden leistungsgerecht entlohnt.
- ❖ Elektronische Portfolios sind im Bildungsbereich eine Selbstverständlichkeit geworden und werden im Unterricht als Instrumente zur Dokumentation von Entwicklungsprozessen und für alternatives Assessment benützt.
- ❖ PädagogInnen setzen sie als Kompetenzprofile und Tools für ihre Karriereplanung und -entwicklung ein. Sie werden aber auch zur internen und externen Evaluation herangezogen.
- ❖ Alle Schulen sind freundliche, gut ausgestattete Orte mit genügend Platz für SchülerIn-

nen, um sich entfalten zu können, und für LehrerInnen, die an Ort und Stelle den Großteil ihrer Arbeit verrichten.

- ❖ Die Klassengrößen sind so bemessen, dass es LehrerInnen möglich ist, auf jedes Kind und seine individuellen Bedürfnisse einzugehen.
- ❖ LehrerInnen werden regelmäßig durch Fachleute wie PsychologInnen, MediatorInnen, TherapeutInnen, Coaches u.a. bei ihrer Arbeit und ihrer professionellen Entwicklung unterstützt.
- ❖ LehrerInnen sind gesellschaftlich hochgeschätzt und erfahren durch ihre übergeordneten Behörden Wertschätzung und Anerkennung.
- ❖ Die österreichische Schule rangiert international unter den Top-Performern.

Ob dies Visionen sind, die zumindest minimale Chancen auf Verwirklichung haben, oder ob sie bloß Utopien bleiben, wird die Zukunft zeigen. Aber man wird ja noch träumen dürfen ...

Anmerkungen

- 1 A. Salcher: Der talentierte Schüler und seine Feinde, Salzburg 2008.
- 2 ExpertInnenkommission Zukunft der Schule: Erster Zwischenbericht, Wien 2007, aus: http://www.bmukk.gv.at/medienpool/15690/ek_zwb_01.pdf [20. 7. 2008]; ExpertInnenkommission Zukunft der Schule: Zweiter Zwischenbericht, Wien 2008, aus: http://www.bmukk.gv.at/medienpool/16253/ek_zwb_02.pdf [20. 7. 2008].
- 3 Europäische Kommission – GD Bildung und Kultur: Gemeinsame Europäische Grundsätze für Kompetenzen und Qualifikationen von Lehrkräften, Brüssel 2005, aus: http://www.see-educoop.net/education_in/pdf/01-de_principles_de.pdf [3. 7. 2008]; Rat der Europäischen Kommission: Schlussfolgerungen des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten zur Verbesserung der Qualität der Lehrerausbildung, Brüssel 2007, aus: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/de/07/st14/st14413.de07.pdf> [3. 7. 2008].
- 4 Industriellenvereinigung: Zukunft der Bildung: Schule 2020, Wien 2006, aus: http://www.iv-mitgliederservice.at/iv-all/publikationen/file_376.pdf [15. 6. 2008]; Industriellenvereinigung: Zukunft der Bildung: Lehrerinnen & Lehrer, Mai 2007, aus: http://www.iv-mitgliederservice.at/iv-all/publikationen/file_396.pdf [15. 6. 2008].
- 5 A.Salcher, 2008, S.91.
- 6 A.a.O., S.95.
- 7 G. Haider et al: Abschlussbericht der Zukunftskommission, Salzburg 2005, aus: http://archiv.bmbwk.gv.at/medienpool/12421/zk_endbericht_neu.pdf [15. 6. 2008].
- 8 G.Haider, a.a.O., S.23, 32, 74, 76, 77, 78.
- 9 ExpertInnenkommission Zukunft der Schule 2008, S.105.
- 10 R. Taschner: Der talentierte Lehrer, in: Die Presse, 10. 4. 2008; Industriellenvereinigung, 2007, S.10.
- 11 Industriellenvereinigung, 2006.
- 12 A.a.O. S.19.
- 13 Industriellenvereinigung, 2007, S.10.
- 14 Europäische Kommission, 2005.
- 15 Rat der Europäischen Kommission, 2007.
- 16 Rat der Europäischen Kommission, 2007, S.2.
- 17 McKinsey&Company: How the world's best-performing school systems come out on top, 2007, aus: http://www.mckinsey.com/client/service/socialsector/resources/pdf/Worlds_School_Systems_Final.pdf [25. 7. 2008]
- 18 A.a.O., S.4.
- 19 A.a.O., S.43.
- 20 Rechnungshofbericht: Lehrerfortbildung, Wien 2007, aus: http://www.rechnungshof.gv.at/fileadmin/downloads/Teilberichte/Bund/Bund_2007_04/Bund_2007_04_Bd4_5.pdf, [5. 7. 2008].
- 21 A.a.O., S.71.
- 22 A.a.O., S.78.
- 23 Vgl. T. Häcker: Wurzeln der Portfolioarbeit, in: I. Brunner et al (Hg.): Das Handbuch der Portfolioarbeit, Seelze-Velber 2006, S.27.
- 24 The National Commission on Excellence in Education: A Nation at Risk: The Imperative for Educational Reform, Washington 1983, aus: http://datacenter.spps.org/sites/2259653e-ffb3-45ba-8fd6-04a024ecf7a4/uploads/SOTW_A_Nation_at_Risk_1983.pdf, [7. 7. 2008].
- 25 Vgl. Rupert Vierlinger: Plädoyer für die Abschaffung der Ziffernnoten; in: erziehung heute, Heft 3, 1998, sowie

