

Gesundheits- und Pflegepädagogik

Bachelorarbeit

zur Erlangung des akademischen Grades

Bachelor of Arts B.A.

**Das Prozessportfolio als Instrument zur Reflexion des ersten Einsatzes in
der praktischen Ausbildung zur Pflegefachkraft**

Hannah Marie Burgmeier

Gutachterin: Claudia Winter, Diplom-Pflegepädagogin, M.A.

Abgabetermin: 07. Januar 2020

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis	III
Abbildungsverzeichnis	III
1 Einleitung	1
2 Ausgangssituation, Problemstellungen und Ziele der Arbeit	3
3 Mit dem Portfolio reflektieren lernen	10
3.1 Lebenslanges Lernen als Herausforderung.....	10
3.2 Der Kompetenzbegriff	11
3.2.1 Selbstreflexionsfähigkeit als Kompetenz in der Portfolioarbeit ...	14
3.2.2 Personale Kompetenz in der Portfolioarbeit	16
3.3 Der Weg zum Prozessportfolio.....	17
3.3.1 Diverse Portfolioausrichtungen	19
3.3.2 Festlegung der Portfolioart für die Abschlussarbeit	22
3.4 Konzeptionelle Vorüberlegungen	23
3.4.1 Schritte der Entstehung eines Portfolios	23
3.4.2 Zusammenfassung	25
4 Entwurf eines Konzeptes zur Personalkompetenzförderung mit dem Prozessportfolio	27
4.1 Rahmenbedingungen für das Konzept	27
4.2 Zehn Fragen - zehn Antworten, der Weg zum Konzept.....	29
4.3 Personalkompetenzförderung durch den Einsatz eines Prozessportfolios. Eine Zusammenfassung	40

5	Umsetzungsmöglichkeiten und Ausblick	42
5.1	Einführung, Durchführung, Evaluation. Ein möglicher Ablaufplan.....	42
5.2	Ausblick und mögliche Weiterführung	44
	Literaturverzeichnis	IV
	Anhang	VIII
	Arbeitsblatt 1	VIII
	Arbeitsblatt 2	IX
	Arbeitsblatt 3	XI
	Arbeitsblatt 4	XII
	Arbeitsblatt 5	XIV
	Arbeitsblatt 6	XV
	Eidesstattliche Erklärung	XVII

Abkürzungsverzeichnis

Pflegeberufereformgesetz.....	PfIBRefG
Pflegeberufe – Ausbildungs - und – Prüfungsverordnung.....	PfIAPrV
Pflegeberufegesetz.....	PfIBG

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Kompetenzverständnis, anlehnend an (PfIBG § 5 Abs. 1)	13
Abbildung 2: Portfoliotypen nach eigener Darstellung, anlehnend an (Winter 2012, S. 54–58)	21
Abbildung 3: Prozess des Portfolios, anlehnend an (Löwenstein 2016, S.64) .	23
Abbildung 4: Zeitlicher Ablauf der Portfolioarbeit (eigene Darstellung)	VIII

„Portfolioarbeit ist Ausdruck einer Philosophie, in der die Einzigartigkeit eines jeden Menschen hervorgehoben, die Vielfältigkeit menschlicher Begabungen wertgeschätzt, die Interessen der Lernenden berücksichtigt und die Bedeutung der Lernergebnisse für das Lebensprojekt jedes einzelnen erkennbar gemacht werden“ (Brunner 2017b, S. 73).

1 Einleitung

„Portfolioarbeit ist Ausdruck einer Philosophie, in der die Einzigartigkeit eines jeden Menschen hervorgehoben, die Vielfältigkeit menschlicher Begabungen wertgeschätzt, die Interessen der Lernenden berücksichtigt und die Bedeutung der Lernergebnisse für das Lebensprojekt jedes einzelnen erkennbar gemacht werden“ (Brunner 2017b, S. 73). Das Zitat von Brunner auf vorheriger Seite steht für das zu behandelnde Thema der vorliegenden Abschlussarbeit. Wie durch eben dieses Zitat auf vorangegangener Seite angedeutet, setzt sich die vorliegende Arbeit mit der Methode der Portfolioarbeit auseinander. Genauer forscht sie, inwieweit das Prozessportfolio als Instrument der Reflexion, vor allem im ersten Einsatz der praktischen Ausbildung zur Pflegefachkraft, verwendet werden kann.

Der erste Teil der Abschlussarbeit befasst sich nach der Beschreibung der Ausgangssituation, den damit verbundenen Problemen und den Zielsetzungen der Arbeit mit den Definitionen der verschiedenen Fachbegriffe. Eine genaue Erläuterung der Inhalte erfolgt zu Beginn der jeweiligen Kapitel. Dadurch wird den Lesenden ein einheitliches Verständnis der elementaren Begriffe vermittelt. Genauer wird das Lebenslange Lernen¹ als Herausforderung in einer sich schnell wandelnden Gesellschaft beleuchtet. Die einzelnen Kompetenzen werden analysiert, im Besonderen die personale als auch die reflexive Kompetenz. Des Weiteren wird der Weg des Portfolios hin zum Prozessportfolio näher erläutert, um auf Grund dieser Erkenntnisse konzeptionelle Vorüberlegungen für das Konzept, welches im zweiten Teil näher erläutert wird, anzustellen.

Im zweiten Teil der Abschlussarbeit, in den Kapiteln 4 und 5 wird ein praktisches Konzept vorgestellt. Dieses stellt die mögliche Umsetzung eines Prozessportfolios für Lernende im ersten Einsatz der praktischen Ausbildung zur Pflegefachkraft dar. Es werden an Hand von Fragen, gezielte Antworten mit didaktischen Kommentaren, welche die Begründung der einzelnen Handlungsschritte darstellen, gegeben. Im Anschluss wird dann im Kapitel 5 eine mögliche Form der Umsetzung des in Kapitel 4 beschriebenen Konzeptes gegeben. Der praktische Teil

¹ Lebenslanges Lernen wird in dieser Abschlussarbeit als Eigenwort verwendet und unterfällt deshalb der Großschreibung in beiden Worten.

der Abschlussarbeit zeigt demnach eine Möglichkeit auf, wie Lernende individuelle Wege gehen können und dabei lernen sich selbst zu reflektieren, um somit den Anforderungen des Pflegeberufereformgesetzes gerecht zu werden. Selbstgesteuertes, individuelles Lernen steht demnach als wichtiger Schritt für das übergeordnete Ziel des lebenslangen Lernens.

Allgemein gilt zu sagen, dass dieser Abschlussarbeit eine Literaturrecherche mit folgenden Schlagwörtern zu Grunde liegt: Lebenslanges Lernen, Portfolio, Reflexion in der Pflegeausbildung, praktische Einsätze in der Ausbildung zur Pflegefachkraft, Lernort Praxis, Lernort Theorie. Es wurde sowohl in Opac (Online Public Access Catalogue), dem öffentlich zugänglichen Online Katalog der EVHN (Evangelische Fachhochschule Nürnberg) recherchiert, als auch in den Datenbanken Fachportal Pädagogik, sowie der Datenbank Brockhaus ermittelt. Aus dieser Literaturrecherche geht sowohl der theoretische Teil als auch, im Transfer, der praktische Teil dieser Arbeit hervor. Der praktische Teil basiert auf Überlegungen und Begründungen, welche sich aus der Literaturrecherche und somit dem theoretischen Teil dieser Arbeit ergaben.

Für den besseren Lesefluss werden in dieser Arbeit die Wörter Lernender/ Lernende, Schüler/ Schülerin, Auszubildende/r synonym verwendet werden. Des Weiteren werden die Wörter Lehrer/in, Lehrende/r, Begleiter/in synonym verwendet. Auch die Wörter Lernort „Theorie“ und Lernort „Schule“ werden synonym verwendet.

2 Ausgangssituation, Problemstellungen und Ziele der Arbeit

Die Ausbildung zum Pflegefachmann, zur Pflegefachfrau nach dem neuen Pflegeberufereformgesetz fordert ein Umdenken in der aktuell geltenden Ausbildungsstruktur. Ziel der Ausbildung nach dem ab Januar 2020 gültigen Pflegeberufereformgesetz nach §5 Abs.1 ist eine „selbstständige, umfassende und prozessorientierte Pflege von Menschen aller Altersstufen [...] mit den erforderlichen fachlichen und personalen Kompetenzen einschließlich der zugrundeliegenden methodischen, sozialen, interkulturellen und kommunikativen Kompetenzen und der zugrundeliegenden Lernkompetenzen sowie der Fähigkeit zum Wissenstransfer und zur Selbstreflexion“.

Dem Gesetz folgend wird von den Auszubildenden neben einem breiten, allgemeinen Grundlagenwissen ein großes Spektrum an Kompetenzen erwartet. Neben den Kompetenzen werden hier auch Schlüsselqualifikationen, wie die Lernkompetenz aber auch die Fähigkeit zur Selbstreflexion erwähnt. Dies bedeutet eine große Umstellung im Lernort „Theorie“ sowie im Lernort „Praxis“. Ein elementarer Begriff im Umdenken der aktuell gültigen Ausbildungsstruktur stellt das Lebenslange Lernen dar. „Die wachsende Bedeutung, die Bildung und Wissen in unserer Gesellschaft zukommt, die Wandelbarkeit und die Schnelligkeit, mit der Veränderungen in der Gesellschaft stattfinden, sowie die Notwendigkeit der Aktualisierung von praxisrelevanten Fähigkeiten auf dem Arbeitsmarkt haben das Konzept des Lebenslangen Lernens zum aktuellen bildungspolitischen und wissenschaftlichen Thema werden lassen“ (Süssmuth 2014, S. 11). Nach der Definition von Süssmuth zum Lebenslangen Lernen sowie dem Ausbildungsziel des Pflegeberufereformgesetzes ist zu erkennen, dass die Notwendigkeit besteht, Lernmethoden umzustellen, sie zu verändern, um die Reformation in der Praxis voranzubringen und die Pflege auf dem aktuellen Stand und den Anforderungen der Wissenschaft zu vertreten. Dies ist notwendig, um das Ausbildungsziel mit geforderten Kompetenzen erreichen zu können.

Unabhängig von dem Anspruch des Gesetzes verändert sich für die Lernenden auch die Lernumgebung. Der Umstellung von der allgemeinbildenden Schule hin zu einer Berufsausbildung, bringt einiges an Veränderung mit sich. Die Lernstrategien ändern sich. Das Lernen wird handlungsorientiert ausgerichtet, ordnet sich

also dem Prozess des lebenslangen Lernens mit Praxisbezug unter. Hinzu kommt ein Konflikt, welchen es in der allgemeinbildenden Schule bisher nicht gab. Dieser Konflikt, entsteht durch die Kooperation unterschiedlicher Lernorte, der der Praxis und der der Theorie. Es müssen Absprachen getroffen werden, Vereinbarungen geregelt werde. Informationen werden weitergeleitet. All diese Informationen sorgen für Konfliktpotenzial Die Ausgangssituation beschreibt hier also das Problem.

Der Wandel vom Lernort „Schule“ verläuft schneller, als sich der Lernort „Praxis“ aus den sich daraus resultierenden Anforderungen anpassen kann. Nicht selten ist dies auch eine Frage des Willens. Oft werden Sätze laut wie: „Das haben wir doch schon immer so gemacht, wieso jetzt alles verändern, es klappt doch auch so.“ Der Wandel der Gesellschaft und die schnelle Entwicklung der Krankenhauskultur in Kombination mit der Technik zeigt hier eine ganz klare Linie auf: „Nein, es geht eben nicht so weiter wie bisher“. Genanntes beispielhaftes, aus eigener Erfahrung erlebtes Argument trägt essenziell zur mangelnden Theorie - Praxis Verzahnung bei. Es wird neuer, aktueller, an die sich verändernde Gesellschaft angepasster theoretischer Inhalt vermittelt, doch dieser kann in der Praxis nicht umgesetzt werden, da er hier auf Widerstand und auch auf Hindernisse trifft.

Die Lernenden sind also damit konfrontiert, die Praxis mit dem Wissen aus der Theorie zu reformieren. Die Reformation nährt sich aus dem Wissen, welches die Lernenden von der Theorie in die Praxis transportieren. Die Erwartung aus dem Lernort „Theorie“ ist die, dass Lernende situationsangemessen auf die Patienten reagieren können. Zusätzlich zur wissenschaftlich orientierten Berufsbildung werden den Lernenden politische, gesellschaftliche, ethische und ökonomische Dimensionen vermittelt. Der Lernort „Praxis“ kann den Transfer dieser Vermittlung jedoch gar nicht leisten. Ein Pflegebildungsverständnis wie es in der Theorie vermittelt wird, ist in der Praxis kaum zu verwirklichen. Für den Lernort „Praxis“ ist die Bewältigung der Pflegearbeit und die Eingliederung in das System Pflege von größerer Relevanz als die Entwicklung eines Pflegebildungsverständnisses. Effizienten Arbeitsabläufen muss gerecht werden, denn auf Grund des Personalmangels ist keine patienten- und ressourcenorientierte Pflege

möglich (Kühme 2015, S. 102–103). Patientenorientierte, ganzheitliche Pflege, wie sie im Lernort „Theorie“ vermittelt wird steht im Gegensatz zur Bewältigung der Pflegearbeit, quantitativ, nicht qualitativ, im Lernort „Praxis“. Es geht in der Pflegepraxis nicht vorrangig um die Entwicklung von Mitbestimmung, Solidarität, Selbstbestimmung wie es in der Theorie gelehrt wird. Schon Klafki forderte in seiner kritisch - konstruktiven Didaktik, „Selbstbestimmungs- und Solidaritätsfähigkeit, deren eines Moment Mitbestimmungsfähigkeit ist“ (Klafki 2015, S. 15), in die Entwicklung und den Lernprozess der Lernenden mit einzubeziehen. Die Realität in der Pflegepraxis ist die, dass es um eine nicht zu hinterfragende Anpassung an das geltende Arbeitssystem in der Praxis geht (vgl. Kühme 2015, S. 106). Auf Grund oben beschriebenen Problems können Lernende wenig Unterstützung vom Pflegepersonal des Lernortes „Praxis“ erwarten. Ein Beispiel der mangelnden Unterstützung, aus diversen Gründen, zeigt sich in einer Studie, veröffentlicht von Bohrer im Jahr 2015. Sie berichtet in dieser von Interviews, die sie im Rahmen Ihrer Forschung zum Thema Informelles Lernen in der pflegepraktischen Ausbildung führte. Hier berichteten Lernende vermehrt, dass sie Kolleginnen und Kollegen in der Praxis jederzeit Fragen stellen konnten und sich Hilfe holen konnten. Dies sei ein wichtiger Aspekt, betonten auch Praxisanleitende. Gleichzeitig berichteten die Lernenden jedoch, dass sie auf Fragen oft keine Antworten erhalten haben oder gar nicht erst gefragt haben (vgl. Bohrer 2015, S. 131). Es lässt sich auch hier erkennen, dass die Praxis, die Bedürfnisse, selbst wenn Interesse besteht, nicht befriedigen kann.

Resultierend aus gesammelten Argumenten muss der Kompetenzerwerb demnach, bis auf wenige Ausnahmen, selbstständig erfolgen. Lernende benötigen Lernmethoden, die sie einerseits in ihrer Selbstständigkeit und Mündigkeit fördern, andererseits auch in ihrer Fähigkeit zur Reflexion, um selbstständig Erlerntes auch konstruktiv zu beurteilen und bei Bedarf verändern zu können. Die Entwicklung einer Selbstständigkeit ist auch bei Bohrer in oben genannter Forschung als zentrales Phänomen beschrieben. Sie spricht hierbei von „drei Dimensionen, welche das Wort Selbstständigwerden beinhalten und welche daher in enger Verbindung zueinander stehen: Verantwortung, (Selbst-) Vertrauen und Unabhängigkeit“ (Bohrer 2015, S. 134–135).

Genau diesen Ansprüchen kann man mit kompetenzfördernden Lernmethoden gerecht werden. Kompetenzfördernde Lernmethoden können nicht nur der mangelnden Verzahnung von Theorie und Praxis entgegenwirken. Sie können auch den Anforderungen der geltenden Gesetzeslage gerecht werden. Auch sorgen diese Lernmethoden für Unabhängigkeit, durch individuelle Arbeitsaufträge und Arbeitsprozesse. Sie sorgen dafür, dass Verantwortung für den eigenen Lernprozess übernommen wird. Nicht zuletzt schaffen diese Lernmethoden, durch die kompetenzfördernde Eigenschaft, Selbstvertrauen in die eigene Arbeitsweise und das korrekte Handeln durch die stets begleitende Reflexion des eigenen Handelns.

Selbstständigkeit wird einerseits als Wunsch der Lernenden wahrgenommen. Sie wollen sich selbst als kompetent und unabhängig erleben. Andererseits ist die Selbstständigkeit auch eine Forderung im Laufe der Ausbildung. Es wird erwartet, dass Lernende angemessen auf jegliche Pflegesituation reagieren und diese selbstständig einschätzen und beurteilen können (vgl. Bohrer 2015, S. 136). Anforderung wird hierbei schnell zur Überforderung, wenn die Lernprozesse nicht begleitet und evaluiert werden. Diese kompetenzfördernden Lernmethoden müssen also von Lehrenden aus der Theorie begleitet werden, da die Praxis weder didaktisch noch personell dazu in der Lage ist. Lehrende haben die Aufgabe ihre Lernenden in der Praxis zu unterstützen. Ein wichtiges Unterstützungsmerkmal ist hierbei die Realisierung, dass eine „Identitätsentwicklung der Lernenden in die Lernprozesse der Pflegepraxis eingebettet ist“. Des Weiteren sollte die „Identitätsentwicklung als Bildungsprozess gedeutet werden, welcher sich in zunehmender Selbstbehauptung der Lernenden ausdrückt“ (Bohrer und Walter 2015, S. 30). Bohrer und Walter zeigen mit diesem Statement auf, dass dem Lehrendem im Lernprozess der Lernenden eine große Rolle zukommt. Eine Rolle, welche Begleitung und Unterstützung im gleichen Maße anbietet, ohne den individuellen Lernprozess aktiv zu hemmen. Auch die Rolle der Praxisanleitenden ist dadurch mit einer bedeutenden Rolle gekennzeichnet, bemühen sie sich doch um die Verzahnung von Theorie und Praxis zum Wohle der Auszubildenden.

