

E-Portfolios aus der Perspektive von Hochschullehrenden Von der kollegialen Zusammenarbeit zur nachhaltigen Entwicklung von Lehrkompetenzen

Zusammenfassung

Bei der Einführung von E-Portfolios an einer Hochschule als vielversprechende und vielseitige Methode des lebenslangen Lernens gilt es, die Lehrenden dafür zu gewinnen, Erfahrungen mit dem Konzept zu sammeln und E-Portfolios einzusetzen, sowohl als Lehrende als auch als selbst Lernende. Welche Anknüpfungspunkte gibt es dafür an einer Pädagogischen Hochschule? Welche Wege zur Einführung von E-Portfolios erweisen sich als günstig? Wie können Lehrende motiviert werden, selbst ein E-Portfolio zu führen? Am Beispiel der PH Wien werden Strategien und Erfahrungen aus mehreren Entwicklungsprojekten zusammengefasst, die im Bereich der Pädagogisch-Praktischen Studien und der internen Weiterbildung gesammelt wurden. Schwerpunkt dieses Artikels ist besonders die Perspektive von Hochschullehrpersonen auf die Arbeit mit E-Portfolios.

Schlüsselwörter: E-Portfolio, Hochschuldidaktik, Lehrentwicklung, Pädagogisch-Praktische Studien, Professionalisierung, reflektierte Praxis, Teaching Portfolio, Weiterbildung

1 Einleitung

Traditionsgemäß sind Karrierepfade an Hochschulen, insbesondere in den Fachdisziplinen der Universität, von Forschungserfolgen und Publikationen geprägt, wodurch gute Leistungen in der Lehre häufig ins Hintertreffen geraten. Da an Pädagogischen Hochschulen künftige Lehrende ausgebildet werden, sind exzellente Leistungen in der Lehre aufgrund ihrer Vorbildwirkung dort besonders wichtig. Didaktische Modelle, Methoden und Haltungen, die während des eigenen Studiums als hilfreich wahrgenommen wurden, werden in der Regel beim Berufseinstieg in der Schule in das eigene Lehrrepertoire übernommen. Bei der kontinuierlichen Weiterentwicklung der eigenen Lehrkompetenzen kommt deshalb der professionellen Reflexion eine wesentliche Bedeutung zu, um das eigene pädagogische Handeln von Zeit zu Zeit kritisch zu hinterfragen, wofür sich die Portfolioarbeit besonders eignet (Härtel et al., 2010, S. 63). In Form von Lernportfolios dokumentieren und reflektieren sie die eigenen Lernerfahrungen,

beispielsweise begleitend zu Seminaren. Mit einem Lehrportfolio gewähren Lehrende einen Einblick in das persönliche Verständnis von Lernen und Lehren, sie übernehmen die Verantwortung und den Nachweis für exzellente (Hochschul-)Lehre (vgl. Szcyrba & Gotzen, 2012). Aber wie können Lehrende dafür gewonnen werden, E-Portfolios einzusetzen?

An der Pädagogischen Hochschule Wien wurden neben der internen Weiterbildung der Lehrpersonen die Pädagogisch-Praktischen Studien als wichtiges Einsatzfeld für E-Portfolios identifiziert. Damit werden Seminare und Übungen bezeichnet, die von der Hochschule begleitend zu Schulpraktika angeboten werden. In diesen Lehrveranstaltungen werden traditionell Sammelmappen angelegt, die Anleihen aus der Portfolioarbeit übernehmen und zur Reflexion der Erfahrungen in der Schulpraxis dienen. In mehreren, aufeinanderfolgenden Entwicklungsprojekten mit Lehrenden und Studierenden wurden bzw. werden die papierbasierten Portfoliomappen sukzessive durch E-Portfolios ersetzt. In diesem Beitrag werden das Konzept und die Erfahrungen aus der begleitenden Evaluation beschrieben, wobei der Schwerpunkt auf die interne Weiterbildung gesetzt und damit insbesondere die Perspektive der Lehrenden eingenommen wird.

