

**Hessische Lehrkräfteakademie**

**HESSEN**



**Fortlaufendes Portfolio in der zweiten Phase  
der Lehrkräftebildung**

**Handreichung**

**BILDUNGSLAND  
Hessen**



## **Impressum**

Herausgeber: Hessische Lehrkräfteakademie  
Stuttgarter Straße 18-24  
60329 Frankfurt am Main  
Internet: [www.lehrkraefteakademie.hessen.de](http://www.lehrkraefteakademie.hessen.de)

Verantwortlich: Heide Steiner

Stand: Juli 2023

## Inhalt

<b>1 Ziele .....</b>	<b>4</b>
<b>2 Umsetzung .....</b>	<b>5</b>
2.1 Portfoliostruktur .....	5
2.2 Kerncurriculum für den pädagogischen Vorbereitungsdienst als Dreh- und Angelpunkt der fortlaufenden Portfolioarbeit.....	7
2.3 Ausgestaltung.....	8
2.4 Einbindung.....	11
<b>3 Zweite Staatsprüfung bzw. Prüfung zum Erwerb der Lehrbefähigung in den arbeitstechnischen Fächern – mündliche Prüfung.....</b>	<b>12</b>
<b>4 Ausblick.....</b>	<b>13</b>
<b>Literatur .....</b>	<b>14</b>

Die Handreichung zum fortlaufenden Portfolio<sup>1</sup> in der zweiten Phase der Lehrkräftebildung skizziert unter Berücksichtigung des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes (HLbG) und seiner Verordnung zur Durchführung des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes (HLbGDV) sowie des Kerncurriculums für den pädagogischen Vorbereitungsdienst (nachfolgend Kerncurriculum genannt) Ziel und Umsetzung des Portfolios während des pädagogischen Vorbereitungsdienstes. Unter Berücksichtigung theoretischer Grundlagen und praktischer Gelingensbedingungen bietet es dabei auch Anschlussmöglichkeiten an die erste und dritte Phase der Lehrkräftebildung. Das Portfolio dient damit als kontinuierlich nutzbares Reflexionsinstrument zur Weiterentwicklung der professionellen Kompetenz.

## 1 Ziele

Alle Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst in Hessen ab dem Einstellungszeitpunkt 1. November 2022 führen ein fortlaufendes Portfolio gemäß § 2 Abs. 3 HLbG: „Während der gesamten Ausbildung und des Berufslebens ist ein fortlaufendes Portfolio zu führen.“ Mit der Portfolioarbeit verbunden ist das übergeordnete Ziel der Entwicklung professioneller Kompetenz. Das Portfolio ist phasenübergreifend angelegt und dient den (angehenden) Lehrkräften als anschlussfähiges Reflexionsinstrument zur Weiterentwicklung der professionellen Kompetenz. In der vorliegenden Handreichung wird jener Teil des Portfolios adressiert, der auf die zweite Phase der Lehrkräftebildung fokussiert.

**Ziel ist die Dokumentation und Reflexion der eigenen Kompetenzentwicklung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst** anhand persönlicher Aufzeichnungen und Dokumentationen, wie zum Beispiel Reflexionen über Unterrichtsverläufe, Beratungen und Erfahrungen im Schulleben bis hin zu multimedialen Dokumentationen.

Im Mittelpunkt des Vorbereitungsdienstes steht gemäß dem Kerncurriculum für den pädagogischen Vorbereitungsdienst (nachfolgend Kerncurriculum genannt) die **Förderung der professionellen Kompetenz (professionelle Handlungs- und Reflexionskompetenz)**. Folglich dient die Portfolioarbeit innerhalb der zweiten Phase der Dokumentation und Reflexion der Kompetenzentwicklung im Hinblick auf die professionelle Handlungs- und Reflexionskompetenz.

Zu den Kernaufgaben einer Lehrkraft gehört die Reflexion (vgl. KMK 2019). Ihr kommt in der Lehrkräftebildung eine tragende Rolle zu (vgl. Aufschnaiter et al. 2019a).

**Professionelle Reflexionskompetenz** wird hier verstanden als die Befähigung sowie die Bereitschaft der Lehrkraft, die eigenen **beruflichen Haltungen, Erfahrungen, Erlebnisse** und **Kompetenzen** sowie die **eigene Entwicklung zu analysieren** mit dem Ziel, sich **als professionelle Lehrkraft weiterzuentwickeln**. Neben der Verbesserung, Erweiterung und Stabilisierung der eigenen Professionalität als Lehrkraft steht ausdrücklich auch die **Verbesserung der Qualität von Unterricht** sowie der **Lernergebnisse der Schülerinnen und Schüler im Mittelpunkt der Reflexionsprozesse** (vgl. unter anderem Häcker 2017).

---

<sup>1</sup> Die Begriffe „fortlaufendes Portfolio“ und „Portfolio“ werden hier synonym verwendet.