Eine dieser Lernmethoden, die im Laufe der Beschreibung der Ausgangssituation und damit verbundener Probleme, immer wieder erwähnt wird, findet in dieser Abschlussarbeit am Beispiel des Portfolios Anwendung. Nach der Beschreibung der Ausgangssituation, welche hiermit ebenso das Problem darstellt, hat die Bachelorarbeit zum Ziel, eine Methode aufzuzeigen, welche als Lehr- und Lernmethode verwendet werden kann, um die Reflexionsfähigkeit zu entwickeln, Kompetenzen zu fördern und somit den Weg zur Selbständigkeit unterstützen kann. Nicht zu Letzt wird die Methode des Prozessportfolios auch allen Anforderungen gerecht, die zu Beginn der Arbeit mit Hilfe des Pflegeberufereformgesetzes aufgezählt wurden. Die Wirksamkeit von Portfolios als neue Lernmethode bestätigt schon eine Studie von Dr. Löwenstein und Prof. Dr. Sahmel aus dem Jahr 2015, welche zu dem Schluss kommt, dass „Lernportfolios effektives Lernen fördern, motivieren und einen Beitrag zur Entwicklung der Reflexionskompetenz leisten“ (Löwenstein und Sahmel 2015, S. 56). Es zeigt sich also die zunehmende Relevanz dieser Lernmethoden, zukunftsorientiertes, an eine sich schnell wandelnde Gesellschaft angepasstes Lernen, zu ermöglichen.

Wie im Titel der Ausarbeitung hervorgehoben wird, bezieht sich die Abschlussarbeit auf den ersten Einsatz in der praktischen Ausbildung zur Pflegefachkraft. Dies hat den Hintergrund, dass die Lernenden erstmals mit vielen neuen Situationen konfrontiert werden. „In der praktischen Ausbildung treffen Lernende vielfach auf neue Situationen: Bei jedem Wechsel der Lernorte, zu Beginn jedes neuen Praxiseinsatzes, wenn es um das Einfinden in ein jeweiliges neues Team, die dort geltenden Spielregeln und um den Aufbau neuer Beziehungen zu Bezugspersonen und zu den zu pflegenden Menschen geht“ (Bohrer 2015, S. 138). Im ersten Einsatz der praktischen Ausbildung gewinnen oben genannte Aspekte von Bohrer, welche sich in jedem der vielen praktischen Einsätze wiederholen, erstmals an elementarer Bedeutung. Gerade hier gilt es, neue Lernmethoden wie das Prozessportfolio zu etablieren, um schon mit dem ersten Einsatz und der Verwendung des Prozessportfolios Kompetenzen zur Reflexion anzubahnen. Dies bedeutet keinesfalls, dass dies einen in sich abgeschlossener Prozess nach Beendigung des ersten Einsatzes beschreibt. Vielmehr wird damit ein Prozess angeregt, welcher sich über die gesamten drei Jahre der Ausbildung zur Pflege-

fachkraft hinweg vertieft, sodass zum Ende hin nicht nur von einer Kompetenzerlangung, sondern gar von einer Kompetenzerlangung bezüglich der Reflexionsfähigkeit die Rede sein kann. Auch im Rahmenlehrplan für den theoretischen und praktischen Unterricht nach § 53 PflBG ist die Reflexion bereits zu Beginn der Ausbildung vorgesehen. So ist unter den Bildungszielen des ersten Drittels der Ausbildung verankert, dass Lernende „ihre Rolle als professionell Pflegende reflektieren sollen, sowie mögliche selbst- und fremdbestimmte Momente in der Ausbildung“ (Ammende et al. 2019, S. 35). Dies bestätigt die Bedeutsamkeit von Lernmethoden, welche zu reflexivem Verhalten anregen.

Der erste praktische Einsatz stellt einen Meilenstein in der Ausbildung zur Pflegefachkraft dar, was durch obenstehende Ausführungen bestätigt wird. Hier werden die Lernenden also erstmals mit dem Lernort Praxis konfrontiert. Gleichmaßen werden direkt ein Wissenstransfer, sowie die Ausübung von kulturellen, sozialen, methodischen und kommunikativen Kompetenzen erwartet. Außerdem werden die Lernenden damit konfrontiert, sich zu reflektieren. Das Prozessportfolio dient dazu, dass die Lernenden sich in der neuen Umgebung orientieren und strukturieren können, indem individuelle Schwerpunkte gesetzt werden. Die Schwerpunkte werden unter der Berücksichtigung des theoretischen Lernstandes und den Anforderungen in der Praxis von den Lernenden, unter kontinuierlicher Begleitung der Lehrenden, ausgewählt. Näheres dazu folgt in Kapitel 3, in welchem der Weg zum Portfolio detailliert dargelegt wird. Außerdem werden im ersten praktischen Einsatz unbewusst, durch die Beobachtung des eigenen Handelns, Lernwege reflektiert. Hier manifestieren sich erste Handlungsmechanismen der grundlegenden Pflegeschritte, wie beispielsweise der allgemeinen Körperpflege. Durch die Beobachtung anderer und sich selbst werden mehrere Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt. Im Portfolio werden diese zusammengebracht. Sie werden vom Lernenden selektiert und geordnet und so nach und nach zu einem individuellen Handlungsmuster vereint. Theoretische Vorkenntnisse aus dem Lernort „Theorie“ helfen hierbei, systematisch zu selektieren.

Mit der vorliegenden Arbeit und den folgenden Kapiteln soll aufgezeigt werden, inwieweit Portfolioarbeit als Instrument zur Selbstreflexion im ersten Einsatz der praktischen Ausbildung dienen kann. Einerseits um eine Selbstständigkeit der Lernenden zu fördern. Andererseits um eine Reflexionsfähigkeit als Kompetenz anzubahnen, die der Grundstein für den Prozess des lebenslangen Lernens, wie weiter oben bereits beschrieben, darstellen kann. Im Verlauf wird aufgezeigt, wie die praktische Umsetzung mit Hilfe der Erstellung eines personalkompetenzfördernden Konzeptes funktionieren kann.

3 Mit dem Portfolio reflektieren lernen

Im Nachfolgenden Kapitel werden für die Ausarbeitung grundlegende Begriffe definiert und erläutert. Dies ist die Voraussetzung für ein einheitliches Verständnis der elementaren Begriffe der Abschlussarbeit, sowie eine vergleichbare Ausgangslage der didaktischen Überlegungen. Im Verlauf des nachstehenden Kapitels wird das Lebenslange Lernen als Herausforderung näher erläutert. Außerdem werden, neben der ursprünglichen Entstehung und Verbreitung des Kompetenzbegriffes, die einzelnen Kompetenzen analysiert, welche durch das Portfolio angebahnt werden können. Abschließend werden erste Vorüberlegungen sowie der theoretische Aufbau des nachfolgenden Konzeptes dargestellt.

3.1 Lebenslanges Lernen als Herausforderung

Lebenslanges Lernen stellt, in einer sich rasant wandelnden Gesellschaft, wie es sie auch in Deutschland gibt, einen häufig genannten Begriff dar. Auch findet man den Begriff in den aktuellen Rahmenlehrplänen für den theoretischen und praktischen Unterricht wieder. „Mit dem Konzept der Kompetenzorientierung nimmt der Gesetz- und Verordnungsgeber die Perspektive auf die Lernenden und ihre Entwicklung im Prozess des Lebenslangen Lernens ein“ (Ammende et al. 2019, S. 8). Es wird also von den Lernenden ein Denken in Richtung Lebenslanges Lernen erwartet. Lebenslanges Lernen, beschreibt Tiberius einerseits als Pflicht, auf Grund des dynamischen, schnell wachsenden Wissens der Gesellschaft. Andererseits beschreibt Lebenslanges Lernen auch ein Anliegen für jeden, der nach Mündigkeit, Selbstverantwortung und auch Kompetenz strebt (vgl. Schönherr und Tiberius 2014, S. 5). Wie in Kapitel 2 bereits angemerkt, beschreibt der Begriff des Lebenslangen Lernens eine elementare Rolle, stellt er das Bildungssystem gleichzeitig aber auch vor Herausforderungen, wie schon die Überschrift des hiesigen Kapitels erkennen lässt. In dem Artikel von Arnold und Rohs „Von der Lernform zur Lebensform“ geht es genau darum. Hier beschreiben die Autoren, dass das Lernen zur Lebensform werden muss, um lebenslang lernen zu können (vgl. Arnold und Rohs 2014, S. 22). Es geht also darum, Kompetenzen regelmäßig zu erweitern und zu evaluieren, um auf dem aktuellen Stand zu bleiben. Somit ist die „ältere Generation“ nicht mehr das Vorbild, welches es früher einmal war.

Im Gegenteil, die Stagnation der Lernwilligkeit führt dazu, dass „jüngere“ Generationen oft auf der Überholspur sind, da hier das Lebenslange Lernen bereits im Bildungssystem vorgesehen ist. Dennoch sieht die Praxis anders aus. Während theoretische Rahmenlehrpläne wie selbstverständlich von einem Lebenslangen Lernen ausgehen, so mangelt es an umgesetzten praktischen Konzepten, die genau an besagter Stelle fördern. Nämlich dem adäquaten Reagieren auf individuelle Situationen, welche sich immer wiederkehrend und teils rasant verändern und für diese die Anforderungen regelmäßig neu angepasst werden müssen. Dieser Herausforderung kann mit Methoden wie dem Portfolio entgegengewirkt werden. Selbstbeobachtung und Reflexion, Merkmale wie sie in der Portfolioarbeit zu finden sind und in fortlaufenden Kapiteln erläutert werden, tragen bedeutend zur Etablierung des Lebenslangen Lernens im Bildungsbereich bei. Selbstgesteuertes Lernen als Grundstruktur in Kombination mit Informellem Lernen sind Voraussetzungen für einen individuellen Lernprozess. Selbstgesteuertes Lernen führt zu einer selbstbestimmten Lebensführung, indem die Lernenden mit Problemen und Lösungsmöglichkeiten konfrontiert werden und diese bewältigen müssen, um weiter zu kommen (vgl. Arnold und Rohs 2014, S. 23–25). Beim Lebenslangen Lernen geht es darum, den Lernenden offene und gleichermaßen individuelle Angebote zur Verfügung zu stellen. Nur so können die Lernenden dazu befähigt werden, individuelle Kompetenzen und Lernchancen zu identifizieren. Das Angebot wird demnach gestellt, gelernt werden muss jedoch selbst. Das Prinzip beschreibt also eine Hilfe zur Selbsthilfe. Die Praxis mit ihren Lernmöglichkeiten stellt hierbei den Schauplatz dar. Im Folgenden wird nun näher auf den Kompetenzbegriff eingegangen, welchem zum Verständnis der Wirkung der Portfolioarbeit eine große Bedeutung zugeschrieben wird.

3.2 Der Kompetenzbegriff

Der Kompetenzbegriff wurde schon 1971 vom deutschen Bildungsrat als elementarer Begriff sämtlicher bildungspolitischer Aussagen gesehen. Hier bezog sich der Bildungsrat auf Roth, welcher die Handlungskompetenz schon frühzeitig forderte. Löwenstein zitiert diesen in der angegebenen Literatur. Ihm ging es um die Formung der Persönlichkeit des Menschen durch lebenslange Lernprozesse unter der Bedingung, den Menschen als entwicklungsfähiges Wesen zu betrachten

(vgl. Löwenstein 2016, S. 10). Der Ausdruck der „Kompetenz“ wird alltäglich aber auch berufsspezifisch und wissenschaftlich verwendet. Einerseits versteht man darunter Wissen oder Können, andererseits auch Zuständigkeit und Befugnis (vgl. Olbrich 2010, S. 15). Der altbewährte Begriff der „Kompetenz“ hat in den letzten Jahren stark an Popularität gewonnen. Lehrpläne von Bildungseinrichtungen sind kaum mehr, ohne eine Definition von Kompetenz zu finden. So auch in den am ersten August 2019 veröffentlichten Rahmenlehrplänen der Fachkommission nach § 53 PflBG. In den didaktisch - pädagogischen Grundsätzen wird von „Kompetenzorientierung“ gesprochen. Des Weiteren hat die Fachkommission ein „gemeinsames Verständnis von Kompetenz“ entwickelt. Dieses wird jedoch nicht konkreter definiert, es wird auf spätere, noch folgende Begleitmaterialien verwiesen (vgl. Ammende et al. 2019, S. 8). Engel und Wiedenhorn beschreiben in ihrem Buch „Stärken fördern - Lernwege individualisieren“ den Kompetenzansatz als eine Verknüpfung zwischen Wissen und Können mit einer umfassenden Handlungsdimension. Somit drücken sie gleichermaßen eine Unterscheidung zwischen Lernzielen und Kompetenzen in der Pflegeausbildung aus. Die Verknüpfung der kognitiven Ebene mit der Handlungsebene kann über die Lernziel-erreichung hinaus zu Kompetenz führen. Um Kompetenz zu erreichen bedarf es jedoch der Reflexion des Lernenden sowie die Bereitschaft des zielorientierten Handelns. (vgl. Engel und Wiedenhorn 2010, S. 35). Abgeleitet von der Definition der Autoren Engel und Wiedenhorn erschließt sich für die vorliegende Arbeit folgende eigen formulierte, abgewandelte Definition des Kompetenzbegriffes: Kompetenz beschreibt die Fähigkeit des Lernenden, bestimmten Anforderungen situationsgerecht zu begegnen. Außerdem beschreibt Kompetenz die Fertigkeit, die genannte Anforderungssituation zu bewältigen. Von dieser Definition wird in der vorliegenden Arbeit als Grundverständnis ausgegangen, wenn von Kompetenz die Rede ist. Kompetenzen zu erwerben gestaltet sich komplexer als abgeschlossene Lernziele zu erreichen. Die Überprüfung erlangter Kompetenzen gestaltet sich somit ebenfalls komplexer, wie die Überprüfung erreichter Lernziele. Der Erwerb von Kompetenz wird als Prozess verstanden, welcher veränderbar und somit unabgeschlossen bleibt. Ganz nach dem in Kapitel 3.1 vorgestellten Grundsatzes des lebenslangen Lernens. Dieser Prozess ist intransparent und nur bedingt messbar. In Interaktion kann dieser Prozess jedoch transparent gemacht

werden. Dies bietet die Möglichkeit, Lernende individuell zu begleiten und Handlungsschritte, welche zu Kompetenzerwerb führen, zu unterstützen (vgl. Engel und Wiedenhorn 2010, S. 36–37).

Das Pflegeberufereformgesetz fordert, wie bereits erwähnt, folgende Kompetenzen, welche als Bedingung zum Erreichen der Ausbildung gesetzt werden: „Fachliche und personale Kompetenzen einschließlich zu Grunde liegender methodischer, sozialer, interkultureller und kommunikativer Kompetenzen und der zugrunde liegenden Lernkompetenzen sowie der Fähigkeit zum Wissenstransfer und zur Selbstreflexion“ (Igl 2018, S. 4). Auf die Selbstreflexionsfähigkeit sowie die personale Kompetenz wird nachfolgend näher eingegangen. Diese ausgewählten Kompetenzen stehen in der Abschlussarbeit exemplarisch für alle dargestellten Kompetenzen und können durch die Portfolioarbeit angebahnt werden. Dies schließt keineswegs aus, dass weitere Kompetenzen während der Arbeit mit dem Prozessportfolio berührt werden. Kompetenzen gilt es, nicht klar zu trennen, sondern als in sich verbundener Prozess zu sehen. Dies zeigt auch nachstehende selbsterstellte Abbildung, welche einen Versuch darbietet, die Konstellation und Verbindung genannter Kompetenzen grafisch zu visualisieren.

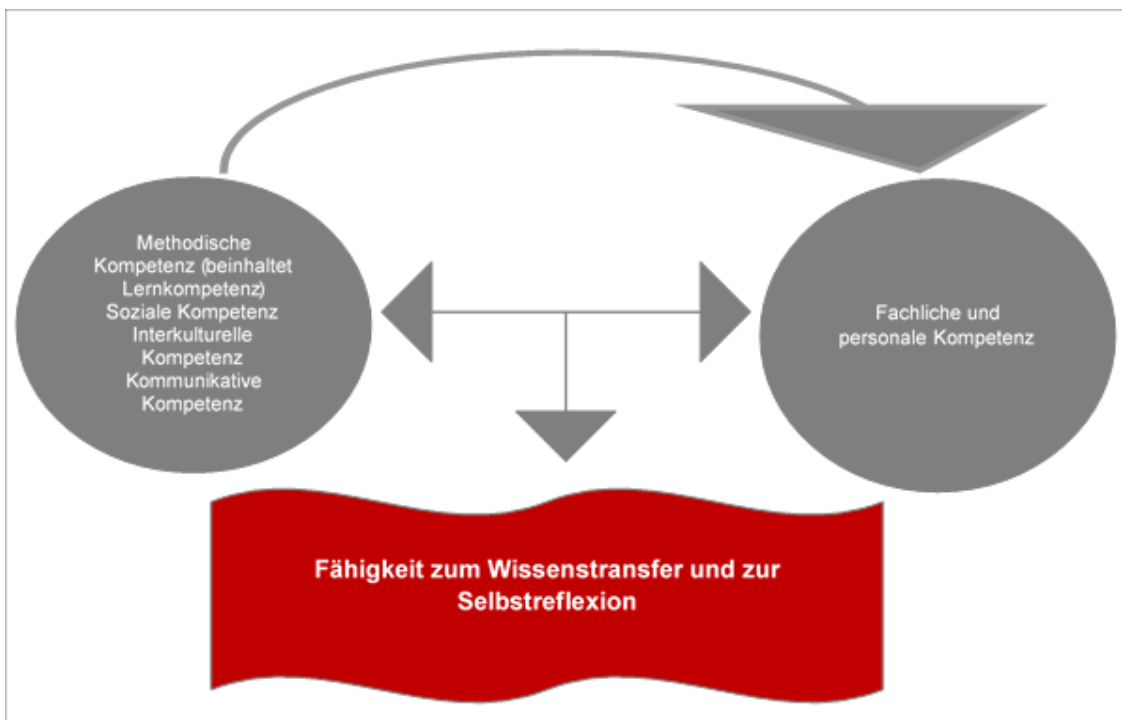


Abbildung 1: Kompetenzverständnis, anlehnend an (PflBG § 5 Abs. 1)

Die Abbildung zeigt auf, dass Kompetenzen wie die methodische, soziale, interkulturelle und kommunikative Kompetenz erworben sein müssen, um fachliche und personale Kompetenz zu erhalten. Fachliche und personale Kompetenz sind also übergeordnete Kompetenzen, welche sich aus genannten Kompetenzen entwickeln. Um letztendlich die Fähigkeit zum Wissenstransfer und zur Selbstreflexion zu erhalten, müssen genannte Kompetenzen ausgeprägt vorhanden sein. Kompetenzen wie Wissenstransfer und Selbstreflexion, aufgeführt im roten, resultierenden Kasten, lassen sich jedoch nur im Prozess der Interaktion, dem direkten Geschehen, überprüfen. In der Interaktion mit den Lernenden wird sichtbar, ob Kompetenzen, wie in den oberen runden Kästchen aufgeführt, angebahnt werden konnten oder noch nicht ausgeprägt genug vorhanden sind, um von Kompetenz sprechen zu können. Beschriebener Prozess der Interaktion kann neben der direkten Konversation mit dem Gegenüber, auch durch innere Dialoge stattfinden. Dieser innere Dialog kann dabei helfen, sich selbst einschätzen und reflektieren zu können. Ein konkretes Instrument, welches individuell begleitet und die Lernenden im Kompetenzerwerb der genannten Kompetenzen unterstützt, bietet das Prozessportfolio welches nachstehend unter verschiedenen Bedingungen erläutert wird. Wie elementar die beschriebene Eigenschaft des inneren Dialogs und somit der Selbstreflexion in Hinblick auf die Portfolioarbeit ist, wird nun näher erläutert.