- aktueller <http://paedpsych.jk.uni-linz.ac.at/internet/organisationord/vierlengerord/VierlengerAbschaffung.html>, [11. 8. 2008].
- 26 W. Hilzensauer und V. Hornung-Prähauser: ePortfolio: Methode und Werkzeug für kompetenzbasiertes Lernen, Salzburg 2006, S.4, aus: http://edumedia.salzburgresearch.at/images/stories/EduMedia/Studienzentrum/eportfolio_srfg.pdf [5. 4. 2007]
 - 27 Ebd.
 - 28 T. Häcker: Vielfalt der Portfoliobegriffe, in: T. Häcker et al (Hg.): Das Handbuch der Portfolioarbeit, Seelze-Velber 2006, S.33.
 - 29 W.Hilzensauer und V.Hornung-Prähauser, 2006, S.7f.
 - 30 Amtsblatt der Europäischen Union (31.12.2004) ENTSCHEIDUNG Nr. 2241/2004/EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 15. Dezember 2004 über ein einheitliches gemeinschaftliches Rahmenkonzept zur Förderung der Transparenz bei Qualifikationen und Kompetenzen (Europass), aus: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:390:0006:0020:DE:PDF> [11. 6. 2008].
 - 31 Nationales Europass Zentrum Österreich: Der Europass, Wien, S.1, aus: http://www.europass-info.at/file-manager/download/24/Basistext_detail.doc, [11. 6. 2008].
 - 32 E.Rauscher: Positionspapier der RÖPH zur Zukunft der LehrerInnenbildung, Wien 2008, aus: <http://www.paedagogischehochschulen.at/downloads/positionspapierbildungroep030708.pdf>. [27. 6. 2008].
 - 33 National Board for Professional Teaching Standards: What Teachers Should Know and Be Able To Do, Arlington 2002, aus: http://www.nbpts.org/UserFiles/File/what_teachers.pdf [15. 6. 2008].
 - 34 D.Campbell et al: How to Develop a Professional Portfolio, Boston 2004, S.27; B.Garner: Portfolios: Portraits guten Unterrichtens. Das Lehrerportfolio als Instrument professioneller Entwicklung, in: Brunner, I. et al (Hg.) Das Handbuch Portfolioarbeit, Seelze-Velber 2006, S.249.
 - 35 B.Garner 2006, S.249.
 - 36 Ebd.
 - 37 eDIPED, aus: <http://www.ediped.com/>, [18. 6. 2008].
 - 38 eDIPED: Ziele, aus: <http://www.ediped.com.cy/german.htm> [18. 6. 2008].
 - 39 ExpertInnenkommission 2008, S.105.
 - 40 G. Haider, 2005, S.78.

*Gerlinde Buchberger, Mag. MA, Prof.,
Mitarbeiterin an der PH NÖ im Fachbereich Anglistik und am
Department 2 (Qualitätsentwicklung, Evaluierung); Mitarbeit
bei Forschungsprojekten in den Bereichen E-Learning und
ePortfolio.*