Daher ist professionelle Reflexion stets ein zielgerichteter Prozess der Strukturierung und Restrukturierung (Korthagen 2002) und ein vertieftes, lösungsorientiertes Nachdenken (Häcker 2017, von Aufschnaiter et al. 2019b). Insgesamt wird der Reflexion trotz unterschiedlicher Nennung und Gewichtung von Zielen und Inhalten eine manifolde Wirkung zugeschrieben (vgl. Wyss 2021). Mithilfe des Portfolios kann eine reflexionsgestützte Verbindung zwischen Professionalisierungsprozess und professioneller Kompetenz hergestellt werden.

## 2 Umsetzung

### 2.1 Portfoliostruktur

Das Portfolio ist eine individuelle, berufsrelevante Sammlung von Belegen. Diese Belege müssen nach § 2 Abs. 3 HLbG geeignet sein, das beschriebene Ziel der fortlaufenden Portfolioarbeit zu erreichen. Belege sind demnach insbesondere Bescheinigungen über die Teilnahme an Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie persönliche Aufzeichnungen und Dokumentationen, wie zum Beispiel Reflexionen über Unterrichtsverläufe, Beratungen und Erfahrungen im Schulleben bis hin zu Fotodokumentationen.

Mit Blick auf eine phasenübergreifende Wirksamkeit und Nutzbarkeit soll das Portfolio anhand der Kompetenzbereiche der von der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK) beschlossenen Standards für die Lehrerbildung in den Bildungswissenschaften in der gültigen Fassung gegliedert werden, was gleichermaßen die Anschlussfähigkeit an die erste und dritte Phase der Lehrkräftebildung bei gleichzeitiger Berücksichtigung des Kerncurriculums sicherstellt. Vorhandene Portfolioeinträge aus der ersten Phase können gegebenenfalls gesichtet, auf ihre jeweiligen Entwicklungsschwerpunkte hin überprüft und einem Kompetenzbereich zugeordnet werden, soweit nicht bereits geschehen (zur Ausgestaltung siehe unten). Damit wird beispielsweise die in der Ausbildungsveranstaltung Beraten und Reflexion von beruflichen Handlungssituationen (VBRH) eingangs vorgesehene Selbstreflexion strukturiert (vgl. Handreichung zu der Ausbildungsveranstaltung Beraten und Reflexion von beruflichen Handlungssituationen (VBRH), S. 15). Dieser Prozess unterstützt zu Beginn des pädagogischen Vorbereitungsdienstes auch die Bewusstmachung der vorhandenen individuellen Kompetenzen und Entwicklungsbedarfe.

Die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst entwickeln durch die kontinuierliche Arbeit am Portfolio und das damit verbundene reflexive Arbeiten eine Routine, die auch während der dritten Phase eine tragfähige Säule im individuellen Professionalisierungsprozess darstellen kann. Die erworbene Gewohnheit kann ohne Brüche fortgeführt werden, da die zugrundeliegenden KMK-Standards für alle Phasen gleichermaßen Gültigkeit besitzen.

Für das fortlaufende Portfolio in der zweiten Phase der Lehrkräftebildung ist elementar, dass die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst ihre professionelle Reflexions- und Handlungskompetenz auch darin abbilden, einen Transfer zwischen den exemplarisch bearbeiteten komplexen beruflichen Handlungssituationen im Vorbereitungsdienst und

den Kompetenzbereichen der KMK herzustellen. Sicherzustellen ist dabei auch der Transfer zwischen den im Kerncurriculum genannten Handlungsfeldern und den KMK-Standards (vgl. dazu auch die Definitionen im Kerncurriculum und in den KMK-Standards). Zur Dokumentation der Weiterentwicklung der individuellen Kompetenzen und sonstiger Belege werden die vier Kompetenzbereiche um einen fünften Punkt „Qualifikationsnachweise“ erweitert, in dem u. a. die durch die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst dokumentierten Feedbacks aller Ausbildungskräfte zu den Unterrichtsbesuchen bzw. die Quintessenz der Nachgespräche dokumentiert werden. Sollten die Dokumentationen der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst ggf. wesentliche ausbildungsrelevante Aspekte nicht enthalten, können diese durch die zuständigen Ausbildungskräfte ergänzt werden. Dieser Teil des Portfolios ist mindestens für alle die jeweilige Lehrkraft im Vorbereitungsdienst begleitenden Ausbildungskräfte einsehbar, sodass an zuvor erfolgtes Feedback bzw. gemeinsame Reflexionsgespräche im Sinne einer zielführenden progressiven Kompetenzentwicklung angeknüpft werden kann (zur näheren Ausgestaltung siehe auch Kapitel 2.2 bzw. Abbildung 1). Das Portfolio gliedert sich daher wie folgt:

1. Unterrichten
2. Erziehen
3. Beurteilen
4. Innovieren
5. Qualifikationsnachweise

Der letzte Bereich „Qualifikationsnachweise“ des Portfolios dokumentiert die Bescheinigungen (von Modulen etc.) der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst. Empfohlen wird, diese individuell um eine Reflexion über den Kompetenzerwerb zu ergänzen. Dies erleichtert etwa die Vorbereitung für die Zweite Staatsprüfung.