3.2.1 Selbstreflexionsfähigkeit als Kompetenz in der Portfolioarbeit

In den Rahmenlehrplänen der Fachkommission ist die Einheit CE03 folgendermaßen betitelt: „Erste Pflegeerfahrungen reflektieren- verständigungsorientiert kommunizieren“ (Ammende et al. 2019, S. 51). Dies beschreibt eine von vielen Lerneinheiten der Rahmenlehrpläne der Fachkommission und wird in dieser Abschlussarbeit exemplarisch verwendet. Es ist zu erkennen, dass von den Lernenden erwartet wird, Handlungen zu reflektieren. Dies dient dazu, einen Umgang mit Grenzüberschreitungen und Emotionen, für jeden Lernenden individuell, zu finden. Um die Reflexion als Kompetenz nutzen zu können, gilt es in erster Linie den Begriff der Reflexion einheitlich zu definieren. Schlömmer definiert den Begriff der reflexiven Handlungsfähigkeit als Veränderungsprozess durch bewuss-

tes Beobachten einer bestimmten Situation. Die Situation hat demnach im Anschluss der bewussten Betrachtung, nicht mehr die gleiche Bedeutung wie vorher. Dies bedeutet, dass sich die Situationen durch aktives Betrachten reflektieren lassen und somit veränderbar sind (vgl. Schlömmer 2014, S. 39–40). Nach der Betrachtung der reflexiven Handlungsfähigkeit lässt sich hieraus eine Definition für die Reflexion im Allgemeinen ziehen. Der Begriff Reflexion stammt aus dem lateinischen (*reflectare*) und bedeutet so viel wie zurückbiegen, zurückwenden. Im übertragenen Sinne ist die Reflexion also ein „Zurückbiegen“ der vorherigen Meinung nach aktiver Betrachtung der aktuellen, zu reflektierenden Situation. Eine Situation kann nach der Reflexion, also dem Zurückwenden jedoch auch ohne Veränderung verlaufen, wenn nach der Reflexion die Situation für gut befunden wird, so wie sie ist. Die Selbstreflexion, welches als Zurückbiegen der eigenen Meinung oder Tätigkeit gesehen werden kann, ist demnach nicht einfach vorhanden, sie muss wie jede Kompetenz erworben werden. Brouër beschreibt in ihrem Beitrag „Mit Portfolios schreibend das Lernen reflektieren“, vier wesentliche Elemente im Unterricht, welche die Entwicklung von Selbstreflexionskompetenz bei Lernenden fördern können. Das erste Element beschreibt die Offenlegung der angestrebten Lehr- und Lernziele im Unterricht. Ein weiteres Element beschreibt das Bereitstellen von Selbstregulationsmöglichkeiten. Im dritten Element geht es darum, Maßnahmen in den Unterricht zu integrieren, um die Selbstbeobachtung der Lernenden anzuregen. Ein weiteres wichtiges Element beschreibt die Möglichkeit im Unterricht, dass die Lernenden selbst ihre Lernergebnisse überprüfen und bewerten (vgl. Brouër 2010, S. 159).

Die Portfolioarbeit bietet die Möglichkeit eben aufgeführte Elemente zu berücksichtigen und in den Unterricht zu integrieren. Die Lernziele werden zu Beginn, durch die Besprechung der Ziele der Portfolioarbeit, offengelegt. Die Möglichkeit zur Selbstregulation ist dadurch gegeben, dass sich die Lernenden bewusst mit ihren Lernprozessen auseinandersetzen, indem sie eigenständige Arbeitsziele formulieren und interessengetrieben arbeiten. Die Portfolioarbeit beschäftigt sich intensiv mit der Selbstbeobachtung, wie weiter oben bereits an Hand des inneren Dialoges beschrieben. Diese Fähigkeit wird benötigt, um das Erlebte niederschreiben zu können. Mit Hilfe des Niedergeschriebenen besteht dann der Zugang zur Selbstreflexion mit der Grundlage der Selbstbeobachtung. Zu guter

Letzt gibt das Portfolio durchaus die Möglichkeit, die Lernergebnisse selbst zu überprüfen und gleichzeitig zu bewerten. Dies geschieht mit Hilfe notierter Handlungsschritte und deren Selbstbeobachtung im Portfolio. Somit ist zu erkennen, dass die Arbeit mit Portfolios durchaus dazu befähigt, Selbstreflexionsfähigkeit zu fördern. Die Arbeit mit Portfolios unterstützt neben der Entwicklung der Reflexionsfähigkeit auch die Entwicklung personaler Kompetenz. Diese Kompetenz wird im Zusammenhang mit der Portfolioarbeit nachstehend näher erläutert.

3.2.2 Personale Kompetenz in der Portfolioarbeit

Personale Kompetenz beinhaltet das Wort der Persönlichkeit und der Entwicklung. Eng hiermit verbunden ist der Wille und die Bereitschaft zum selbstregulierenden Lernen, also die aktive Gestaltung des eigenen Lernprozesses, welche die Persönlichkeit stärkt. Wichtig hierbei ist die bewusste Wahrnehmung des Lernprozesses als solcher, um sich persönlich weiterzuentwickeln, an Hand von Interessen und Bedürfnissen. Auch Häcker betont, dass „ein gutes Produkt immer einen qualitätsvollen Prozess bei seiner Entstehung voraussetzt“ (Häcker 2017a, S. 18). Es können demnach mit der Portfolioarbeit Bemühungen und Fortschritte sichtbar gemacht werden. Dies führt bei den Lernenden zu einem tiefen Verständnis für den Sinn des eigenen Lernprozesses. Es wird klar, warum gelernt wird, und wie das Wissen zu weiterführenden Erkenntnissen genutzt werden kann.

Personalkompetenz oder auch Selbstkompetenz genannt, beschäftigt sich primär mit der eigenen Person. Somit umfasst sie die Bereitschaft und Fähigkeit, sich selbst, mit seinen Stärken und Schwächen einschätzen zu können. Außerdem werden Entwicklungschancen für jeden selbst gesucht und daraus Weiterentwicklungsmöglichkeiten abgeleitet. Des Weiteren werden neue Ideen entwickelt und Neues im Allgemeinen ausprobiert. Die Selbstkompetenz umfasst dazu die Fähigkeit, eigene Bedürfnisse zu erkennen und zu vertreten, um dann schlussendlich sich selbst und Situationen mit anderen adäquat einschätzen zu können (vgl. Bohrer 2018, S. 51). Auch hier ist die vorangegangene beschriebene Reflexion von elementarer Bedeutung. Die kritische, also reflektierte Betrachtung des eigenen Handelns, somit die Selbstbeobachtung dient an sich als Förderung

der Personalkompetenz (vgl. Bohrer 2018, S. 54). Durch das Niederschreiben im Portfolio werden genannte Aspekte gestärkt. Schwächen und Stärken werden artikuliert, indem Handlungen beobachtet und daraufhin verändert werden. Entwicklungschancen werden automatisch gesucht, da der Lernende sich aktiv an seinem individuellen Lernprozess beteiligt. Durch die Auseinandersetzung mit dem eigenen Lernprozess werden neue Ideen entwickelt, welche die Lernenden umzusetzen verstehen. Zusammenfassend erkennt man die Bedeutung der Kompetenzen in der Portfolioarbeit. Sowohl die personale Kompetenz wie auch die Reflexion als Kompetenz werden somit in den Vordergrund gestellt. Sind sie doch mindestens genauso wichtig wie fachliche und methodische, sowie soziale Kompetenzen. Diese kommen bei herkömmlichen Unterrichtsmethoden meist zu kurz, nicht jedoch bei der Portfolioarbeit. Im Kapitel 4 und 5 dieser Abschlussarbeit wird die Arbeit mit Portfolios exemplarisch durch die Darlegung eines personalfördernden Konzeptes präsentiert und näher erläutert. Hier zeigt sich dann die praktische Umsetzung aus den Vorüberlegungen bezüglich der Kompetenzförderung der in diesem Kapitel analysierten Kompetenzen. Nachfolgend wird näher auf die Entstehung und die damit einhergehende pädagogische Entwicklung der Portfolios eingegangen. Außerdem werden verschiedenen Arten und Ausrichtungen diverser Portfolios beleuchtet.

3.3 Der Weg zum Prozessportfolio

Neue Anforderungen benötigen neue Lernwege, welche ein neues Verständnis von Lernen benötigen. Neue Lernwege schaffen neue Möglichkeiten. Es geht nicht mehr darum auszulernen. Es geht darum sich immer weiter zu bilden, immer bereit sein, sich mit Neuem auseinanderzusetzen. Von der Arbeitswelt wird ein prozessorientiertes Denken erwartet. Dies bedeutet, dass neben einem breiten Basiswissen ein bereichsübergreifendes, situationsbedingtes Arbeiten erwartet wird. Diese neue Definition von Lernen stellt das Bildungssystem vor neue Herausforderungen. Es geht darum, das breite Basiswissen, welches exemplarisch vermittelt wird, situationsangemessen in spezifischen Situationen anwenden zu können. So werden die Lernenden auf das zukünftige Leben vorbereitet, geprägt

durch das Lebenslange Lernen, welches Inhalt der Forderungen an die Bildungseinrichtungen darstellt (vgl. Pfeifer und Kriebel 2007, S. 8–22) und in Kapitel 3.1 in dieser Arbeit erläutert wird.

Ein Lerninstrument, um die Lernenden auf die aktuellen Anforderungen sowie das Lebenslange Lernen als Prozess vorzubereiten, stellt hierbei das Portfolio dar. In einem Portfolio wird „alles zusammengetragen und abgelegt, was dem Lernenden wichtig und schützenswert erscheint“ (Engel und Wiedenhorn 2010, S. 20). Das Portfolio stellt also eine systematische Ansammlung von Dokumenten, Notizen und Aufzeichnungen dar. Durch die transparente Gestaltung der Lernbemühungen und Lernfortschritte können Lernentwicklungen und individuelle Lernprozesse aufgezeigt werden. Ein weiteres wichtiges Ziel der Portfolioarbeit ist es, dass die Lernenden, durch die kontinuierliche Arbeit an ihrem Portfolio, ihr Lernverhalten selbst beobachten und reflektieren können. Die Selbstbeobachtung ist der erste Schritt zur Selbstreflexion. Näheres hierzu ist bereits in Kapitel 3.2.1 näher beschrieben. Die Selbstreflexion wird außerdem ausdrücklich im Pflegeberufegesetz gefordert. Der Erwerb von Wissen durch die Auseinandersetzung mit verschiedenen Themenschwerpunkten in der Praxis hilft, Wissen aus der Theorie in die Praxis zu transferieren. Dies führt zu der in Kapitel 3.2 skizzierten Grafik zurück, welche in dem roten Kasten neben der Selbstreflexion auch den Wissenstransfer als bedeutende Kompetenz fordert. Es können bei der Themenfindung individuelle Schwerpunkte gesetzt werden, welche es ermöglichen, dem Lernenden einen Freiraum und somit die Möglichkeit zum selbstgesteuerten Lernen zu geben. Die unterschiedlichen Möglichkeiten finden sich detailliert in Kapitel 3.2.1 wieder.

Portfolio als solches wird aus dem italienischen „portafoglio“ abgeleitet und setzt sich aus den Wörtern „portare“, zu Deutsch: „tragen“ und „foglio“, zu Deutsch: „Blatt“ zusammen (vgl. Häcker 2017b, S. 27). Die Verwendung von Portfolios begleitet neben dem schulischen Weg weitere Berufswege. Künstler legen Mappen an, um ihre Werke zu präsentieren, sogenannte Portfolios. Auch Architekten arbeiten mit Portfolios, um darin ihre bisher absolvierten Projekte darzustellen. Ebenso die Finanzbranche nutzt Portfolios um Vermögen oder finanzielle Transaktionen transparent zu machen (vgl. Pfeifer und Kriebel 2007, S. 35). Aber nicht

nur die Vielschichtigkeit in der Anwendung, sondern auch die historische Entwicklung prägen das Portfolio in der Entstehung. Erstmals Einzug in das Bildungssystem fand das Portfolio im angloamerikanischen Raum, Mitte bis Ende der achtziger Jahre. Dies geschah auf Grund einer allgemeinen Unzufriedenheit der Qualität und auch der Leistungsfähigkeit des hiesigen Bildungssystems. Die Gesellschaft forderte zu diesem Zeitpunkt Effizienz und Effektivität. So gewann der Portfolioansatz immer mehr an Bedeutung, da man sich von ihm eine Erhöhung des selbstgesteuerten Lernens und somit individuelle und effiziente Lösungswege erhoffte (vgl. Pfeifer und Kriebel 2007, S. 36). Mit dem Portfolioansatz gewannen auch die verschiedenen Ausrichtungen nach und nach an Bedeutung. Diese sind nachfolgend genauer erläutert.

3.3.1 Portfolioausrichtungen

Bei der Portfolioarbeit wird je nach Lernziel unterschieden. Des Weiteren wird nach Produkt- oder Prozessorientierung unterschieden, um das Portfolio charakterisieren zu können. So gibt es drei verschiedene Ausrichtungen eines Portfolios. Das Veröffentlichungs- und Präsentationsportfolio, das Talent- oder Bewerbungsportfolio und das Lernwegportfolio, auch Prozessportfolio genannt (vgl. Engel und Wiedenhorn 2010, S. 48).

Bei dem **Veröffentlichungs- und Präsentationsportfolio** liegt der Schwerpunkt, wie der Name schon erahnen lässt, auf der Präsentation. Das Portfolio kann als Grundlage für die Präsentation oder Veröffentlichung dienen, jedoch kann das Portfolio selbst auch Gegenstand der Präsentation werden. Die eigene Arbeitsweise wird während des gesamten Bearbeitungsprozesses reflektiert. Inhaltliche Ergebnisse werden dann präsentiert. Mit dieser Art des Portfolios wird eine neue Unterrichtsmethodik dargelegt. Eine offene Unterrichtsform, welche verschiedenste Sozial - und Arbeitsformen ermöglicht. Es gilt notwendige Arbeitsschritte in einem groß angelegten Themenfeld, durch das Festlegen einer individuellen Fragestellung, zu bearbeiten (vgl. Engel und Wiedenhorn 2010, S. 49–50). Bräuer bezeichnet das Präsentationsportfolio daher auch als Produktportfolio, da der Schwerpunkt hier nicht auf dem Weg, sondern dem Ergebnis liegt (vgl. Bräuer 2014, S. 89–93).

Das **Talent- oder Bewerbungsportfolio** beschäftigt sich intensiv mit der Thematik der Bewerbung. So werden hier erstmals Stärken definiert und im Talentportfolio festgehalten. Aus diesem entwickelt sich dann, über einen festgelegten Zeitraum, das Bewerbungsportfolio. Dies bietet eine Form der Weichenstellung für den späteren Berufsalltag. Bei dieser Art des Portfolios werden Lernprozess und besondere Fähigkeiten über einen bestimmten Zeitraum abgebildet, um einen Entwicklungsgang erkenntlich zu machen. Im Vordergrund liegt die Stärkenorientierung und nicht wie häufig im Bildungssystem vorrangig, die Defizitorientierung (vgl. Engel und Wiedenhorn 2010, S. 53–57).

Das **Lernwegportfolio oder auch Prozessportfolio** bietet dem Lernenden die Möglichkeit, „selbstbestimmt eine Kompetenz zu erwerben und gleichzeitig den Prozess des Kompetenzgewinns nachzuvollziehen, aufzuzeigen und im Portfolio abzubilden“ (Engel und Wiedenhorn 2010, S. 51). Bräuer erwähnt deshalb auch in seinem Buch „Das Portfolio als Reflexionsmedium für Lehrende und Studierende“, dass ein Lernwegportfolio einem Prozessportfolio, um welches es in dieser Abschlussarbeit geht, gleichzusetzen ist. Das Lernwegportfolio legt den Schwerpunkt auf den Prozess des Lernenden. Durch das Niederschreiben werden Lernprozesse ausgelöst, die wiederum zu Kompetenzgewinn führen können (vgl. Bräuer 2014, S. 80–81). In vorliegender Arbeit wird nun, wenn von Portfolio gesprochen wird, davon ausgegangen, dass das Prozessportfolio gemeint ist. Synonym hierfür wird auch der Begriff des Lernwegportfolios verwendet. Anderes wird explizit erwähnt.