Das Portfolio erreicht durch die zwar vorgesehene, jedoch weit gefasste Strukturierung auch das **Ziel**, die **professionelle Kompetenz** von Lehrkräften als mehrdimensionales Konstrukt **sichtbar zu machen** (vgl. Baumert und Kunter 2011). Die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst können so gegebenenfalls vorhandene Entwicklungsbedarfe und -potenziale ziel- und lösungsorientiert erkennen und bearbeiten. Sie dokumentieren kontinuierlich ihre individuellen Entwicklungsziele und die mit der Portfolioarbeit verbundenen Ziele ausgehend von der zu Beginn des Vorbereitungsdienstes vorgenommenen Selbstreflexion. Sie werden ermuntert, das Portfolio auch über den vorgegebenen Einsatz hinaus kontinuierlich fortzuführen. Daraus ziehen sie entwicklungsförderliche Konsequenzen, erproben diese und beginnen den Reflexionskreislauf erneut.

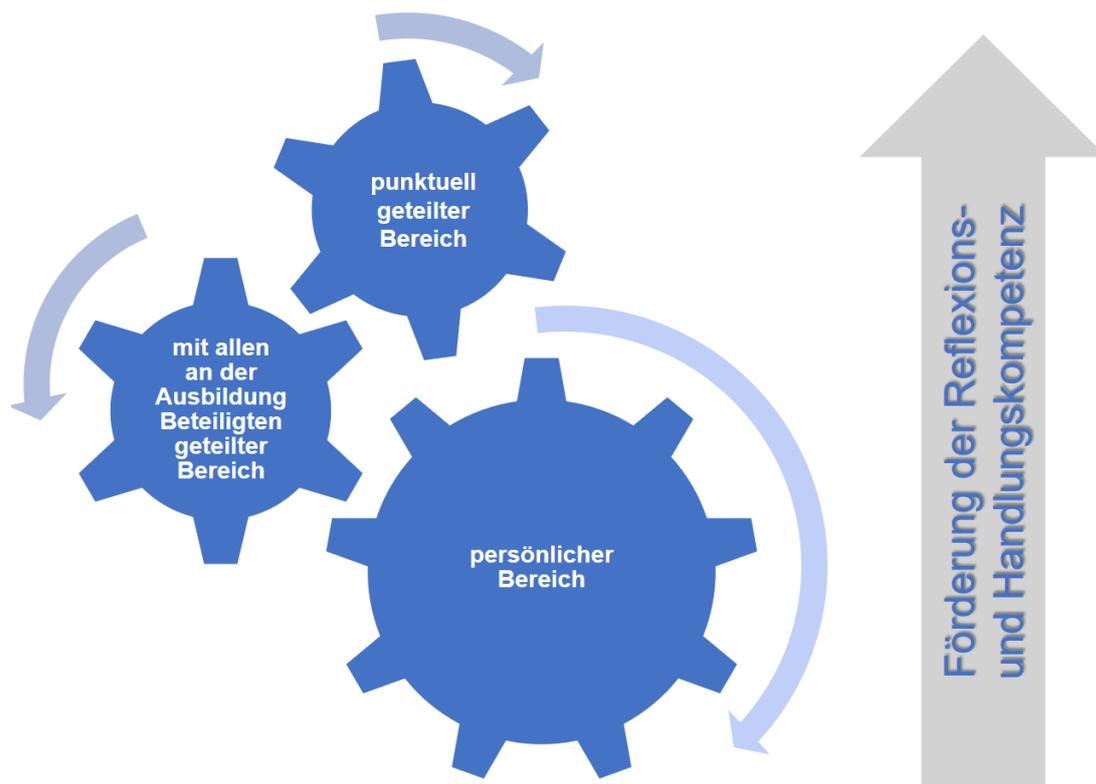


Abbildung 1: Visualisierung des Portfolios in der zweiten Phase

## 2.2 Kerncurriculum für den pädagogischen Vorbereitungsdienst als Dreh- und Angelpunkt der fortlaufenden Portfolioarbeit

**Ziel** der fortlaufenden **Portfolioarbeit** im Rahmen der zweiten Phase ist – wie oben dargestellt – die **Dokumentation und Reflexion der eigenen Kompetenzentwicklung** der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst. Im Mittelpunkt des pädagogischen Vorbereitungsdienstes steht gemäß dem Kerncurriculum die **Förderung der professionellen Kompetenz (professionelle Handlungs- und Reflexionskompetenz)**. **Folglich muss die fortlaufende Portfolioarbeit innerhalb der zweiten Phase am Kerncurriculum ausgerichtet sein.**

Die Dokumentation sowie Reflexion der eigenen Kompetenzentwicklung auf der Grundlage des Kerncurriculums für den pädagogischen Vorbereitungsdienst kann dabei insbesondere durch Reflexion über Kernkompetenzen und Standards angebahnt werden. Zudem dient das Professionalisierungsmodell als Reflexionsinstrument. Auch der PDR+-Zyklus zur Entwicklung professioneller Kompetenz dient als Grundlage für die Anbahnung entsprechender Reflexionsprozesse.

Dabei werden die ausbildungsdidaktischen Prinzipien der komplexen beruflichen Handlungssituationen, Multiperspektivität (subjekt- und themenbezogen), Multimodalität (auf unterschiedliche Art und Weise) sowie Feedback (von Ausbildungskräften, Schulleitungen, Mentorinnen und Mentoren, Peers sowie Schülerinnen und Schülern und ggf. weiteren schulischen Akteuren) berücksichtigt (siehe auch Kapitel 2.3 im Kerncurriculum). Gleichzeitig bildet das Portfolio die zunehmende Steigerung der Anforderungen und Komplexität ab: Stetig fließen mehr Perspektiven in die Bearbeitung

zunehmend komplexer werdender beruflicher Handlungssituationen ein, für die vielfältige Handlungsstrategien entwickelt werden.

Da innerhalb des pädagogischen Vorbereitungsdienstes komplexe berufliche Handlungssituationen Ausgangspunkt und Gegenstand der Professionalisierung darstellen, ergeben sich insbesondere **Reflexionsanlässe aus der Bewältigung der jeweiligen komplexen beruflichen Handlungssituationen** (siehe auch **PDR+-Zyklus zur Entwicklung professioneller Kompetenz im Kerncurriculum**). Die komplexen beruflichen Handlungssituationen bilden deshalb gleichermaßen Ausgangspunkt der Portfolioarbeit. Sie dienen exemplarisch dem Erwerb professionsspezifischen Wissens und Könnens (vgl. Kunter et al. 2011).

### 2.3 Ausgestaltung

Das fortlaufende Portfolio soll digital geführt werden (§ 2 Abs. 3 HLbG). Es bietet einen Rahmen mit hinreichend Gestaltungsspielraum für die Dokumentation und Reflexion des individuellen Professionalisierungsprozesses, insbesondere im persönlichen Bereich, der den deutlich größten Bestandteil des Portfolios ausmacht.

Während die Form des Portfolios nicht vorgegeben wird, um den Lehrkräften im Vorbereitungsdienst den größtmöglichen Gestaltungsspielraum zu überlassen, sodass sie individuelle Zugänge und Ausdrucks- bzw. Reflexionsformen nutzen können, ist der im Rahmen der Ausbildung mit den beteiligten Ausbildungskräften geteilte Bereich des Portfolios definiert. Dieser enthält die wichtigsten ausbildungs- und prüfungsrelevanten Bestandteile (vgl. Abbildung 1). Die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst gibt die entsprechenden Bereiche für die Dauer des Vorbereitungsdienstes, der mit der Zweiten Staatsprüfung endet, für die an ihrer Ausbildung beteiligten Ausbildungskräfte frei. Darüber hinaus kann die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst nach eigenem Ermessen einzelne Bereiche weiteren Personen zugänglich machen. Datenschutz und Urheberrecht sind dabei grundsätzlich zu berücksichtigen. Bestenfalls wird für die Erstellung des Portfolios ein Instrument genutzt, bei dem die Freigabe und Entziehung der Freigabe in den Händen der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst verbleibt (z. B. Mahara). So wird beispielsweise auch ein Teilen spezifischer Elemente mit einer Professionellen Lerngemeinschaft während einer Ausbildungsveranstaltung und die anschließende eigenverantwortliche Rückführung in den persönlichen Bereich möglich. Sofern es sich nicht um digitale Elemente handelt, deren Freigabe die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst jederzeit selbst editieren kann, sondern um eingereichte Portfolioeinträge (z. B. ausgehängte Kopien, zugesandte Dateiformate wie PDF-Dokumente etc.) ist eine Löschung gemäß § 81c seitens der Ausbildungskräfte sicherzustellen.