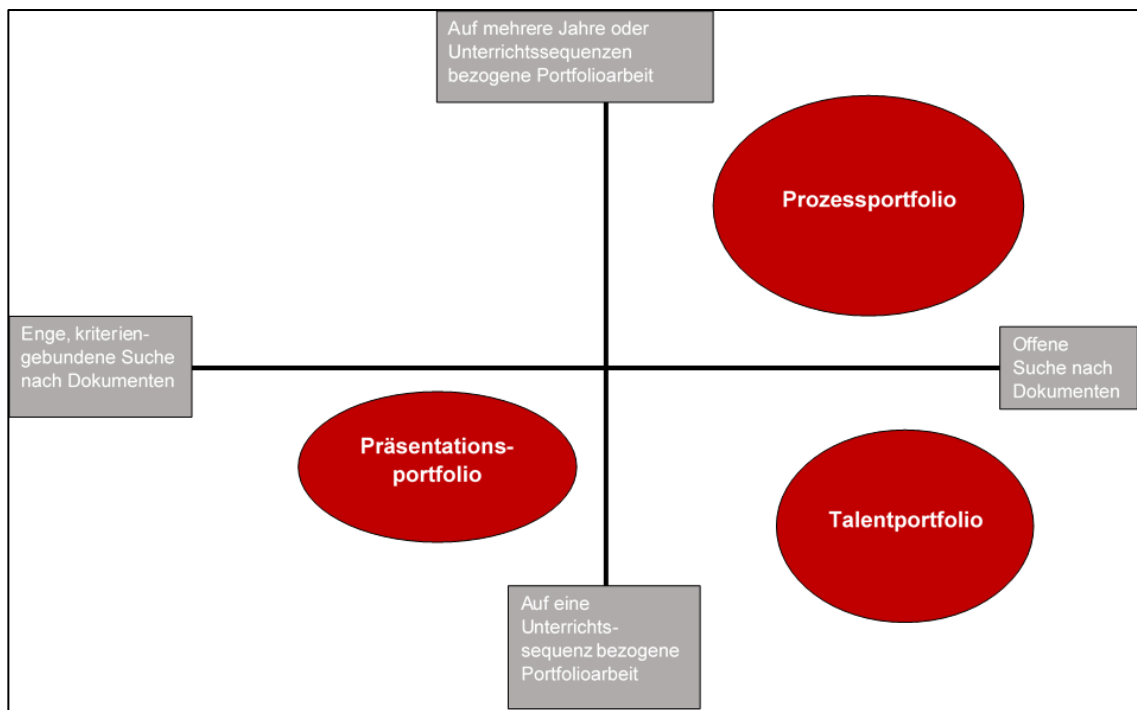


Abbildung 2: Portfoliotypen nach eigener Darstellung, angelehnt an (Winter 2012, S. 54–58)

Um einen Überblick über die Wirkungsbreite aufgezählter Portfolios zu erlangen, soll obenstehende, selbsterstellte Grafik Abhilfe verschaffen. In der Grafik ist anhand verschieden großer Kreise, zu erkennen, dass die Dimensionen der Portfolioarten verschieden ausfallen. So ist das Präsentationsportfolio auf eine Unterrichtseinheit begrenzt und verfolgt außerdem enge, kriteriengestützte Strukturen. Es eignet sich daher für eine Thematik, welche innerhalb einer Sequenz erarbeitet werden kann. Hier steht zum Ende hin das Produkt im Vordergrund, da der Prozess oft nur von kurzer Dauer ist (vgl. Löwenstein 2016, S. 63). Das Talentportfolio, welches sich in dem roten Kreis in der rechten Ecke darstellt, findet sich ebenfalls in meist nur wenigen Unterrichtssequenzen wieder. Der Kreis lässt jedoch auch eine Verschiebung nach oben, hin zu einem längeren Zeitraum erkennen. Das Talentportfolio kann durchaus auch über Jahre geführt werden. Dies dient meist dem Erkennen einer Entwicklung bezüglich diverser Talente. Es gibt außerdem die Möglichkeit nach einer offenen Gestaltung des Portfolios, da Talente individuell und somit schwer einzuschränken sind. Bei dem Talentportfolio spielt der Prozess durchaus eine Rolle, da nur durch diesen das endgültige Produkt entstehen kann. Das Prozessportfolio bildet den größten Kreis ab und zeigt somit auf, dass es über mehrere Dimensionen gespannt ist. Hier geht es überwiegend bis ausschließlich um einen Prozess, das Produkt ist nebensächlich.

Vorrangig ist die offene Gestaltung mit Themenbereichen, die von den Lernenden selbst, nach Interessensgebieten, gewählt werden. Prozessportfolios bieten die Möglichkeit einer langjährigen Fortführung und somit einer transparenten Aufzeichnung der Entwicklung der Lernenden. Die Portfolioarbeit beschreibt nicht ausschließlich eine Methode als Instrument, sie beschreibt des Weiteren eine Haltung der Lehrenden gegenüber den Lernenden und umgekehrt. Die Rolle der Lehrenden muss überdacht werden und der Unterricht für neue Zugänge geöffnet werden. Von den Lernenden wird eine aktive Rolle gefordert, eine bewusste Auseinandersetzung mit dem Lernprozess (vgl. Gläser-Zikuda und Hascher 2007, S. 9–10). Aber auch von den Lehrenden wird eine aktive Rolle gefordert. Die Rolle des „Begleiters“/ der „Begleiterin“. Die Lehrenden sind in der Verpflichtung, den individuellen Lernprozess für die Lernenden zu finden und sie dabei auf dem Weg, also dem Prozess zu begleiten.

3.3.2 Festlegung der Portfolioart für die Abschlussarbeit

Für die vorliegende Abschlussarbeit wird das Prozessportfolio gewählt. Dieses hat zum Ziel, den Lernstand durch die Sammlung und Bearbeitung diverser Dokumente, transparent zu gestalten. Hier wird, anders wie im theoretischen Rahmen erklärt, bewusst nur ein praktischer Einsatz gewählt, da die gesamte Ausbildung nicht konzeptionell in diesem Rahmen der Abschlussarbeit darzustellen ist. Dennoch soll im Konzept, herangezogener erster Einsatz exemplarisch für die gesamte Ausbildung stehen. Somit kann die Wahl des Prozessportfolios gerechtfertigt werden, welches wie in der Grafik zu erkennen, dadurch charakterisiert ist, dass es über Jahre hinweg geführt wird, um im Prozess den Lernfortschritt und die Anbahnung der Kompetenzen wie in Kapitel 3.2.1 und 3.2.2 beschrieben aufzuzeigen. Auch sollte jedoch klar sein, dass die Implementierung eines solchen Prozessportfolios in einem Prozess der Schulentwicklung gesehen werden sollte, welcher langfristige Veränderungen mit sich bringt (vgl. Löwenstein 2016, S. 63). Die Arbeit mit Portfolios benötigt eine curriculare Verankerung im Lehrplan sowie die Bereitschaft des gesamten Kollegiums um für die Lernenden als Hilfsinstrument zur Anbahnung der Kompetenzen zu dienen.

3.4 Konzeptionelle Vorüberlegungen

Die obenstehenden Begriffsdefinitionen geben einen Überblick und gleichzeitig eine Einheitlichkeit der beschriebenen Begriffe. Wenn nun die Begriffe des Portfolios sowie die Begriffe der Reflexion zusammengeführt werden, lässt sich erkennen, dass das Instrument Portfolio sich eignet, um an Hand dessen die Selbstbeobachtung und weitergehend die Fähigkeit zur Reflexion zu erlernen. Schlussendlich dient das Portfolio, wie der Titel der Arbeit verspricht, als Reflexionsmedium. Wie nun eine mögliche Umsetzung des Portfolios als Reflexionsmedium im ersten Einsatz, im Folgenden auch Orientierungseinsatz genannt, der praktischen Ausbildung zur Pflegefachkraft aussehen kann, wird im praktischen Teil der Abschlussarbeit als Entwurf eines Konzeptes zur Personalkompetenzförderung mit dem Prozessportfolio näher erläutert. Vorneweg werden in Kapitel 3.4.1 die theoretischen Schritte bis zur Entstehung des Portfolios erläutert, sowie in Kapitel 3.4.2 eine Zusammenfassung des gesamten theoretischen Teils und die Auswahl der benötigten Schritte für die praktische Umsetzung gegeben.

3.4.1 Schritte der Entstehung eines Portfolios

Um zu einem endgültigen Portfolio zu gelangen, bedarf es mehrerer Schritte, welche grafisch dargestellt wurden und nachstehend erläutert werden.

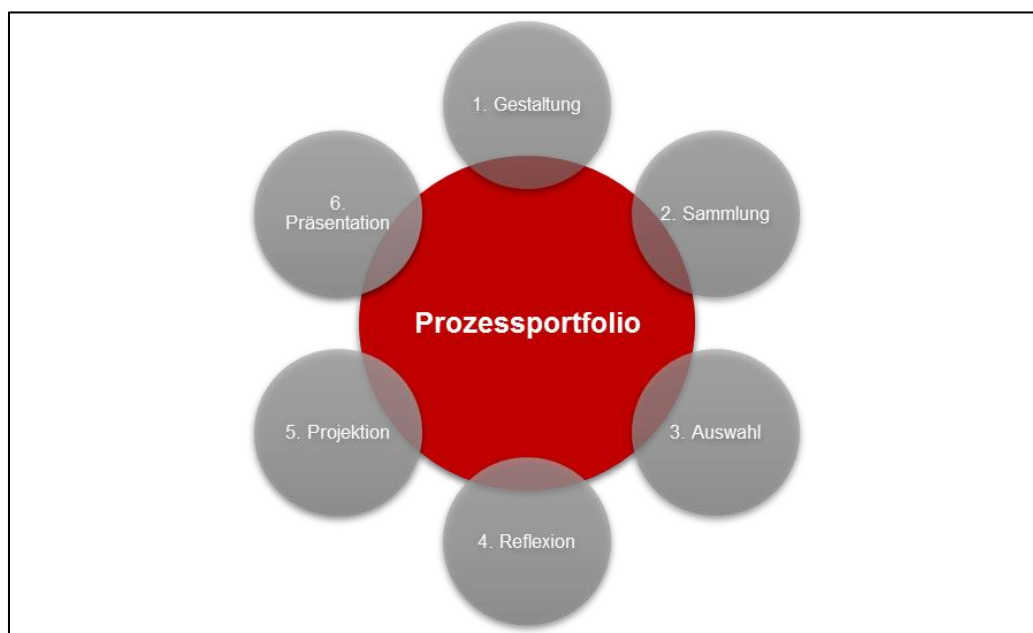


Abbildung 3: Prozess des Portfolios, anlehnend an (Löwenstein 2016, S.64)

Die Schritte sind anlehnend an die Schritte von Häcker, welcher sechs Komponenten definierte um den Prozess des Portfolios darzustellen (Häcker 2007). Der Prozess beginnt mit der **Gestaltung** des Portfolios. Hier wird der Ausgangspunkt, also die Aufgabenstellung für die Lernenden definiert. Es muss hier geklärt werden, zu welchem Zweck die Lernenden ein Portfolio erstellen sollen. Außerdem werden Ziele der Portfolioarbeit genannt. Es wird geklärt, wer Einsicht in das Portfolio haben darf und wo es gelagert wird. Der Zeitrahmen muss ebenfalls gesteckt werden. Durch Nennung der genannten Aspekte entsteht Transparenz. Die Lernenden können sich so frei entfalten, wie es die gesteckten Rahmenbedingungen zulassen. Dies fördert das selbstgesteuerte Lernen. Im nächsten Schritt des Prozesses folgt die **Sammlung**. Gesammelt wird parallel zum Lernprozess. Wichtig ist hierbei, das selbstgenannte Ziel der Lernenden zu berücksichtigen. Je nach Themenfindung sollte thematisch gesammelt werden und nicht zu weit ausgeholt werden. Von Sammlung wird allgemein gesprochen. Dabei sind Dokumente jeglicher Art gemeint. Alles Gesammelte muss außerdem mit Kommentaren vermerkt werden. Dies ist wichtig und gibt den Lernenden eine Begründung, warum sie welches Dokument gesammelt haben. Eine Markierung des Datums kann hierbei von Vorteil sein, um den Lernenden eine Struktur des gesammelten Inhalts aufzuweisen. Nun erfolgt die **Auswahl**. Didaktisch betrachtet ist diese Phase die bedeutendste in der Portfolioarbeit. Ausgewählt werden nun die Dokumente, welche gesammelt wurden und hierbei relevant für die Darstellung der Lernergebnisse und des eigenen Lernweges sind. Diese Auswahl wird von den Lernenden stets begründet. Die Begründung dient der Reflexion. So wird den Lernenden klar, ob das Dokument den Lernprozess darstellt oder nicht. Es ist ratsam, die Sammlung und die Auswahl zu trennen und als nach einander stehende Schritte zu markieren, da sich teilweise sehr viele Dokumente ansammeln können und nur relevante Dokumente ausgewählt werden sollten. In diesem Schritt der Auswahl können sich die Lernenden beraten lassen. Leitfrage kann hier sein: Was würde fehlen, wenn dieses Dokument nicht in meinem Portfolio auftauchen würde? Durch den Austausch mit den Lehrenden werden Kommunikation und Kooperation gefördert. Dies zeigt auch die Bedeutsamkeit der Rolle der Lehrenden auf, welche in Kapitel 3.3.2 beschrieben ist. Außerdem wird über Konsequenzen der Auswahl nachgedacht, was der Überleitung des nächs-

ten Schrittes, der **Reflexion** dient. Diese wird von Häcker als Herzstück der Portfolioarbeit bezeichnet und begleitet den gesamten Entwicklungsprozess des Portfolios. Um der Reflexion eine bedeutende Rolle zuzuschreiben, werden die Lernenden angehalten, ein Vorwort, zur Beschreibung der Ausgangssituation zu verfassen. Des Weiteren verfassen sie ein Nachwort zur Abschlussreflexion. Diese Dokumente dienen dazu, dass die Lernbiografie transparent wird und die Selbstbeobachtung bewusst stattfinden kann. Somit werden Stärken und Schwächen erkannt. Dieses Erkennen hat wiederum Einfluss auf die Auseinandersetzung mit dem individuellen Lernprozess der Lernenden. Neben dem Vor- und dem Nachwort werden allgemeine Regeln aufgestellt. Die Dokumente müssen mit Kommentaren versehen werden, um den Nutzen des Dokumentes hervorzuheben. Nicht nur die Lerninhalte sind relevant, sondern auch die Vorgehensweise und was dabei gelernt wurde. Dies können mögliche Regeln sein. Im Anschluss erfolgt die **Projektion**. In vorher genanntem Nachwort erwähnen die Lernenden, entstandene Konsequenzen aus den gewonnenen Einsichten über die selbst gewählte Thematik. Auf Grund dessen kann sich der Lernende realistisch einschätzen und gewinnt an Selbstsicherheit und Selbstbewusstsein. Diese Komponenten sind wichtige Teile, die zur Entwicklung der Selbstkompetenz oder auch Personalkompetenz beitragen. Schlussendlich erfolgt der Schritt der **Präsentation**. Diese dient dazu, die Arbeit und den zeitlichen Aufwand der Lernenden wertzuschätzen. Außerdem bietet die Präsentation einen Vergleich mit anderen Lernenden an, um über individuelle Lernprozesse diskutieren zu können. Die Motivation der Auszubildenden wird dadurch gestärkt. Außerdem lernen die Lernenden, an Hand des eigenen Portfolios, ihre Leistung nachzuvollziehen und zu vertreten. Dies schafft Selbstsicherheit und Selbstbewusstsein. Komponenten, welche die personale Kompetenz ausmachen. (vgl. Löwenstein 2016, S. 64–68).

3.4.2 Zusammenfassung

Das Kapitel „mit dem Portfolio reflektieren Lernen“ zeigt auf, was es mit der Reflexion sowie dem Portfolio auf sich hat. Woher die Begriffe stammen und was sie beinhalten. Darüber hinaus gibt das Kapitel Auskunft, was neben der Reflexion und dem Portfolio von Bedeutung ist. Das Lebenslange Lernen als wichtiger Punkt, sowie die Kompetenzen im Allgemeinen werden aufgegriffen und mit der

Reflexion und dem Portfolio in Verbindung gebracht. Wie sieht nun eine praktische Umsetzung aus? Können die Lernenden durch das Portfolio das Reflektieren auch wirklich lernen? Wirkt es zudem auch noch kompetenzfördernd wie der Titel des Konzeptes es verspricht? All diesen Fragen wird in den folgenden Kapiteln, dem praktischen Teil der Abschlussarbeit, nachgegangen.

Die Schritte, welche zur Entstehung eines Portfolios führen, lassen erkennen, dass dies Vorbereitung von Seiten der Lehrenden und der Lernenden bedarf. Neben der Verankerung in das Team der Lehrenden und in die curricularen Strukturen der Bildungseinrichtung benötigt es einer Erläuterung und Erklärung für die Lernenden, um dem Ausmaß und der Bedeutung der Sinnhaftigkeit des Prozessportfolios folgen zu können. Brunner formuliert zehn Fragen, die die Planung einer Portfolioarbeit unterstützen sollen. Im folgenden Konzept werden die Schritte nach Häcker in Kombination mit den zehn Fragen, nach Brunner (vgl. Brunner 2017a, S. 89–95) auf einen fiktiven Unterkurs einer Pflegeschule begleitend zum Orientierungseinsatz angewendet. Exemplarisch werden die zehn Fragen genannt und direkt beantwortet sowie durch essenzielle Schritte der Planung unterstrichen. Es handelt sich hierbei bewusst um ein Konzept. Eine Definition hierzu findet sich in Kapitel 4, zu Beginn des Kapitels wieder. Die Umsetzung, also das Projekt wäre daraus resultierend der nächste Schritt und wird im Kapitel 5, den Umsetzungsmöglichkeiten nochmals aufgegriffen und näher erläutert. Bevor ein Vorhaben umgesetzt werden kann, gilt es, sich der Planung zu widmen. Vor allem bei der Einführung einer neuen Lehr-/ Lernmethode. Nachfolgend also Zehn Fragen, welche bei der Planung des Portfolios helfen sollen. Darüber hinaus erfolgen nachstehend noch Rahmenbedingungen, welche die Einordnung der Portfolioarbeit in die Strukturen einer Bildungseinrichtung aufzeigen.