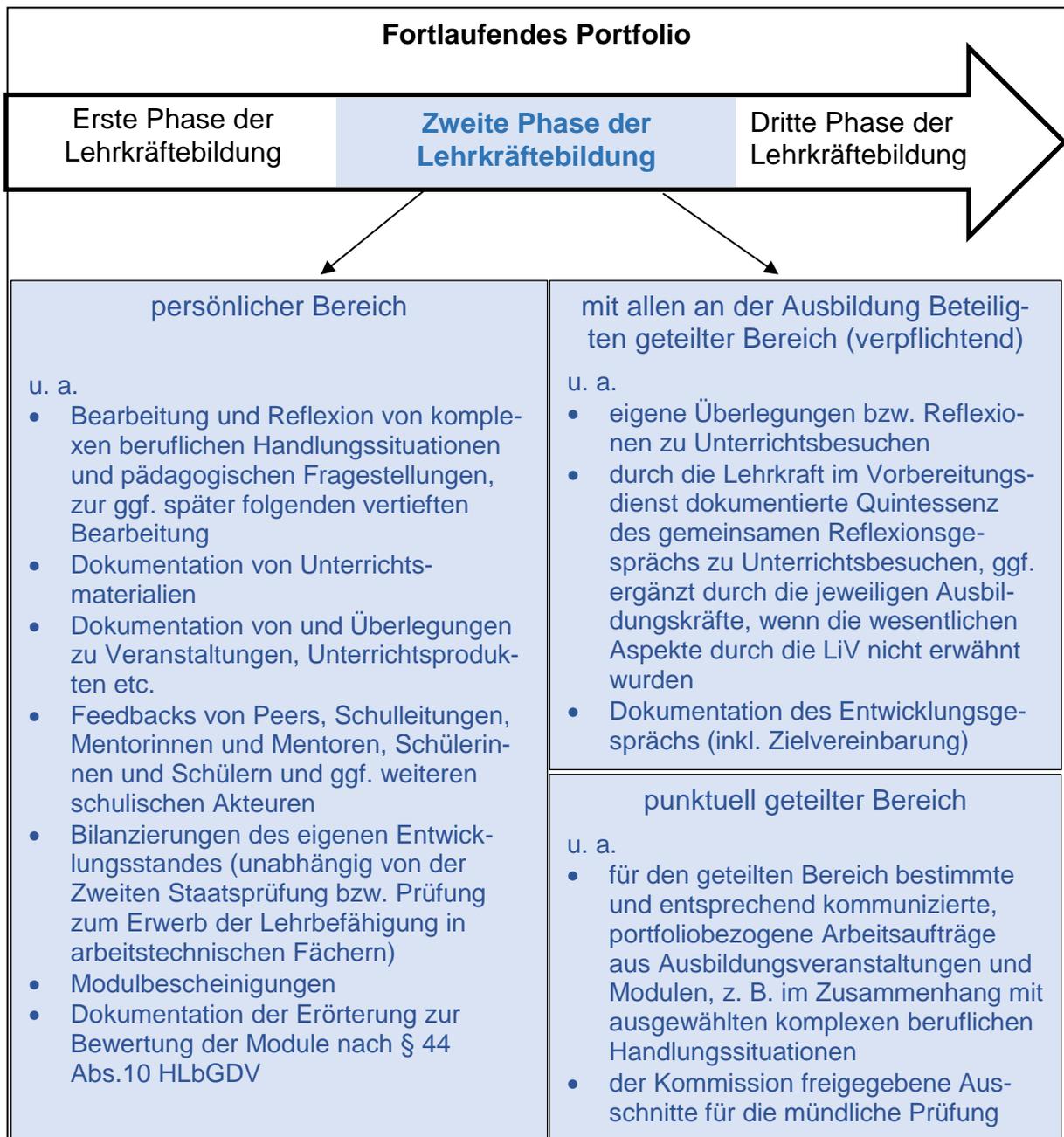


Abbildung 2: Bereiche des Portfolios in der zweiten Phase

Die Reflexionsgespräche bzw. Feedbacks der Ausbildungskräfte zu Unterrichtsbesuchen (vgl. Kapitel 2.1) sind zeitnah durch die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst zu dokumentieren. Diese Reflexionsgespräche bzw. Feedbacks sowie die Ergebnisse des Entwicklungsgesprächs finden sich im mit allen an der Ausbildung Beteiligten geteilten Bereich. Sollten die von der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst dokumentierten Feedbacks ggf. wesentliche Aspekte nicht enthalten, können diese durch die zuständigen Ausbildungskräfte ergänzt werden. Hinzu kommen beispielsweise portfoliobezogene Arbeitsaufträge in den Modul- und Ausbildungsveranstaltungen, wobei bereits mit der Aufgabenstellung darauf hingewiesen wird, ob diese in den persönlichen oder in den

(ggf. nur vorübergehend) geteilten Bereich einfließen. Im Zuge der Zweiten Staatsprüfung bzw. Prüfung zum Erwerb der Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern wird der geteilte Bereich um freigegebene Ausschnitte für die mündliche Prüfung erweitert (vgl. Abbildung 1). Darüber hinaus können Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst weitere Einträge mit Ausbildungskräften oder Peers teilen, um beispielsweise die Arbeit in den professionellen Lerngemeinschaften (vgl. Kerncurriculum, S. 20) wirksam zu gestalten. Sowohl die Ausbildungskräfte als auch die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst initiieren Reflexionsprozesse. Am Ausbildungsort Schule können entsprechende Prozesse auch durch die Schulleitungen, Mentorinnen und Mentoren, Schülerinnen und Schüler und weitere Akteure initiiert werden. Das Portfolio kann in besonderem Maße zur Bewusstmachung individueller Muster, Einstellungen, Werte und Überzeugungen beitragen.

Das Portfolio enthält Dokumentationen und Reflexionen. Neben textlichen Ausführungen können dies beispielsweise Unterrichtsentwürfe, Evaluationen, Fotodokumentationen, Videosequenzen, Audiodateien oder Fundstücke sein. Dabei sind Urheberrecht und Datenschutz unbedingt zu berücksichtigen, d. h. dass beispielsweise keine urheberrechtlich geschützten Werke eingepflegt werden und eine Anonymisierung erhobener Daten sichergestellt ist. Nachweise über die Teilnahme an Veranstaltungen sind ebenfalls ausdrücklich vorgesehen. Es kann sich demnach um formelle oder auch informelle Elemente handeln, die den eigenen Professionalisierungsprozess belegen und unterstützen.

Die Zuordnung erfolgt, wie erwähnt, zu den Kompetenzbereichen der KMK (vgl. Kapitel 2.1). Auf diese Weise wird den Lehrkräften im Vorbereitungsdienst eine anschlussfähige Strukturierung für alle Phasen der Lehrkräftebildung ermöglicht. Gleichzeitig wird der Vorgabe hinsichtlich der Zweiten Staatsprüfung bzw. Prüfung zum Erwerb der Lehrbefähigung in den arbeitstechnischen Fächern Rechnung getragen, die eigene Entwicklung auf der Grundlage des Portfolios vorzustellen.