4 Entwurf eines Konzeptes zur Personalkompetenzförderung mit dem Prozessportfolio

Wie schon Riedel feststellte, werden „Pflegekonzepte dringender denn je benötigt, um die Komplexität pflegerischen Handelns im Alltag effektiv bewältigen zu können“ (Riedel et al. 2013, S. 13). Es geht nicht mehr nur darum, komplexe Situationen zu bewältigen, sondern diese im Vorhinein zu überdenken und passende Instrumente dafür zu entwickeln und zu verwenden. Konzepte sind also notwendig, um die Qualitätsentwicklung der Pflege voran zu treiben. Nachfolgendes Konzept soll einen Schritt hin in Richtung Qualitätsentwicklung aufzeigen. Konzepte sind außerdem dafür da, um Handeln zu begründen. Im Falle des vorliegenden Konzeptes, dient es dazu, Handlungen der Lernenden durch die Selbstbeobachtung zu begründen und nachvollziehen zu können. Nachstehend finden sich Antworten darauf, wieso es so zu handeln gilt, also Begründungen für das Handeln. Konzepte stellen des Weiteren einen Zusammenhang her, zwischen Problemen in einer Einrichtung und Lösungen einer Einrichtung (vgl. Riedel et al. 2013, S. 14). Wie schon in Kapitel 2 ausführlich erläutert, kann sich der Wandel vom Lernort „Schule“ problematisch gegenüber den Anforderungen im Lernort „Praxis“ darstellen. Dies hat zur Folge, dass die Lernenden auf ein selbstständiges Erarbeiten angewiesen sind. Das Prozessportfolio als Instrument zur Reflexion im ersten praktischen Einsatz zur Pflegefachkraft bietet den Lernenden einen Weg, selbstgesteuert zu lernen, ohne dabei auf die kontinuierliche Unterstützung der Praxis angewiesen zu sein.

4.1 Rahmenbedingungen für das Konzept

Bevor es an die Planung der Portfolioarbeit mit Hilfe nachstehender Fragen geht, gilt es, Rahmenbedingungen und die Einbettung des Konzeptes zu klären. Das nachstehende Konzept wird, an Hand der neuen Rahmenlehrpläne für die generalistischen Ausbildung, in der Lerneinheit „CE03 Erste Pflegeerfahrungen reflektieren- verständigungsorientiert kommunizieren“ verankert. Die Implementierung des Konzeptes wurde an dieser Stelle verankert, da die Intention dieser Lerneinheit ist, dass die Lernenden aus ihrem ersten Einsatz wiederkehren und „die Reflexion erlebter Anforderungen in der Pflegepraxis im Mittelpunkt“ (Ammende et

al. 2019, S. 51) stehen. Außerdem bietet die Lerneinheit die Möglichkeit, Unterschiede zwischen den Idealvorstellungen und realen Erlebnissen aufzudecken und zu reflektieren. Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch, dass eigene Emotionen wahrgenommen werden, zugelassen werden und kommuniziert werden können, um von Beginn der Ausbildung an einen professionellen Umgang mit diesen zu finden (vgl. Ammende et al. 2019, S. 51–54). Der Zeitrichtwert der gesamten Lerneinheit beträgt 80 Stunden. Dies bietet die Möglichkeit, einer Einführung in die Portfolioarbeit vor dem Orientierungseinsatz, sowie eine Begleitung während des Einsatzes, als auch eine Evaluation der Portfolioarbeit nach Beendigung des Orientierungseinsatzes. Das Konzept benötigt im vollen Umfang einen Zeitrichtwert von 20 Zeitstunden, sodass genug Zeit für die Bearbeitung der restlichen Bildungsziele dieser Lerneinheit bleibt, welche nicht vorrangig durch die Portfolioarbeit in Angriff genommen werden, aber dennoch relevant für den weiteren Lernprozess der Lernenden ist. Die genaue Aufteilung der Zeitstunden findet sich in Kapitel 5.1 wieder. Bezüglich des Arbeitsauftrages in der Durchführung wird die Anregung für eine Lernaufgabe in dieser Lerneinheit herangezogen. Im Allgemeinen sind Lernaufträge als gute Theorie - Praxis Vernetzung zu verstehen, wie auch Bohrer feststellte. „Lernaufträge für die Praxis stellen eine Verbindung zwischen theoretischem Unterricht und praktischer Ausbildung her. Sie können einerseits an Gelerntes aus den Theorieblöcken anknüpfen und Lernende dadurch bei der Anwendung und Vertiefung ihres Wissens unterstützen. Andererseits können sie im Sinne von Erkundungsaufträgen die Aufmerksamkeit der Lernenden in der Praxis lenken und somit eine Basis für den Lernprozess in der Schule legen“ (Bohrer 2018, S. 98). Der Lernaufgabe für die Portfolioarbeit des Konzeptes liegt das formulierte Bildungsziel im Rahmenlehrplan zu Grunde, welches besagt, dass die Lernenden unterschiedliche Interessen wahrnehmen und an Aushandlungsprozessen mitwirken sollen, indem sie sich positionieren und diesbezüglich in der argumentativen Rede einüben sollen. Die Lernaufgabe sollte als „Beobachtungsauftrag und Reflexion von Kommunikationsbarrieren in unterschiedlichen pflegerischen Interaktionen und Handlungsfeldern“ (Ammende et al. 2019, S. 54) formuliert werden. Der Arbeitsauftrag ist somit weit gefasst und bietet den Lernenden die Möglichkeit, individuelle Lernwege einzuschlagen, in-

dem den individuellen Interessen nachgegangen wird. Außerdem bietet der Lernauftrag eine gute Grundlage für das Arbeitsziel der Lernenden bezogen auf die Portfolioarbeit, welches im Folgenden als Voraussetzung festgehalten wird.

Nach Verankerung des Konzeptes in einen curricularen Rahmen, sowie der Festlegung des zeitlichen Rahmens und der Formulierung des Arbeitsauftrages werden nun die zehn Fragen, anlehnend an Brunner beantwortet, teils didaktisch begründet und mit Anlagen zur Unterrichtsgestaltung untermalt. Wie eine Möglichkeit der Umsetzung aussehen kann, findet sich dann in Kapitel 5, den Umsetzungsmöglichkeiten wieder.

Brunner formuliert, wie zu Beginn des Kapitels kurz erläutert, zehn Fragen², welche weiterhelfen sollen, eine Portfolioarbeit zu planen. In Ihrem Beitrag betont Sie, „dass die Entscheidung für eine Portfolioarbeit Konsequenzen für die Unterrichtsgestaltung und das Lernverhalten der Schülerinnen und Schüler hat“ (Brunner 2017a, S. 89). Demnach bringt die Entscheidung für die Arbeit mit Portfolios viele Überlegungen mit sich. Auf Grund der umfangreichen Vorüberlegungen, welche angestellt werden müssen, stellt Brunner die zehn Fragen vor, welche als Planungsschritte zur Arbeit mit Portfolios dienen. Diese Planungsschritte dienen auch in diesem Konzept als Grundstruktur zu Planung des Portfolios als Instrument zur Reflexion des ersten Einsatzes in der praktischen Ausbildung zur Pflegefachkraft.

4.2 Zehn Fragen - zehn Antworten, der Weg zum Konzept

Nachfolgender Inhalt orientiert sich an den in der Fußnote aufgezählte Fragen nach Brunner (vgl. Brunner 2017a, S. 89–95), welche sich Gedanken machte zur Umsetzung der Portfolioarbeit im Allgemeinen. Konkreter werden die Fragestel-

² Nachstehend die zehn genannten Fragen nach Brunner: 1. Für welchen Zeitraum soll das Portfolio angelegt werden? 2. Wie soll das Portfolio in den Unterricht integriert werden? 3. Welche Ziele können mit der Portfolioarbeit verbunden werden? 4. Mit welchen Grundhaltungen wird die Portfolioarbeit unterstützt? 5. Wie sollte der Unterricht gestaltet sein? 6. Wie können Portfolios mit Noten beurteilt werden? 7. Wie können Kolleginnen, Schüler und Eltern auf die Arbeit mit Portfolios vorbereitet werden? 8. Wie sollen die Portfolios aussehen und wo werden sie untergebracht? 9. Wie werden Portfoliogespräche geplant? 10. Wie kann die anfängliche Portfoliobegeisterung der Schüler erhalten bleiben? (vgl. Brunner 2017a, S. 89–95)

lungen im Original übernommen, die Antworten spezifisch auf Lernende im Orientierungseinsatz angewendet. Die didaktischen Begründungen zu den einzelnen Planungsschritten, welche in Fragestellungen formuliert sind, finden sich in der Antwort selbst wieder, *zu erkennen in kursiv gedruckter Schreibweise*. Des Weiteren finden sich in den Planungsschritten selbst Hinweise zu Arbeitsblättern. Diese wurden exemplarisch erstellt und dienen der Verwendung bei der Umsetzung der Portfolioarbeit. Teils sind diese Arbeitsblätter für die Lernenden selbst gedacht, teils beinhalten sie Informationen, welche den Lehrenden zur Vorbereitung dienen können. Die Hinweise zu den Arbeitsblättern, welche im Anhang zu finden sind, **sind durch die fette Schreibweise zu erkennen**.

1. Für welchen Zeitraum soll das Portfolio angelegt werden?

Wie schon der Titel der Abschlussarbeit verlauten lässt, ist der Zeitraum für die Umsetzung der Portfolioarbeit für den ersten Einsatz der praktischen Ausbildung vorgesehen. Dieser Einsatz hat in der Regel einen Zeitraum von circa acht Wochen. Im Pflegeberufereformgesetz ist der Orientierungsansatz mit 400 Stunden angegeben, was nach Arbeitszeitberechnung den genannten acht Wochen entspricht. Zu Beginn wird die Portfolioarbeit in einer Unterrichtseinheit von 90 Minuten eingeführt. In einer Unterrichtseinheit von 180 Minuten in Kombination mit der Praxisreflexion wird die Portfolioarbeit dann evaluiert. Die Umsetzung des Portfolios beginnt also schon am Ende des ersten Theorieblockes und wird beendet am Anfang des zweiten Theorieblockes, wenn die Lernenden aus der Praxis wiederkehren. Eine Übersicht über den zeitlichen Rahmen findet sich im Anhang unter **Arbeitsblatt 1 (Zeitlicher Ablauf der Portfolioarbeit zur Personalkompetenzförderung der Lernenden im Orientierungseinsatz, S.VIII)** wieder und darf den Lernenden zur Orientierung ausgeteilt werden.

Die intensive Auseinandersetzung mit dem Portfolio dient dem Verständnis der Lernenden zum Thema Portfolioarbeit und deren Sinnhaftigkeit. Genauer dem Verständnis, dass von den Lernenden eine aktive Rolle in Bezug auf den eigenen Lernprozess erwartet wird. Des Weiteren verrückt sie die Position des aktiv Lehrenden/ der aktiv Lehrenden hin zu einer begleitenden Rolle, an welche sich die

Lernenden gewöhnen müssen. Die Einführung in die Portfolioarbeit dient außerdem der ersten Auseinandersetzung mit der Selbstbeobachtung und der (Selbst-)Reflexion. Die Lernenden entwickeln ein Verständnis für die eigenen Bedürfnisse und wissen, auf was sie bei der Portfolioarbeit in der Praxis achten müssen. Außerdem dient die Einführung dazu, Fragen aus dem Weg zu räumen und zu kommunizieren, dass der Lehrende/ die Lehrende stets als Ansprechpartner/in zur Verfügung steht, sowohl bei inhaltlichen wie auch persönlichen Fragen, beispielsweise bezüglich der Reflexionsfähigkeit. Auch Brunner betont, dass die Portfolioarbeit, bei der ersten Durchführung einen übersichtlichen Zeitrahmen sowie eine klare Aufgabenstellung beinhalten soll. Dies dient dazu, Stress zu vermeiden und das Portfolio so als positives Instrument zu sehen. Die Möglichkeit der zeitlichen Erweiterung dieses Portfolios besteht. Näheres hierzu findet sich in Kapitel 5, in welchem Umsetzungsmöglichkeiten und Ausblicke bezüglich der Portfolioarbeit erläutert werden.

2. Wie soll das Portfolio in den Unterricht integriert werden?

Unterricht ist hier im allgemeinen Sinne zu verstehen. Für das vorliegende Konzept wird „Unterricht“ erweitert auf den Lernort „Schule“ und den Lernort „Praxis“. In dem Portfolio zur Förderung der Personalkompetenz soll die Integration des Portfolios in den Lernort „Schule“, wie in Frage 1 bereits beantwortet nur zur Einführung und Evaluation stattfinden. Dies zeigt auch das Arbeitsblatt 1 auf. In der Unterrichtssequenz der Einführung von 90 Minuten wird neben der allgemeinen Erläuterung der Portfolioarbeit auch ein Arbeitsauftrag an die Lernenden für den Orientierungseinsatz herausgegeben und erläutert. Lernende haben nach Besprechung noch Zeit für Fragen bezüglich des Arbeitsauftrages. Exemplarisch ist dieser Arbeitsauftrag im Anhang unter **Arbeitsblatt 2 (Arbeitsauftrag für den Orientierungseinsatz, S. IX)** zu finden. Das Arbeitsblatt orientiert sich an den Schritten nach Häcker, beschrieben in Kapitel 3.4.1. Im Lernort „Praxis“ wird es neben dem eigenständigen Erarbeiten des Portfolios an Hand des Arbeitsauftrages begleitende Gespräche mit dem Lehrenden/ der Lehrenden geben. Näheres zu diesem Praxisgespräch findet sich unter Frage 9 wieder. Dann wird weiterhin selbstständig an dem Portfolio gearbeitet. Im Anschluss an den Orientierungs-

einsatz findet eine Evaluation der Methode an sich, aber auch der Lernfortschritte, im Lernort „Schule“ statt. Die abwechselnden Phasen und Unterteilungen in Theorie und Praxis werden als Parallel-Modell beschrieben und besagen, dass die Lernenden die Portfolios unabhängig vom Unterricht jedoch durch ein adäquates Coaching der Lehrenden erstellen (vgl. Inglin 2017, S. 85).

Diese Methode eignet sich sehr gut für den ersten praktischen Einsatz, da die Lernenden verschiedene Wissensbereiche selbstständig vertiefen können, dennoch durch das Coaching nicht alleine gelassen werden, was gerade in den Anfängen der Portfolioarbeit von großer Bedeutung ist. Der Begriff des Unterrichts, ist in obenstehendem Zitat mit dem Lernort „Schule“ gleichzusetzen. Die Unterstützung durch die Lernenden gibt Selbstsicherheit. Die Evaluation im Lernort „Schule“, nach Beendigung des Orientierungseinsatzes bietet den Lernenden die Möglichkeit, sich zu vergleichen und die Ergebnisse stolz zu präsentieren. Dieses Vorgehen fördert die personale Kompetenz sowie die soziale Kompetenz, da in Gruppen gearbeitet und miteinander kommuniziert wird. Außerdem wird durch den Austausch die reflexive Fähigkeit gefördert, da die Lernenden sich ineinander versetzen müssen, um die verschiedenen Lernprozesse nachvollziehen zu können.

3. Welche Ziele können mit der Portfolioarbeit verbunden werden?

Nach Brunner ist es wichtig, gerade bei der ersten Portfolioarbeit Freiheit bei der persönlichen Zielsetzung für den Lernprozess zu lassen. Auf Grund dessen ist die Aufgabenstellung für die Lernenden offengehalten. Die Lernaufgabe sollte als „Beobachtungsauftrag und Reflexion von Kommunikationsbarrieren in unterschiedlichen pflegerischen Interaktionen und Handlungsfeldern“ (Ammende et al. 2019, S. 54) formuliert werden.

Die offene Gestaltung des Arbeitsauftrages gibt den Lernenden die Möglichkeit, sich selbst zu entdecken und selbstständig zu entscheiden, welcher Lernweg eingeschlagen wird. Die Lehrenden spielen in dieser Phase eine bedeutende Rolle, da diese den Lernprozess der Lernenden nicht individuell lenken, jedoch bei Überforderung der eigenen Gestaltung unterstützend begleiten. Dies sind die

ersten Schritte hin zu einer Selbstreflexionsfähigkeit und der Entwicklung von Selbstkompetenz da hierdurch eigene Interessen zum Vorschein kommen und diese auch bewusst von den Lernenden vertreten werden können. Somit ist die offene Gestaltung des Arbeitsauftrages auch für die Lehrenden eine Herausforderung, da diese ebenfalls offen und individuell interagieren. Es gibt keine Musterlösung. Wichtig ist an dieser Stelle noch anzumerken, dass das Ziel beim Portfolio der Weg ist, so wie auch das alte Sprichwort von Konfuzius lautet. Es geht, wie in vorherigen Kapiteln bereits ausführlich beschrieben, um den Prozess und nicht vorrangig um das Endprodukt. Explizite Ziele in vorliegendem Konzept sind die Anbahnung von personaler Kompetenz sowie die Fähigkeit zur Selbstreflexion.

4. Mit welchen Grundhaltungen wird die Portfolioarbeit unterstützt?

Die Portfolioarbeit baut auf fünf Grundsätzen auf, die nachstehend, projiziert auf aktuelles Konzept, näher erläutert werden. Der erste Grundsatz handelt vom Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten. Neue Lernmethoden schaffen Unsicherheit. Wichtig ist es hierbei, zu kommunizieren, dass es kein Richtig und kein Falsch gibt. Es gibt, wie weiter oben schon erwähnt, keine Musterlösung. Die Individualität eines jeden steht hier im Vordergrund, deshalb sind die Portfolioarbeiten nicht miteinander zu vergleichen. Lernprozesse sind bei allen Lernenden verschieden und somit muss individueller Unterstützungsbedarf stattfinden. *Gerade im Orientierungseinsatz ist es wichtig, das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten zu stärken. Die individuelle Definierung des Lernprozesses macht die eigenen Fähigkeiten für die Lernenden sichtbar und bietet somit die Möglichkeit in diese zu vertrauen und gestärkt für die kommenden Einsätze zu sein. Die Portfolioarbeit, gerade im ersten Einsatz ist deshalb so wichtig, da die Lernenden von Grund auf ein Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten erlernen und dieses Vertrauen bei der Bewältigung von Stresssituationen, aber auch alltäglichen Situationen, und somit bei der Förderung der personalen Kompetenz nutzen können.* Der zweite Grundsatz dreht sich um das verantwortliche Umgehen mit Wahlmöglichkeiten. Die Freiheit der eigenen Aufgabenstellung gilt es ernst zu nehmen. Wichtig ist es, dass die Lernenden regelmäßig dazu angehalten werden, sich selbst Aufgaben zu stellen. Selbstverantwortung benötigt Unterstützung der Lehrenden in

Form von Gesprächen, jedoch sollte ein aktives Eingreifen in den Lernprozess verhindert werden. *Die Lernenden werden oft erstmals mit der Portfoliomethode konfrontiert, selbstreguliertes Arbeiten ist vielen unbekannt. Deshalb werden die Lernenden begleitet. Diese Begleitung zeigt sich sowohl durch die Einführung in die Methode als auch durch die Evaluation im Anschluss an den Orientierungseinsatz. Des Weiteren zeigt sich die Begleitung durch Portfoliogespräche durch die Lehrenden.* Im dritten Grundsatz geht es um den Aufbau der eigenen Stärken. Interessensgebiete sollten in der Einführung zur Portfolioarbeit individuell erfragt werden, um die Motivation zu wecken, sodass die Lernenden an den eigenen Stärken arbeiten können. Im Verlauf des praktischen Einsatzes gilt es dann, stets an die Stärken und Interessen zu appellieren und die Lernenden in Ihrem Tun zu bestärken. *Im Fall des Portfolios werden die Lernenden angehalten, in ihrem Vorwort die Interessen des Orientierungseinsatzes niederzuschreiben. Diese gilt es dann im Nachwort zu reflektieren. Einen Hinweis hierzu findet sich auf dem Arbeitsblatt 2 wieder.* Der vierte Grundsatz hat den Schwerpunkt, dass der eigene Lernprozess reflektiert wird. An Hand des Portfolios wird das eigene Handeln reflektiert. Dies benötigt vor allem zu Beginn Unterstützung der Lehrenden. *In individuellen Gesprächen werden Lernprozesse besprochen und ausgewertet. Somit werden die Lernenden zum Überdenken und Verändern bestimmter Verhaltensweisen angeregt. In Bezug auf die Kommunikation, welche der Themenschwerpunkt der Portfolioarbeit darstellt, werden dem Lernenden/ der Lernenden im Portfoliogespräch bei Bedarf Ausdrucksweisen reflektiert und gemeinsam werden Alternativen entwickelt, welche dem Lernenden/ der Lernenden in einer argumentativen Redensweise helfen können.* Im letzten Grundsatz geht es darum, die Qualität der eigenen Arbeit einzuschätzen. Bei der Evaluation ist eine gegenseitige Begutachtung der Lernenden untereinander vorgesehen. *Dies hilft, Qualitätsmerkmale zu filtern. Außerdem hilft es, die Portfolioarbeit, welche viel Zeit in Anspruch nimmt, wertzuschätzen. Die Begutachtung und somit der Austausch mit den anderen Lernenden dienen der Stärkung der sozialen Kompetenz aber auch der, der personalen Kompetenz, da das eigene Ergebnis präsentiert und vertreten wird.* Für die weitere Arbeit mit dem Portfolio kann als Teil der Evaluation ein Qualitätsschema von den Lernenden selbst entwickelt werden, um dieses zukünftig auf weitere Portfolios anwenden zu können. Die beschriebenen Grundhaltungen erinnern daran, dass diese während der Arbeit von allen Lernenden

berücksichtigt werden, sodass die Lernenden individuell „ihr Bestes“ geben können und alle nach der gleichen Grundhaltung arbeiten.

5. Wie sollte der Unterricht gestaltet sein?

Inhalt der Einführungssequenz von 90 Minuten beinhaltet eine Definition von Portfolio und Portfolioarbeit. Neben diesen wird auch der Begriff der Kompetenz aufgegriffen. Diese wird aus dem theoretischen Teil der Abschlussarbeit abgeleitet. Es erfolgt außerdem eine interaktive Erfahrungssammlung der Lernenden bezogen auf die Portfolioarbeit. *Die Erfahrungssammlung, bei welcher die Lernenden ihre bereits gesammelten Erfahrungen aber auch ihre Vorstellungen beikunden unterstreicht die Motivation für das anstehende Projekt der Portfolioarbeit.* Der zeitliche Rahmen wird mit den Lernenden besprochen. *Dieser dient der zeitlichen Planung des eigenen Portfolios und gibt eine Übersicht über anstehende Termine. Vor allem in der ersten Anwendung bietet die zeitliche Übersicht Struktur und Sicherheit für die Lernenden.* Hierzu wird Arbeitsblatt 1 verwendet. Zur Besprechung des konkreten Arbeitsauftrages wird Arbeitsblatt 2 zur Hilfe genommen. *Hier lösen sich erste Fragen. Außerdem dient der Arbeitsauftrag einer Einheitlichkeit, obwohl jedes Portfolio individuell geführt wird. Die Rahmenbedingungen sind somit gesteckt.* Inhalt der Evaluation von 180 Minuten wird eine Reflexion in Gruppen sein. *Die Reflexion in Gruppen, bietet den Lernenden die Möglichkeit, die Ergebnisse und Herangehensweisen der anderen zu betrachten. Außerdem bietet der Austausch mit den anderen eine Reflexion des eigenen Lernprozesses, da dieser hinterfragt wird. Die kritische Auseinandersetzung mit den anderen Lernenden stärkt die soziale aber auch die personale Kompetenz. Durch die kritische Reflexion wird außerdem die Fähigkeit zur Reflexion gestärkt.* Der Arbeitsauftrag findet sich unter **Arbeitsblatt 3 (Ablaufplan der Reflexion der Prozessportfoliomethode, S. XI) und Arbeitsblatt 4 (Reflexion der Prozessportfoliomethode, S. XII)** im Anhang wieder. Des Weiteren wird hier mit den Lernenden, wie in Schritt 4 beschrieben, ein Qualitätsschema erstellt, bei welchem die Lernenden selbst entscheiden, welche Kriterien der Qualität ein Portfolio aufzuweisen hat, um als solches zu gelten. Auch dieser Schritt findet sich auf dem Arbeitsblatt 4 wieder. Die zeitliche Einteilung für die einzelnen

Schritte findet je nach Anzahl der Lernenden durch die Kursleitung, in einem Rahmen von 180 Minuten, statt.

Auf eine Unterrichtsplanung, sowohl für die Einführung als auch für die Evaluation im Detail, wird hier wegen der begrenzten Möglichkeit der Ausführung verzichtet. Ein möglicher Ablaufplan, im Groben skizziert, findet sich unter Kapitel 5.1 wieder.

6. Wie können Portfolios mit Noten beurteilt werden?

Die Portfoliomethode wurde als Alternative zur Ziffernbeurteilung geschaffen. *Das soll auch bei diesem Portfolio der Fall sein.* Die Lernenden sollen sich bei der erstmaligen Erstellung auf den Prozess konzentrieren, nicht zu sehr auf das Produkt, welches entsteht. Für die Möglichkeit der Weiterführung der Portfoliomethode kann allerdings das Qualitätsschema, welches die Lernenden mit der Kursleitung, während der Evaluation entwickeln, nach Absprache mit den Lernenden zur Benotung herangezogen werden. Hierfür gibt es kein explizites Beispiel, da die Benotung der Portfolios eine Seltenheit darstellt.

Dies hat den Vorteil, dass es von Lernenden selbst mit Hilfe der Kursleitung erstellt wurde. Somit ist Gerechtigkeit und Fairness aus Augen der Lernenden gegeben, dass sie mit ihren eigenen transparenten Kriterien bewertet werden. Hier gilt stets eine transparente Kommunikation über den Sinn der Erstellung des Qualitätsschemas.

7. Wie können Kolleginnen, Schüler und Eltern auf die Arbeit mit Portfolios vorbereitet werden?

Wie schon im Verlauf erwähnt, wird es vor dem ersten praktischen Einsatz eine Einführung in die Portfolioarbeit geben. Die Arbeit mit den Eltern fällt in diesem Fall weg, da es sich um eine Ausbildung handelt, bei welcher die Lernenden in aller Regel volljährig sind. Hingegen spielt das Kollegium in der Praxis, also die Praxisanleitenden, eine bedeutende Rolle. Das Kollegium muss sich einig über die Einführung der neuen Methode sein. Dies kann an Hand einer Vorstellung

über eine Arbeitsgruppe aber auch an Hand der Durchführung einer Pilotgruppe mit Ergebnissen stattfinden. Wichtig ist, wie zu Beginn in den Rahmenbedingungen aufgeführt, die curriculare Einbindung der Portfoliomethode.

In diesem Fall ist es wichtig, ebenfalls die anleitenden Personen in der Praxis zu involvieren. Dies kann beispielsweise über die Einladung zur vorbereitenden Unterrichtssequenz des Kurses stattfinden. So ist die Praxis von Beginn an in die Methode involviert. Dies schafft ein Gefühl von Zugehörigkeit und steigert die Motivation, die Lernenden in der Praxis zu unterstützen. Ebenfalls sollte die Evaluation, wenn möglich, durch Praxisanleitende begleitet werden, sodass Erfahrungen direkt aus dem Lernort „Praxis“ ausgetauscht werden können.

8. Wie sollen Portfolios aussehen und wo werden sie untergebracht?

Eine feste Regel in der Portfolioarbeit besteht: der Platz für das Portfolio ist im Lernort „Praxis“. Die Portfolios werden von den Lernenden individuell gestaltet.

Den Lernenden wird nahegelegt, einen Ordner anzulegen. Dieser dient dazu, das Portfolio weiterführen zu können und schränkt nicht in der Dokumentensammlung, auf Grund von Platzmangel, ein. Die organisatorischen Bedingungen sind nochmals in Arbeitsblatt 2 aufgeführt.

9. Wie werden Portfoliogespräche geplant?

Vorgesehen ist ein Portfoliogespräch individuell für jeden Lernenden/ jede Lernende. Außerdem wird den Lernenden die Möglichkeit gegeben, jederzeit im Lernort „Schule“ nachfragen zu können, wenn es Unklarheiten bezüglich der Erstellung des Portfolios gibt. Neben den Portfoliogesprächen werden die Lernenden angehalten, wie in Kapitel 3.2 ausführlich beschrieben, mit sich in den inneren Dialog zu treten. *Diese dienen der Selbstreflexion und unterstützen den Prozess des Portfolios. Im Arbeitsblatt 5 (Leitfragen für das Portfoliogespräch, S. XIV), finden sich anlehnend an (Pölzleitner 2017, S. 96–115) Leitfragen für ein Portfoliogespräch. Diese dienen ausschließlich als Orientierungshilfe, selbstverständlich stehen die Interessen und Fragen der Lernenden im Vordergrund.*

Das Gespräch zeigt den Lernenden, dass ihre Arbeit und der Zeitaufwand wertgeschätzt wird und sie im Prozess der Portfolioarbeit nicht alleine gelassen werden. Außerdem bietet ein persönliches Gespräch im Orientierungseinsatz Sicherheit und zeigt den Lernenden auf, dass sie jederzeit mit Unterstützung rechnen können.

10. Wie kann die anfängliche Portfoliobegeisterung der Schüler erhalten bleiben?

„Lernen wird mit der Freude an gut gelungenen Lernprodukten und mit der Erweiterung unserer Handlungskompetenz belohnt“ (Brunner 2017a, S. 95). In diesem Sinne werden bei der Evaluation auch Verbesserungsvorschläge erfragt und ein allgemeines Stimmungsbild zur Meinung mit der Arbeit der Portfolios erfragt. An Hand dessen, werden weitere Schritte für die zukünftige Portfolioarbeit abgeleitet. Es ist wichtig, dass die Entstehung der Portfolios ohne Leistungsdruck passiert. Die „druckfreie“ Entstehung führt dazu, dass die Lernenden sich für ihre eigene Arbeit begeistern und gerne daran festhalten. Sie werden feststellen, dass sich ein individueller Lernweg abzeichnet, der trotz der gleichen Aufgabenstellung sehr unterschiedlich ausfällt.

Abschließend findet sich unter **Arbeitsblatt 6 (10 Fragen, 10 Antworten - eine Checkliste zur Planung eines Portfolios, S. XV)** eine Checkliste zur Planung eines Portfolios. Diese greift nochmals die zehn Fragen in Form einer Tabelle auf. Sinn dieser Checkliste ist es, dass die Antworten zu den zehn Fragen, individuell auf die Planung eines beliebigen Portfolios gegeben werden können. Ebenso dient die letzte Spalte der Kontrolle, ob die einzelnen Handlungsschritte zur Planung einer Portfolioarbeit erledigt sind und somit in die Durchführung gestartet werden kann. Auf dem Arbeitsblatt wurde die Spalte der zehn Antworten beantwortet, die Antworten beziehen sich allesamt auf das in diesem Kapitel ausführlich beschriebene Konzept zur Förderung der personalen Kompetenz, am Beispiel des in den Rahmenbedingungen genannten Kurses im Orientierungseinsatz.

Die Beantwortung der Fragen im obenstehenden Kapitel zeigt auf, dass die Planung von Portfolioarbeit multiprofessionell gedacht werden muss. Besonders im Rahmen der Ausbildung zur Pflegefachkraft, bei welcher mehrere Lernorte involviert sind, geht es um die Kooperation jedes Einzelnen. Die Voraussetzung, dass die Lernenden sich individuell verwirklichen können und sich somit reflexive und personale Kompetenz, an Hand des Portfolios, abzeichnen können, bedarf die Zusammenarbeit aller. Es bedarf hierbei aber auch der Kooperation der Lernenden. Mit dieser Kooperation steht oder fällt das Konzept. Um diese Kooperation zu festigen, gilt es, wie bereits erläutert, eine Einführung zu geben, um die Sinnhaftigkeit der Methode zu verstehen. Auch die kontinuierliche Begleitung der Lernenden, sowie die abschließende Evaluation sind Teile der zu festigenden Kooperation. Wichtig hierbei ist auch die Kooperation der Praxis. Die Lernenden müssen einen Sinn in der Aufgabenstellung sehen. Diesen Sinn gilt es den Lernenden in der Praxis zu vermitteln. Aus diesem Grund spielt die Einbindung des Lernortes „Praxis“ sowohl in die Vorbereitung der Methode als auch in die Durchführung und die Nachbereitung eine bedeutende Rolle

4.3 Personalkompetenzförderung durch den Einsatz eines Prozessportfolios. Eine Zusammenfassung

Wie die didaktischen Überlegungen aufzeigen, ist in den Planungsschritten nach Brunner zu erkennen, dass sowohl die Möglichkeiten zur Förderung der personalen als auch der reflexiven Kompetenz bestehen. Außerdem wird auch die methodische Kompetenz durch die selbstständige Erarbeitung der Portfoliomethode gestärkt. Die soziale Kompetenz wird schon durch den Arbeitsauftrag, der von Kommunikation handelt, gefördert. Die fachliche Kompetenz darf ebenso wenig außen vorgelassen werden. Diese wird durch die individuellen Lernprozesse der Lernenden gefördert. Kompetenzen entwickeln sich nicht durch die ausschließliche Durchführung eines Portfolios, aber sie können angebahnt werden. Wie in Kapitel 3.2 unter der Abbildung 1 zu erkennen ist, können an Hand von diesem Konzept alle Voraussetzungen abgedeckt werden, die letztendlich zu Wissenstransfer und Selbstreflexion führen. Auch diese Punkte werden mit dem Portfolio gefördert. Die Anbahnung der im theoretischen Teil beschriebenen Kompetenzen unter Kapitel 3.2 ist aktueller denn je, geht es doch darum, die Lernenden zu selbstständigen Pflegefachpersonen auszubilden. Die Arbeit mit dem Portfolio bietet die Möglichkeit, sich Wissen selbst anzueignen, aber auch sich selbst und die Handlungsschritte zu beobachten, in den inneren Dialog zu gehen und zu reflektieren. Auch für die Lehrenden bedeutet die Umsetzung der Portfolioarbeit eine Umstellung in der alltäglichen Arbeit mit den Lernenden. Die Lehrenden nehmen eine beratende Rolle ein, unterstützen die Lernenden in ihrem individuellen Lernprozess, ohne jedoch der Wissensgenerator zu sein. Die Lernenden selbst generieren das Wissen ganz nach ihren Interessen und Bedürfnissen. Sie benötigen trotz alledem intensive Betreuung und Unterstützung der Lehrenden, um genannte Kompetenzen anbahnen zu können. Die erarbeiteten Arbeitsblätter, welche dem Konzept beigelegt sind, lassen erkennen, dass Kompetenzen in jeder Hinsicht eine Rolle spielen. Sei es in der Zielformulierung des Arbeitsauftrages, als auch im Reflexionsbogen der Lernenden, welcher für die Evaluation genutzt werden kann. Dies dient dazu, den Lernenden den Kompetenzerwerb aufzuführen und somit transparent zu gestalten. Das Bewusstsein wird auf das Erreichen der Anbahnung der Kompetenzen hin geschärft.

Der Titel der Arbeit beschreibt benennt das Portfolio als Instrument zur Reflexion des ersten Einsatzes der praktischen Ausbildung. Der theoretische Teil mit der Verknüpfung des praktischen Teils, zeigt auf, dass die Lernenden durch die Arbeit mit dem Portfolio zu reflektieren beginnen. Diese Reflexion dient der übergeordneten Betrachtung des ersten Einsatzes und dient somit auch einer Einschätzung der eigenen Persönlichkeit in der Rolle der Auszubildenden in der Ausbildung zur Pflegefachkraft. Der erste Einsatz, zu Recht auch als Orientierungseinsatz bezeichnet, gibt vielen Lernenden erste Eindrücke bezüglich des Lernortes „Praxis“. Er schafft damit nicht nur Orientierung, sondern kann auch Unsicherheit schaffen. Umso wichtiger ist es, die Lernenden kompetent durch den Orientierungseinsatz zu führen. Das Portfolio, als Instrument zur Reflexion genannten Einsatzes, bietet hierfür einen guten Ausgangspunkt. Hier haben die Lernenden ein klares Ziel, welches Ihnen Struktur und Sicherheit vermittelt. Doch haben die Lernenden auch freie Wahlmöglichkeiten bezüglich ihrer Interessen, was bei dem Lernenden für ein Gefühl von Selbstständigkeit sorgt. Die Kombination aus Selbstständigkeit, Orientierung und Struktur bietet eine umfassende Möglichkeit, Lernende für die Ausbildung zur Pflegefachkraft nachhaltig zu begeistern und für den anstehenden weiteren Lernweg zu motivieren.

Wie das beschriebene Konzept umgesetzt werden kann wird im Kapitel 5 dargestellt. Hier wird die Einführung, die Durchführung und die Evaluation umrissen und exemplarisch durchgeführt. Dies kann im weiteren Verlauf als Strukturhilfe für eine Bildungseinrichtung verwendet werden.