Eine Kenntlichmachung im Portfolio ist in der digitalen Variante beispielsweise über „Tags“, entsprechende Überschriften, Registerkarten oder Ähnliches möglich. Gleichmaßen kann so auch eine Zuordnung zu den fünf Kompetenzbereichen des Portfolios Medienbildungskompetenz für hessische Lehrkräfte (vgl. Hessisches Amtsblatt 3/2017, S. 118) erfolgen, sodass das fortlaufende Portfolio auch dieses integriert. Hierfür wären zusätzlich die Gliederungspunkte 1. Medientheorie und Mediengesellschaft, 2. Didaktik und Methodik des Medieneinsatzes, 3. Mediennutzung, 4. Medien und Schulentwicklung sowie 5. Lehrerrolle und Personalentwicklung ergänzbar. Weitere Zuordnungen beispielsweise zu komplexen beruflichen Handlungssituationen, Modulen oder Ausbildungsveranstaltungen sind ebenso möglich. Dasselbe Portfolio kann somit nach Bedarf auf unterschiedliche Weise genutzt und ausgewertet werden. Für die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst stellt diese Vernetzung eine Grundbedingung dar, da so professionelle Handlungs- sowie Reflexionskompetenz im Hinblick auf komplexe berufliche Handlungssituationen angebahnt werden können (Kerncurriculum, S. 15).

Eine entsprechende Strukturierung von Anfang an ermöglicht den schnellen Zugriff und die gezielte Auswahl passender Belege. Immer dann, wenn mehrere Kompetenzbereiche in komplexe berufliche Handlungssituationen einbezogen und reflektiert werden, erfolgt die Zuordnung zu einem oder mehreren der in Kapitel 2.1 genannten Kompetenzbereiche im Portfolio über eine kritisch-reflexiv begründete Schwerpunktlegung durch die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst. Die ergänzende Zuordnung zu weiteren Kompetenzbereichen ist dabei möglich.

Resümierend lässt sich festhalten, dass lediglich die für die Ausbildungsprogression unabdingbaren Bestandteile, die ohnehin begrenzten Gestaltungsspielraum mit sich bringen, im mit allen beteiligten Ausbildungskräften geteilten Bereich zu finden sind. Alle weiteren Bestandteile verbleiben im persönlichen Bereich. Wichtige Gelingensbedingung für die Portfolioarbeit sind die individuelle Ausgestaltung und das Zu-eigen-machen, weshalb der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst die aktive Rolle in der Ausgestaltung des Portfolios und damit der Reflexion des individuellen Kompetenzerwerbs obliegt, insbesondere im persönlichen Bereich, der ausschließlich der selbstbestimmten Weiterentwicklung dient. Darin spiegelt sich das Streben nach professioneller Eigenverantwortung und Professionalisierung wider (vgl. Kerncurriculum, S. 9).

## 2.4 Einbindung

Das Portfolio wird während des gesamten Vorbereitungsdienstes geführt und in allen Modul- und Ausbildungsveranstaltungen implementiert, um den spiralförmigen Kompetenzerwerb zu unterstützen. Die grundlegende Einführung erfolgt über die Ausbildungsveranstaltung Beraten und Reflexion von beruflichen Handlungssituationen (VBRH). Das **seminarinterne Ausbildungscurriculum** gibt Auskunft darüber, **wie die vernetzte, fortlaufende Portfolioarbeit gestaltet** wird. Eine Transparenz über die mit der Portfolioarbeit verbundenen Ziele ist zu gewährleisten, um zu verdeutlichen, dass es sich hierbei nicht um einen Selbstzweck handelt.

Impulse oder Angebote der Ausbildungskräfte regen die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst an, die eigene pädagogische Praxis anhand von Handlungssituationen im Portfolio zu dokumentieren und zu reflektieren. Regelmäßig wird Seminarzeit für die Bearbeitung des Portfolios zur Verfügung gestellt. Es bieten sich sowohl diskursiv-kooperative als auch individuelle Bearbeitungsschleifen an. Denkbar sind ebenso Wechsel zwischen längeren und kürzeren Arbeitsaufträgen, sodass das Portfolio als hilfreiches, begleitendes Instrument stets präsent ist, ohne zu einer Pflichtübung zu werden.

Entscheidend für eine gewinnbringende Einlassung auf die Portfolioarbeit ist die Möglichkeit, Kompetenzen multidimensional und mit authentischen Leistungsprodukten zu belegen (Häcker und Winter 2008). Gleichzeitig sollten komplexe berufliche Handlungssituationen mit erkennbar hoher Relevanz für den individuellen Professionalisierungsprozess durch Verknüpfung von Wissen, Erfahrungen und Überzeugungen bearbeitet werden (in Anlehnung an Busse und Bosse 2020, Korthagen 2002). Die Orientierung am individuellen Entwicklungsstand und an komplexen beruflichen Handlungssituationen aus der eigenen beruflichen Praxis verhindert eine Überfrachtung des Instruments.