5 Umsetzungsmöglichkeiten und Ausblick

Das Konzept, welches in Kapitel 4 ausgeführt wurde, bietet verschiedene Möglichkeiten der Umsetzung. Eine mögliche Umsetzung wird nachfolgend in Kapitel 5.1 beschrieben. Diese Umsetzung bietet eine Hilfestellung für Bildungseinrichtungen, welche das Portfolio als Instrument zur Reflexion des ersten Einsatzes der praktischen Ausbildung zur Pflegefachkraft nutzen wollen.

5.1 Einführung, Durchführung, Evaluation. Ein möglicher Ablaufplan

Wenn eine Arbeit mit dem Portfolio angedacht ist, gilt es, diese im Curriculum zu verankern. In diesem Falle wird die Einheit in der Lerneinheit C03 verankert und ist mit aufgerundet 20 Zeitstunden berechnet. Diese setzen sich wie folgt zusammen. 1,5 Stunden für die Einführung in die Portfoliomethode, 15 Stunden für die Portfoliogespräche in der Praxis. Hier wird von 30 Minuten für jeden Lernenden/ jede Lernende gerechnet. drei Stunden für die Evaluation und die Präsentation, siehe Arbeitsauftrag. So bleibt von dieser Lerneinheit noch 60 Zeitstunden, um die restlichen Thematiken zu behandeln. Des Weiteren gilt neben der curricularen Verankerung eine Absprache im Kollegium, sowie eine Absprache mit dem Lernort „Praxis. Hier ist es ratsam, schon zur Einführung in die Portfoliomethode Praxisanleitende einzuladen, um von Anfang an eine Kooperation zu schaffen, in welcher sich Niemand ausgeschlossen fühlt.

Zeitlich sollte die Einführung in die Portfoliomethode in der letzten Woche des Theorieblockes stattfinden. So ist der Arbeitsauftrag präsent, wenn die Lernenden in der Woche darauf in den Orientierungseinsatz gehen. Die Einführung in das Thema, wenn die genannten Rahmenbedingungen geklärt sind, beginnt durch einen Einstieg, in welchem erfragt wird, inwieweit die Lernenden schon mit dem Begriff des Portfolios in Kontakt gekommen sind. (Dauer: 20 min.) Nach der Sammlung der verschiedenen Kontakte gibt es eine theoretische Einführung in das Portfolio an sich. Grundlage hierfür kann Kapitel 3.3 in dieser Abschlussarbeit darstellen. Die Vorstellung kann mit Hilfe einer Power Point Präsentation erfolgen. Neben dem Portfolio sollte auch auf den Kompetenzbegriff eingegangen werden, dieser findet sich in Kapitel 3.2 wieder. (Dauer: 30 min.) Im Anschluss daran, wird der Arbeitsauftrag, welcher im Anhang unter Arbeitsblatt 2 zu finden

ist, mit den Lernenden besprochen. Darüber hinaus werden hier Fragen geklärt, die sich den Lernenden in Hinblick auf den Arbeitsablauf stellen. (Dauer: 30 min.) Zum Abschluss wird ein interaktives Stimmungsbild mit den Lernenden erfragt zu ihrem ersten Eindruck bezüglich der Portfoliomethode. (Dauer: 10 min.) So beträgt die Gesamtzeit der Einführung 90 Minuten.

Die Durchführung der Portfoliomethode findet für die Lernenden über den gesamten Orientierungseinsatz hinweg statt. Dieser ist in der Regel mit ungefähr acht Wochen kalkuliert. In diesem Zeitraum sammeln die Lernenden ihre Dokumente und bearbeiten selbstständig den Arbeitsauftrag, welcher in Anlage 2 näher definiert ist. Hierzu können sie Praxisanleitende, aber auch die Kursleitung bei inhaltlichen Fragen kontaktieren. Des Weiteren haben die Lernenden den Auftrag, mit der Kursleitung Kontakt aufzunehmen, um einen Termin, passend dem Dienstplan und den Terminen der Kursleitung, für ein Portfoliogespräch zu vereinbaren. Dieser Termin sollte im ersten Drittel des Einsatzes stattfinden, sodass noch genug Zeit für die Bearbeitung bleibt. Für das Portfoliogespräch kann der Leitfaden im Anhang, Arbeitsblatt 5, als Orientierungshilfe für ein Gespräch dienen. Die Kursleitung erfragt den Stand der Lernenden und gibt Hilfestellung bei inhaltlichen Fragen zur Erstellung des Portfolios. Des Weiteren kann sich die Kursleitung so einen Eindruck über das Befinden der Lernenden im ersten Einsatz der Ausbildung machen. Bei Bedarf kann die Praxisanleitende das Gespräch begleiten. Es sind 30 Minuten je Lernende/Lernendem einzuplanen. Im Anschluss an das Gespräch arbeiten die Lernenden die restliche Zeit selbstständig an ihrem Portfolio. Weiterhin können inhaltliche Fragen gestellt werden.

Die Evaluation der Portfoliomethode findet im Lernort „Theorie“ statt. Hier finden sich die Lernenden ein. Zeitlich sollte die Evaluation in der Woche nach Beendigung des Orientierungseinsatzes stattfinden, sodass das Erlebte noch präsent ist. Zur Einführung in die Unterrichtssequenz sollte ein Schüler-Lehrer Gespräch stattfinden, in welchem die Erfahrungen des Orientierungseinsatzes gesammelt werden. Des Weiteren werden hier Erfahrungen bezüglich der Portfolioarbeit ausgetauscht (Dauer: 30 min). Im Anschluss geht es in die Gruppenarbeitsphase. Hierzu dient das Arbeitsblatt 3, welches den genauen Ablauf beschreibt, sowie das Arbeitsblatt 4, welches als Reflexionsleitfaden für die Gruppen zu verwenden

ist. Zeitlich sind hierfür circa 60 Minuten angedacht. Im Anschluss geht es dann an die Präsentation der Portfolios, auch hier findet sich die genaue Ausführung auf dem Arbeitsblatt und dazugehörigem Ablaufplan. (Dauer: 60 min). Nun bleiben noch 30 Minuten zur Erstellung eines Qualitätsschemas, welches die Lernenden mit Hilfe der Kursleitung erstellen. Hilfestellung können hierbei die Präsentationen bieten, bei welchen die Lernenden Qualitätsmerkmale herausgearbeitet haben und an Hand des Portfolios präsentiert haben. Das erstellte Qualitätsschema kann dann, bei Bedarf für eine Bewertung verwendet werden.

Allgemein gilt zu sagen, dass der Ablaufplan jederzeit abzuwandeln ist und ausschließlich eine von vielen Möglichkeiten der Umsetzung repräsentiert. Die Bearbeitung der Portfoliomethode ist durch die Darstellung des individuellen Lernprozesses sehr flexibel gestaltbar. Wichtig ist die kontinuierliche Begleitung der Lernenden. Individualität muss ebenso unterstützt werden, wie es die herkömmliche Unterrichtsmethodik eines geführten Unterrichts verlangt. Zur Planung der Portfolioarbeit findet sich im Anhang unter Arbeitsblatt 6 noch eine Checkliste, die sich dafür eignet, auf die Planungsschritte Antworten zu formulieren und diese abzuheben, wenn sie in der Planung berücksichtigt wurden. So bietet sich eine Struktur, welche es ermöglicht die Portfolioarbeit als Lehrende/ Lehrender durchzuführen.

5.2 Ausblick und mögliche Weiterführung

„Portfolioarbeit ist Ausdruck einer Philosophie, in der die Einzigartigkeit eines jeden Menschen hervorgehoben, die Vielfältigkeit menschlicher Begabungen wertgeschätzt, die Interessen der Lernenden berücksichtigt und die Bedeutung der Lernergebnisse für das Lebensprojekt jedes einzelnen erkennbar gemacht werden (Brunner 2017b, S. 73)“.

Das aufgeführte Zitat, welches gleichermaßen als Einführung in die vorliegende Bachelorarbeit dient, hebt die Wichtigkeit der Portfolioarbeit deutlich hervor. Wie die Abschlussarbeit aufzeigt, beschreibt die Individualität einen bedeutenden

Prozess, um sich entfalten zu können. Vielfältige Interessen der Lernenden unterstützen diesen Prozess und tragen dazu bei, dass die Portfolioarbeit zu einem Lebensprojekt jedes Einzelnen und jeder Einzelnen wird.

Eine interessante Thematik der Weiterführung der Portfolioarbeit bietet sich durch die Arbeit mit E-Portfolios an. In einer sich zunehmend technisierenden Gesellschaft ist das Medium Internet ein weitverbreitetes Medium bei den Lernenden. So bieten „digitale Medien eine neue Perspektive bei der Begleitung und Reflexion von Lernprozessen, aber auch bei der Dokumentation und Präsentation von elektronischen Portfolios“ (Rohs und Elsholz 2014, S. 11). Digitale Medien gelten als allgegenwärtig und bieten sich gerade deshalb als Medium an, von welchem die Lernenden profitieren, da sie bereits wissen, wie damit gearbeitet werden kann. Die digitalen Medien und damit auch das elektronische Portfolio bieten auf Grund der individuellen Möglichkeiten das Potenzial, eine zentrale Rolle bei der Thematik des selbstgesteuerten, lebenslangen Lernens zu spielen. Dies führt uns wieder zum Anfang der Arbeit zurück. Hier wurde das lebenslange Lernen als Herausforderung ausführlich thematisiert. Neben der Herausforderung stellt es gerade in der Weiterentwicklung der Portfoliomethode eine große Möglichkeit da, Lernende zu erreichen. Mit dieser Kooperation der Lernenden kann produktiv an einer Methode gearbeitet werden, welche es ermöglicht den Theorie - Praxis Konflikt durch die eigenständige Vernetzung von Theorie und Praxis zu reduzieren und den Lernenden gleichzeitig die Möglichkeit zur Entwicklung eines individuellen Lernprozesses darzubieten. Die anfängliche Portfoliobegeisterung wie in Kapitel 4.2 unter Frage 10 näher erläutert kann somit aufrechterhalten werden, da die Digitalisierung im Unterricht nach wie vor als reizvoll und fortschrittlich angesehen wird und die Lernenden somit motiviert, mit dieser Methode zu arbeiten.

Die Durchführung der vorliegenden Methode bedarf im Anschluss durchaus eine Evaluation bezüglich mehrerer Faktoren. Ist der festgesetzte Zeitrhythmus von 20 Stunden realisierbar oder benötigt es eventuell mehr Zeit? Ist die Methode als Vernetzungsinstrument nutzbar oder bedarf es einer höheren Einbindung der einzelnen Bezugspunkte? All diesen Fragen muss im Anschluss nachgegangen

werden. Außerdem sollte bei jeder Anwendung evaluiert werden, ob diese geeignet für die betreffende Bildungseinrichtung ist. Die Kooperation des Teams der Lehrenden spielt hier die wichtigste Rolle, ohne diese ist eine Umsetzung nicht machbar.

Abschließend lässt sich durch die Arbeit erkennen, dass das Portfolio als nützliches Instrument dient, um eine Reflexion des ersten Einsatzes der praktischen Ausbildung zur Pflegefachkraft zu verankern. Damit entspricht es den Anforderungen der aktuellen Gesetzeslage, sowie weitergedacht auch dem lebenslangen Lernprozess für die Lernenden, der durch die Portfoliomethode angebahnt wird.

Literaturverzeichnis

- Ammende, Rainer; Arens, Frank; Darmann-Finck, Ingrid; Ertl-Schmuck, Roswitha; Brigitte, von Germeten-Ortmann; Hundenborn, Gertrud et al. (2019): Rahmenlehrpläne der Fachkommission nach § 53 PflBG. Online verfügbar unter https://www.bibb.de/dokumente/pdf/geschst_pflgb_rahmenplaene-der-fachkommission.pdf, zuletzt aktualisiert am 08.12.19.
- Arnold, Rolf; Rohs, Matthias (2014): Von der Lernform zur Lebensform. In: Kurt W. Schönherr und Victor Tiberius (Hg.): Lebenslanges Lernen. Wissen und Können als Wohlfandsfaktoren. Wiesbaden: Springer VS (Research), S. 21–28.
- Bohrer, Annerose (2015): Informelles Lernen in der pflegepraktischen Ausbildung. In: Roswitha Ertl-Schmuck und Ulrike Greb (Hg.): Pflegedidaktische Forschungsfelder. Weinheim, Basel: Beltz Juventa (Pflegepädagogik), S. 125–147.
- Bohrer, Annerose (2018): Lernort Praxis. Kompetent begleiten und anleiten. 4. aktualisierte Auflage. Brake: Prodos Verlag.
- Bohrer, Annerose; Walter, Anja (2015): Entwicklung beruflicher Identität- empirische Erkenntnisse zum Lernen in der Berufspraxis. In: *Pädagogik der Gesundheitsberufe* 2 (3), S. 23–31.
- Bräuer, Gerd (2014): Das Portfolio als Reflexionsmedium für Lehrende und Studierende. Opladen: Budrich (Kompetent lehren, 6).
- Brouër, Birgit (2010): Mit Portfolios schreibend das Lernen reflektieren. In: Michaela Gläser-Zikuda (Hg.): Lerntagebuch und Portfolio auf dem Prüfstand. 2. Aufl. Landau/ Pfalz: Verlag Empirische Pädagogik (Empirische Pädagogik, 21,2,2), S. 157–173.
- Brunner, Ilse (2017a): So planen Sie Portfolioarbeit. Zehn Fragen, die weiterhelfen. In: Ilse Brunner, Thomas H. Häcker und Felix Winter (Hg.): Das Handbuch Portfolioarbeit. Konzepte, Anregungen, Erfahrungen aus

Schule und Lehrerbildung. 5. Auflage. Seelze-Velber: Klett Kallmeyer, S. 89–95.

Brunner, Ilse (2017b): Stärken suchen und Talente fördern. Pädagogische Elemente einer neuen Lernkultur mit Portfolio. In: Ilse Brunner, Thomas H. Häcker und Felix Winter (Hg.): Das Handbuch Portfolioarbeit. Konzepte, Anregungen, Erfahrungen aus Schule und Lehrerbildung. 5. Auflage. Seelze-Velber: Klett Kallmeyer, S. 73–78.

Engel, Anja; Wiedenhorn, Thomas (2010): Stärken fördern - Lernwege individualisieren. Der Portfolioleitfaden für die Praxis. Weinheim: Beltz (Pädagogik).

Gläser-Zikuda, Michaela; Hascher, Tina (2007): Zum Potenzial von Lerntagebuch und Portfolio. In: Michaela Gläser-Zikuda und Tina Hascher (Hg.): Lernprozesse dokumentieren, reflektieren und beurteilen. Lerntagebuch und Portfolio in Bildungsforschung und Bildungspraxis. Bad Heilbrunn: Klinckschardt, S. 9–21.

Häcker, Thomas H. (2007): Portfolio: ein Entwicklungsinstrument für selbstbestimmtes Lernen. Eine explorative Studie zur Arbeit mit Portfolios in der Sekundarstufe I. 2. überarb. Aufl. Baltmannsweiler: Schneider Verl. Hohengehren (Schul- und Unterrichtsforschung, 3).

Häcker, Thomas H. (2017a): Ein Medium des Wandels in der Lernkultur. In: Ilse Brunner, Thomas H. Häcker und Felix Winter (Hg.): Das Handbuch Portfolioarbeit. Konzepte, Anregungen, Erfahrungen aus Schule und Lehrerbildung. 5. Auflage. Seelze-Velber: Klett Kallmeyer, S. 15–18.

Häcker, Thomas H. (2017b): Wurzeln der Portfolioarbeit. Woraus das Konzept erwachsen ist. In: Ilse Brunner, Thomas H. Häcker und Felix Winter (Hg.): Das Handbuch Portfolioarbeit. Konzepte, Anregungen, Erfahrungen aus Schule und Lehrerbildung. 5. Auflage. Seelze-Velber: Klett Kallmeyer, S. 27–32.

Igl, Gerhard (2018): Gesetz über die Pflegeberufe (Pflegeberufegesetz - PflBG). Praxiskommentar. Heidelberg: Medhochzwei.

- Inglin, Oswald (2017): Rahmenbedingungen und Modelle der Portfolioarbeit. Welche Konsequenzen ergeben sich für den Unterricht? In: Ilse Brunner, Thomas H. Häcker und Felix Winter (Hg.): Das Handbuch Portfolioarbeit. Konzepte, Anregungen, Erfahrungen aus Schule und Lehrerbildung. 5. Auflage. Seelze-Velber: Klett Kallmeyer, S. 81–88.
- Klafki, Wolfgang (2015): Die bildungstheoretische Didaktik im Rahmen kritisch-konstruktiver Erziehungswissenschaft. In: Herbert Gudjons und Wolfgang Klafki (Hg.): Didaktische Theorien. 14. Aufl. Hamburg: Bergmann und Helbig (PB-Bücher, 1), S. 13–34.
- Kühme, Benjamin (2015): Identitätsentwicklung in der pflegepraktischen Ausbildung. In: Roswitha Ertl-Schmuck und Ulrike Greb (Hg.): Pflegedidaktische Forschungsfelder. Weinheim, Basel: Beltz Juventa (Pflegepädagogik), S. 102–124.
- Löwenstein, Mechthild (2016): Förderung der Lernkompetenz in der Pflegeausbildung. Lehr-Lern-Kultur durch Lernportfolios verändern. 1. Aufl. 2016. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden (Best of Pflege).
- Löwenstein, Mechthild; Sahmel, Karl-Heinz (2015): Lernportfolios und Reflexion in der Pflegeausbildung. Überlegungen zum Forschungsdesign. In: *Pädagogik der Gesundheitsberufe 2* (1), S. 56–66.
- Olbrich, Christa (2010): Pflegekompetenz. 2. Aufl. [S.l.]: Verlag Hans Huber.
- Pfeifer, Silvia; Kriebel, Joachim (2007): Lernen mit Portfolios. Neue Wege des selbstgesteuerten Arbeitens in der Schule. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Pflegeberufereformgesetz [PflBRefG] (2017). In: *Bundesgesetzblatt Jahrgang 2017 Teil I Nr. 49, ausgegeben zu Bonn am 24. Juli 2017*.
- Pölzleitner, Elisabeth (2017): Reflektieren kann man lernen. Formblätter als Hilfe zur Selbsteinschätzung. In: Ilse Brunner, Thomas H. Häcker und Felix Winter (Hg.): Das Handbuch Portfolioarbeit. Konzepte, Anregungen,

Erfahrungen aus Schule und Lehrerbildung. 5. Auflage. Seelze-Velber: Klett Kallmeyer, S. 96–115.

Riedel, Annette; Elsbernd, Astrid; Lehmeier, Sonja (2013): Einführung von ethischen Fallbesprechungen - ein Konzept für die Pflegepraxis. Ethisch begründetes Handeln praktizieren. 3., aktualis. u. überarb. Auflage. Lage: Jacobs (Pflegerwissenschaft).

Rohs, Matthias; Elsholz, Uwe (2014): E-Portfolios für das lebenslange Lernen. In: Uwe Elsholz und Matthias Rohs (Hg.): E-Portfolios für das lebenslange Lernen. Konzepte und Perspektiven. Bielefeld: Bertelsmann, S. 11–18.

Schlömmer, Doris (2014): Das Lerntagebuch als Reflexionsinstrument in der Pflegeausbildung. Ein Praxisforschungsprojekt zur Evaluation reflexiver Kompetenzen in der praktischen Ausbildung. Saarbrücken: AV Akademikerverlag.

Schönherr, Kurt W.; Tiberius, Victor (Hg.) (2014): Lebenslanges Lernen. Wissen und Können als Wohlfaktoren. Wiesbaden: Springer VS (Research).

Süssmuth, Rita (2014): Lebenslanges Lernen – Relevanz und Stellenwert. In: Kurt W. Schönherr und Victor Tiberius (Hg.): Lebenslanges Lernen. Wissen und Können als Wohlfaktoren. Wiesbaden: Springer VS (Research), S. 11–17.

Winter, Felix (2012): Das Portfolio vom möglichen Mehrwert her planen. In: Gerd Bräuer, Martin Keller und Felix Winter (Hg.): Portfolio macht Schule. Unterrichts- und Schulentwicklung mit Portfolio. 1. Auflage. Seelze-Velber: Klett/Kallmeyer, S. 41–64.

Anhang

Arbeitsblatt 1

Zeitlicher Ablauf der Portfolioarbeit zur Personalkompetenzförderung der Lernenden im Orientierungseinsatz

(Zur Aushändigung an die Lernenden als Orientierungshilfe des zeitlichen Rahmens)

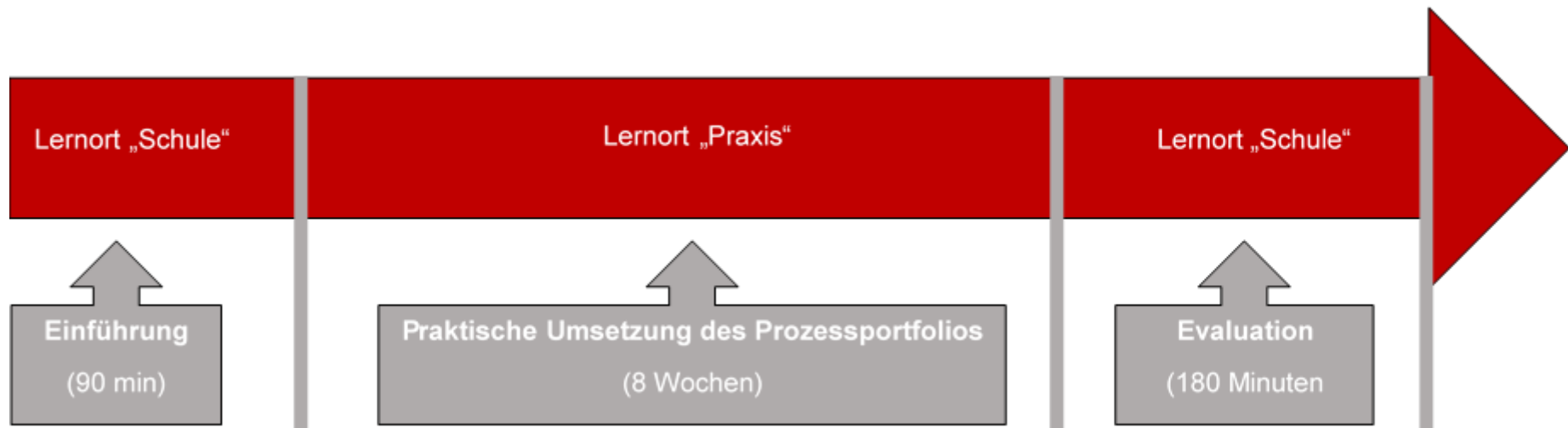


Abbildung 4: Zeitlicher Ablauf der Portfolioarbeit (eigene Darstellung)

Arbeitsauftrag für den Orientierungseinsatz



Schritt 1 Gestaltung

Aufgabenstellung: „Beobachtung und Reflexion von Kommunikationsbarrieren in unterschiedlichen pflegerischen Interaktionen und Handlungsfeldern“. Fokus liegt hierbei auf der eigenen Kommunikation, also der Selbstbeobachtung

Ziel: Anbahnung personaler Kompetenz sowie Anbahnung reflexiver Kompetenz.

Zeitraum: Zeitraum ist der gesamte Orientierungseinsatz von 8 Wochen, in diesem haben Sie Zeit Dokumente zu sammeln, systematisch zu sortieren und ihre Auswahl zu begründen und reflektieren. Denken Sie daran, mit der Kursleitung einen Termin für ein Portfoliogespräch zu vereinbaren.

Organisatorisches: Alle Lernenden des Kurses sowie die Kursleitung haben Zugriff auf die verschiedenen Portfolios. Gelagert wird das Portfolio in einem Ordner, am Lernort „Praxis“ bis zum Ende des Einsatzes. Bei inhaltlichen Fragen können Sie jederzeit Kontakt zu der Kursleitung aufnehmen.

Schritt 2 Sammlung

Sammeln Sie beliebig viele Dokumente, welche sie mit obenstehender Aufgabenstellung in Verbindung bringen.

Dokumente können sein.: Gesprächsprotokolle, Anamnesebogen, Auszüge aus Wörterbuch (bei Patienten internationaler Herkunft)

Hinweis: Markieren Sie jedes Dokument mit Datum, sodass Sie die Dokumente zeitlich zuordnen können.

Schritt 3 Auswahl

Sortieren sie gesammelte Dokumente systematisch und bringen Sie in Verbindung mit Ihrem Lernprozess. Es gilt nicht den gesamten Orientierungseinsatz zu reflektieren, sondern die für sie und ihren Lernprozess bedeutsamen Aspekte. Begründen Sie Ihre Auswahl. Die Begründung hilft Ihnen, ein Bewusstsein zu schaffen, ob das Dokument den Lernprozess darstellt oder nicht. *Leitfrage hierfür kann sein: Was würde fehlen, wenn dieses Dokument nicht in meinem Portfolio auftaucht?* In dieser Phase Vereinbaren Sie mit der Kursleitung ein Portfoliogespräch.

Schritt 4 Reflexion

Schreiben Sie in einem Vorwort die Ausgangssituation. Hier erwähnen Sie, wo Sie eingesetzt sind und weitere Rahmenbedingungen, die Ihnen helfen, sich die Situation vor Ort bewusst zu machen. Außerdem zählen Sie hier Ihre Interessen auf bezüglich des Orientierungseinsatzes. Was interessiert Sie besonders?

Versehen Sie jedes ausgewählte Dokument mit einem Kommentar. Dieser Kommentar dient der Reflexion und der Selbsteinschätzung. Denken Sie daran, jedes Dokument individuell zu kommentieren.

Fragen Sie sich hierbei: Wie hat mir das Dokument weitergeholfen, wie habe ich mit dem Dokument gearbeitet, warum ist das Dokument zur Darstellung meines Lernprozesses wichtig?

Formulieren Sie des Weiteren ein Nachwort, in welchem Sie nochmals aus der Vogelperspektive Ihren Orientierungseinsatz beleuchten. Dies dient ebenfalls der bewussten Verabschiedung aus der Situation. Denken Sie hierbei an Ihre zu Beginn im Vorwort formulierten Interessen. Konnten Sie diesen nachgehen? Konnten Sie diese für Ihren individuellen Lernprozess nutzen?

Schritt 5 Projektion

Aus geschriebenem Nachwort ziehen Sie nun Konsequenzen/ ein Fazit zu entwickelten Kompetenzen bezüglich oben genannter Aufgabenstellung.

Schritt 6 Präsentation

Diese findet am Lernort „Schule „statt, nach Beendigung des Orientierungseinsatzes. Sie stellen Ihr Portfolio im Kurs vor und erläutern den Weg des individuellen Lernprozesses an Hand Ihrer gewählten und kommentierten Dokumente. Nähere Informationen zur Präsentation erhalten Sie, wenn Sie wieder in die Schule zurückkehren.

**Viel Spaß beim Entdecken Ihrer selbst und gutes Gelingen wünscht Ihnen
Ihre Kursleitung! ☺**

Reflexion der Prozessportfoliomethode

Ziel ist die Auseinandersetzung mit

- dem ersten Erstellen eines Portfolios.
- dem Prozess der Reflexion des eigenen Lernens.
- der eigenen beruflichen Rolle.
- der persönlichen pflegerischen Entwicklung während des Einsatzes und der Anbahnung von personaler Kompetenz.

Ablaufplan

Erarbeitung der Portfolios in Gruppen

- Sie werden durch die Kursleitung in Gruppen a 4 bzw. 5 Personen eingeteilt.
- Die jeweiligen Gruppen erhalten ihre Portfolios.
- Jedes Gruppenmitglied liest ein Portfolio einer anderen Person und gibt eine schriftliche Rückmeldung an Hand des „Leitfaden zur Reflexion der Prozessportfolios in Gruppen“.
- Anschließend präsentiert jeder das „fremde Portfolio“ mit Hilfe des Leitfadens.
- Im Anschluss an die Präsentation soll ein Austausch stattfinden, indem sich auch jeweils die Verfasser der Portfolios äußern können.
- Am Ende entscheidet sich die Gruppe begründet für das beste Portfolio, welches sie im Plenum präsentieren werden.

Präsentation der Portfolios aus den Gruppen

- Es wird ein Plakat für die Präsentation erstellt.
- Die Gruppen präsentieren ihr „best of Portfolio“ mit Hilfe des Plakates im Plenum.
- Dafür haben sie 10 Minuten Zeit.
- Bedenken Sie folgende Fragen:
Warum hat sie sich ihre Gruppe für dieses Portfolio entschieden? Was hat sie bei diesem Portfolio überzeugt?

Kursdiskussion

- Entwickeln Sie mit der Kursleitung, an Hand der Präsentationen ein Qualitätsschema für künftige Portfolios. Stellen Sie sich dabei die Fragen:
Was darf nicht fehlen? Was macht Qualität aus? (Nur wichtig, wenn Portfolio benotet werden soll)

Zeit: 180 Minuten (zeitliche Einteilung erfolgt durch die Kursteilung)

Viel Spaß und Erfolg bei der Bearbeitung! ☺

Leitfaden zur Reflexion der Prozessportfolios in Gruppen

Kriterien (Bitte begründen Sie jeweils Ihre Ausführungen)	Bemerkungen
Feedback zu den formalen Anforderungen	
Sind die formalen Anforderungen erfüllt?	
Ist der Aufbau des Prozessportfolios vollständig?	
Feedback zu den inhaltlichen Anforderungen	
Feedback Vorwort	
Ist die Beschreibung der Einrichtung/Station und der Rahmenbedingungen nachvollziehbar?	
Welche Interessen bezüglich des Orientierungseinsatzes werden beschrieben?	
Wird das Gefühl vermittelt, dass der/ die Lernende sich die Situation vor Ort bewusstmacht hat?	

Kriterien (Bitte begründen Sie jeweils Ihre Ausführungen)	Bemerkungen
Feedback Hauptteil	
Welche Dokumente werden gewählt?	
Wurde deutlich, warum diese Dokumente gewählt werden?	
Welche Erkenntnisse hinsichtlich des individuellen Lernprozesses, bezogen auf die Aufgabenstellung, werden aufgezeigt?	
Feedback Nachwort	
Hat eine Reflexion des Einsatzes, bezogen auf die Interessen, stattgefunden?	
Welche Veränderungen (persönlich, sozial, fachlich, methodisch) werden im Nachwort, unter Betrachtung des gesamten Einsatzes beschrieben?	

Leitfragen für das Portfoliogespräch

Hinweis: Die Lernenden erhalten während des Orientierungseinsatzes ein Portfoliogespräch, welches die Lernenden selbstständig mit der Kursleitung vereinbaren.

Leitfragen können sein:

- Gibt es Fragen zum Arbeitsauftrag?
- Haben Sie Dokumente gefunden, die Ihren Lernprozess widerspiegeln?
- Wie gelingt es Ihnen, mit sich selbst in den inneren Dialog zu treten?
- Was macht das ausgewählte Dokument besonders?
- Wieso darf das ausgewählte Dokument im Portfolio nicht fehlen?
- Gab es bereits Kommunikationsbarrieren in einer pflegerischen Interaktion?
- Wie würden Sie Ihre Kommunikation bezüglich pflegerischer Interventionen beschreiben?
- Was machen Sie in Bezug auf die Kommunikation gut?
- Haben sich Patienten bezogen auf Ihre Kommunikation, gegenüber Ihnen geäußert?
- Gibt es Wünsche an Sie selbst bezüglich Ihrer pflegerischen Kommunikation?
- Was können Sie feststellen, wenn Sie ihre eigene Kommunikation reflektieren?

10 Fragen, 10 Antworten
eine Checkliste zur Planung eines Portfolios

Hinweis: die nachstehende Tabelle dient als Übersicht der zehn Schritte nach Brunner und zeigt gleichermaßen auf, wie weit die Lehrenden mit der Planung des Portfolios sind. Die Antworten beziehen sich exemplarisch auf erstelltes Konzept die Spalte der „10 Antworten“ ist von den Lehrenden nach aktuellem Stand auszufüllen. Die „erledigt“ Spalte ist von den Lehrenden je nach Stand anzukreuzen.

10 Fragen	10 Antworten	erledigt
Für welchen Zeitraum soll das Portfolio angelegt werden?	Einführung (letzte Woche vor dem Orientierungseinsatz) Orientierungseinsatz (8 Wochen) Evaluation (erste Woche nach dem Orientierungseinsatz)	<input type="radio"/>
Wie soll das Portfolio in den Unterricht integriert werden?	Parallel Methode (Erklärung, siehe Fließtext)	<input type="radio"/>
Welche Ziele können mit der Portfolio Arbeit verbunden werden?	Förderung personaler Kompetenz und reflexiver Kompetenz	<input type="radio"/>
Mit welchen Grundhaltungen wird die Portfolioarbeit unterstützt?	Fünf Grundsätze: Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, Umgang mit Wahlmöglichkeiten, Auf eigene Stärken aufbauen, Reflexion des eigenen Lernprozesses, Einschätzen der Qualität der eigenen Arbeit	<input type="radio"/>

10 Fragen	10 Antworten	erledigt
Wie sollte der Unterricht gestaltet sein?	Einführung (90 min), Durchführung (über 8 Wochen), Evaluation (180 min, siehe Arbeitsblatt 3 und 4) Allgemein gilt, offene Unterrichtsgestaltung in Interaktion mit den Lernenden, um Bedürfnisse zu erkennen.	<input type="radio"/>
Wie können Portfolios mit Noten beurteilt werden?	Vorliegendes Konzept zum Portfolio zur Reflexion sieht keine Bewertung vor, Lernende entwickeln jedoch ein Qualitätsschema (Siehe Schritt 7 im Fließtext) an Hand dessen in Zukunft Bewertungen bei Bedarf durchgeführt werden können.	<input type="radio"/>
Wie können Kolleginnen, Schüler und Eltern auf die Arbeit mit Portfolios vorbereitet werden?	Einbezug der Praxisanleitenden ist hier von großer Wichtigkeit. Diese gilt es, sowohl in die Einführung als auch in die Evaluation zu involvieren, da diese am Prozess während des Orientierungseinsatzes vor Ort sind.	<input type="radio"/>
Wie sollen Portfolios aussehen und wo werden sie untergebracht?	Lernende verwenden im besten Fall einen Ordner, sodass sie beliebig viele Dokumente sammeln können, aufbewahrt werden die Portfolios im Lernort „Praxis“, in welchem der Orientierungseinsatz stattfindet.	<input type="radio"/>
Wie werden Portfoliogespräche geplant?	Die Lernenden melden sich individuell bei der Kursleitung, um eine zeitliche Vereinbarung für ein Gespräch zu treffen. Die Kursleitung hat einen Leitfaden, welcher zur Hilfe genommen werden kann. (Siehe Arbeitsblatt 6). Es gilt die Regel, ein Gespräch pro Lernenden im Rahmen des Orientierungseinsatzes durchzuführen.	<input type="radio"/>
Wie kann die anfängliche Portfoliobegeisterung der Schüler erhalten bleiben?	„Lernen wird mit der Freude an gut gelungenen Lernprodukten und mit der Erweiterung unserer Handlungskompetenz belohnt“ (Brunner 2017a, S. 95). In diesem Sinne gilt es, den Lernenden die Möglichkeit zum individuellen Lernen zu geben. So kann die Begeisterung für die Portfolioarbeit aufrechterhalten werden.	<input type="radio"/>

Viel Vergnügen bei der Planung eines Portfolios mit Ihrem Kurs. ☺

Eidesstattliche Erklärung

1. Ich versichere, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst habe, nicht anderweitig für Prüfungszwecke vorgelegt habe und sie an keiner anderen Stelle veröffentlicht wurde.
2. Ich versichere, keine weiteren Hilfsmittel außer den angeführten verwendet zu haben.
3. Soweit ich Inhalte aus Werken anderer AutorInnen dem Wortlaut oder dem Sinn nach entnommen habe, sind diese unter Angabe der Quelle kenntlich gemacht. Dies bezieht sich auch auf Tabellen und Abbildungen.
4. Die gesetzlichen Vorschriften zum Datenschutz und zum Schutz der Urheberrechte wurden beachtet, dies gilt auch für Bilder, Grafiken, Kopien oder Ähnliches.
5. Ich bin damit einverstanden, dass meine Abschlussarbeit in die Bibliothek der Evangelischen Hochschule aufgenommen wird.
6. Ich bin damit einverstanden, dass meine Abschlussarbeit in digitaler Form öffentlich zugänglich gemacht wird.

Nürnberg, den 07. Januar 2020

Unterschrift_____

Hannah Marie Burgmeier