Ausbildungskräfte unterstützen den Erwerb der professionellen Kompetenz über Reflexion und begleiten Reflexionsprozesse. Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst sollten darauf vorbereitet werden, dass Reflexion auch destabilisierend wirken kann, langfristig jedoch stabilisierende Wirkung entfaltet (vgl. von Aufschnaiter 2019b). In diesem Bewusstsein initiieren und begleiten Ausbildungskräfte mit ihrer Expertise Reflexionsprozesse und unterstützen in der Deutung. Sie können auch dazu beitragen, die nächste Phase im spiralförmigen Kompetenzaufbau zu erreichen. Hierzu dient insbesondere auch das Entwicklungsgespräch, das Eingang in das Portfolio findet. Mit Blick auf ihre Vorbildfunktion zeigen Ausbildungskräfte exemplarisch Einblicke in ihre eigenen fortlaufenden Portfolios und explizieren damit verbundene Reflexionsprozesse. Sie verdeutlichen den daraus entstehenden Mehrwert für ihren eigenen Professionalisierungsprozess (didaktischer Doppeldecker).

Für eine sinnvolle Einbindung wäre beispielsweise anfangs denkbar, eine Eingangsreflexion in VBRH durchzuführen und diese lediglich in einem individuellen Portfolio abzulegen. Im weiteren Verlauf des pädagogischen Vorbereitungsdienstes könnten Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst basierend auf der Eingangsreflexion in VBRH in einem Modul zum Kompetenzbereich Unterrichten über den Stand ihres fachdidaktischen Professionswissens in Austausch gebracht werden, Ideen zu weiteren Bedarfen entwickeln, erste Recherchen zu den zu bearbeitenden Handlungssituationen anstellen und diese gemeinsam in ihren Portfolios festhalten. Anschließend können die eruierten Bedarfe sowie verfassten Portfolioeinträge mit den weiteren Lehrkräften im Vorbereitungsdienst sowie der Ausbildungskraft geteilt werden, um somit aktiv an der Modulgestaltung mitzuwirken und schließlich die später erarbeiteten Ergebnisse im entsprechenden Portfoliobereich zu ergänzen. In ähnlicher Weise können beispielsweise erste komplexe berufliche Handlungssituationen in VBRH identifiziert und anschließend in weiteren Ausbildungs- und Modulveranstaltungen mit den jeweils spezifischen Perspektiven weiterbearbeitet und im Portfolio dokumentiert werden. Wirksam werden kann das Portfolio, wenn es gelingt, dieses als prozessbegleitendes Reflexionsinstrument zu etablieren und somit vernetztes Denken und den Professionalisierungsprozess kontinuierlich zu unterstützen.

### **3 Zweite Staatsprüfung bzw. Prüfung zum Erwerb der Lehrbefähigung in den arbeitstechnischen Fächern – mündliche Prüfung**

Das Portfolio kann eine gelungene Verbindung zwischen einem Bewertungsverfahren und der Förderung von Reflexion und Selbstevaluation schaffen (Korthagen 2002). Gemäß § 48 HLbG werden in der mündlichen Prüfung die in der Ausbildung erworbenen Kompetenzen in Auseinandersetzung mit komplexen beruflichen Handlungssituationen und unter Einbeziehung des Portfolios behandelt. Die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst soll hier ihre Fähigkeit nachweisen, pädagogische Fragestellungen zu erörtern und im Hinblick auf die Berufspraxis zu reflektieren.

Das Portfolio ist nach § 51 Abs. 2 HLbGDV Ausgangspunkt, jedoch nicht Bewertungsgegenstand der mündlichen Prüfung. Die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst stellt den Mitgliedern des Prüfungsausschusses unter Berücksichtigung des Datenschutzes

Ausschnitte des Portfolios, die zweckdienlich für die Ausführungen der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst im Fachgespräch sind, spätestens zwei Wochen vor der Prüfung zur Verfügung. Die Auswahl obliegt der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst.

Zu Beginn der mündlichen Prüfung stellt die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst längstens zehn Minuten auf der Grundlage des fortlaufenden Portfolios ihre Entwicklung vor. Daran knüpft ein Fachgespräch an, das sich auf die Ausführungen der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst zum fortlaufenden Portfolio und auf die im Kerncurriculum für den pädagogischen Vorbereitungsdienst ausgewiesenen Kompetenzen bezieht. Der Prüfungsausschuss bewertet das Ergebnis der mündlichen Prüfung nach § 51 Abs. 4 HLbGDV vor dem Hintergrund der Komplexität der Problemdarstellung, dem sachlichen Gehalt der Ausführungen, der Folgerichtigkeit der Gedankenführung, der Eigenständigkeit des Urteils und insbesondere der Reflexionsfähigkeit in Bezug auf das eigene Handeln der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst.

#### **4 Ausblick**

Die routinierte Arbeit am fortlaufenden Portfolio eröffnet Chancen und Entwicklungspotenzial für die dritte Phase der Lehrkräftebildung. Lehrkräfte sind gemäß § 2 Abs. 3 in Verbindung mit § 66 Abs. 1 HLbG verpflichtet, ihre berufsbezogene Grundqualifikation zu erhalten und weiterzuentwickeln und dies im fortlaufenden Portfolio zu dokumentieren, d. h. in der dritten Phase das sogenannte Qualifizierungsportfolio fortzuführen. Während des pädagogischen Vorbereitungsdienstes entwickeln die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst im Portfolio bereits Ideen, wie das Portfolio für den weiteren Professionalisierungsprozess genutzt werden kann (vgl. Handreichung zu VBRH). Sofern sie sich das Instrument während der ersten und der zweiten Phase zu eigen machen, kann es sich auch im Anschluss als hilfreiche Möglichkeit erweisen, um beispielsweise über reflexives Schreiben komplexe berufliche Handlungssituationen zu durchdringen und Handlungsstrategien zu entwickeln oder aber auch, um gezielt Entwicklungsräume zu identifizieren oder Stärken zu profilieren. Das Portfolio kann somit lebenslang als ein Instrument der Reflexion und Selbstevaluation dienen und einen fortlaufenden Beitrag zum Ausbau und Erhalt der professionellen Kompetenz leisten.

## Literatur

Aufschnaiter, C. von, Fraij, A., Kost, D. (2019a): Reflexion und Reflexivität in der Lehrerbildung. In: Herausforderung Lehrer\_innenbildung – Zeitschrift zur Konzeption, Gestaltung und Diskussion, 2, S. 144-159. <https://doi.org/10.4119/UNIBI/hlz-144>

Aufschnaiter, C. von, Hofmann, C., Geisler, M., Kirschner, S. (2019b): Möglichkeiten und Herausforderungen der Förderung von Reflexivität in der Lehrerbildung. In: BAK (Hrsg.): Lehrkräftebildung nachhaltiger gestalten. Seminar 1/2019, S. 49-60.

Baumert, J., Kunter, M. (2011): Das Kompetenzmodell von COACTIV. In: M. Kunter, J. Baumert, W. Blum, U. Klusmann, S. Krauss, M. Neubrand (Hrsg.): Professionelle Kompetenz von Lehrkräften – Ergebnisse des Forschungsprogramms COACTIV, Münster: Waxmann, S. 29-53.

Busse, A., Bosse, D. (2020): Reflexive Kompetenzentwicklung mit ePortfolio im Professionalisierungsprozess angehender Lehrpersonen. In: BMBF (Hrsg.): Profilbildung Lehramt – Beiträge der „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“ zur individuellen Orientierung, curricularen Entwicklung und institutionellen Verankerung, Berlin: BMBF, S. 54-65.

Häcker, T. (2017): Grundlagen und Implikationen der Forderung nach Förderung von Reflexivität in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung. In: C. Berndt, T. Häcker und T. Leonhard (Hrsg.): Reflexive Lehrerbildung revisited. Traditionen – Zugänge – Perspektiven, Bad Heilbrunn: Klinkhardt, S. 21-45.

Häcker, T., Winter, F. (2008): Portfolio – nicht um jeden Preis! Bedingungen und Voraussetzungen der Portfolioarbeit in der Lehrerbildung. In: I. Brunner, T. Häcker, F. Winter (Hrsg.): Das Handbuch Portfolioarbeit. Konzepte, Anregungen, Erfahrungen aus Schule und Lehrerbildung, Seelze-Velber: Klett Cotta, S. 227-233.

Hascher, T. (2007): Lerntagebuch und Portfolio – Ermöglichung echter Lernzeit. In: M. Gläser-Zikuda, T. Hascher (Hrsg.): Lernprozesse dokumentieren, reflektieren und beurteilen. Lerntagebuch und Portfolio in Bildungsforschung und Bildungspraxis, Bad Heilbrunn: Klinkhardt, S. 295-301.

Hessische Lehrkräfteakademie (2022): Ausbildungsveranstaltung Beratung und Reflexion von beruflichen Handlungssituationen (VBRH), Frankfurt.

Hessische Lehrkräfteakademie (2022): Kerncurriculum für den pädagogischen Vorbereitungsdienst, Frankfurt.

KMK (2019): Standards für die Lehrerbildung: Bildungswissenschaften. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 16.12.2004 i. d. F. vom 16.05.2019.

Korthagen, F. A. J., Kessels, J., Koster, B., Lagerwerf, B., Wubbels, T. (2002): Schulwirklichkeit und Lehrerbildung: Reflexion der Lehrertätigkeit, Hamburg: EB-Verlag.

Kunter, M., Kleickmann, T., Klusmann, U., Richter, D. (2011): Die Entwicklung professioneller Kompetenz von Lehrkräften. In: M. Kunter, J. Baumert, W. Blum, U. Klusmann, S. Krauss, M. Neubrand (Hrsg.): Professionelle Kompetenz von Lehrkräften – Ergebnisse des Forschungsprogramms COACTIV, Münster: Waxmann, S. 55-68.

Leonhard, T. (2008): Professionalisierung in der Lehrerbildung. Eine explorative Studie zur Entwicklung professioneller Kompetenzen in der Lehrerausbildung, Berlin: Logos-Verlag.

Wyss, C., Mahler, S. (2021): Mythos Reflexion. Theoretische und praxisbezogene Erkenntnisse in der Lehrer\*innenbildung. *journal für lehrerInnenbildung jlb*, 21 (1), Mythos Reflexion, S. 16-25.