2 Ausgangslage und Forschungsmethodik

Die Entstehung des Konzeptes ist auf mehrere Entwicklungslinien zurückzuführen, die in Abbildung 1 dargestellt sind. Der Entwicklungsstrang auf der linken Seite der Grafik baut auf mehreren E-Portfolio-Projekten mit Studierenden auf, die in einzelnen fachdidaktischen Lehrveranstaltungen und im Bereich der Pädagogisch-Praktischen Studien angesiedelt waren (vgl. Strasser & Knecht, 2013). Die guten Erfahrungen, die dabei insbesondere in der Begleitung der Pädagogisch-Praktischen Studien gesammelt wurden, führten zur Fortsetzung in Form des Entwicklungsprojektes ePoS (2015/2016), das neben der weiteren Verbreitung des E-Portfolio-Einsatzes mit Studierenden zum Ziel hat, die papierbasierten Praxismappen mit der Einführung des neuen Lehramtscurriculums in der Primarstufe durch E-Portfolios zu ersetzen. Von 2016 bis 2018 erfährt dieser Strang eine Fortsetzung im EU-Projekt PREPARE (Promoting reflective practice in the training of teachers using ePortfolios), bei dem das bisherige E-Portfoliokonzept durch Ansätze aus der Schreibdidaktik, dem Social Video Learning und Learning Analytics erweitert wird (vgl. Bauer & Himpl-Gutermann, 2016).

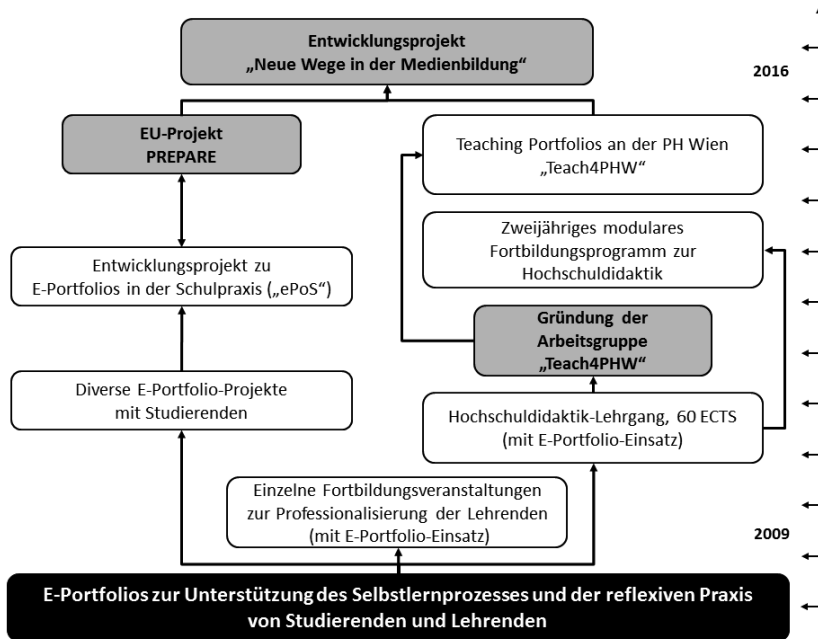


Abb. 1: Entwicklungslinien zur Etablierung von E-Portfolios an der PH-Wien

Den zweiten Entwicklungsstrang rechts bildet die interne Weiterbildung der Hochschule ab, in dessen Mittelpunkt ein viersemestriger Hochschullehrgang Hochschuldidaktik (60 ECTS) steht, der im Zeitraum Oktober 2013 bis September 2015 an der PH Wien angeboten und von 25 Teilnehmerinnen und Teilnehmern besucht wurde. Absolventen und Absolventinnen sollten befähigt werden, forschungsbasierte und forschungsgeleitete Lehr- und Lernarrangements zu entwickeln, durchzuführen, zu reflektieren und zu evaluieren, dabei auf eigene Forschungsergebnisse Bezug zu nehmen und Maßnahmen zur Qualitätssicherung im Kontext von Lehre und Forschung zu setzen (vgl. Pädagogische Hochschule Wien, 2013). Wesentliches Element des Lehrganges war die Verwendung eines E-Portfolios mit Hilfe der Open-Source-Software Mahara, das zur Dokumentation und Reflexion der Lernerfahrungen, als Nachweis der erfolgreichen Teilnahme und zur Zusammenarbeit im Lehrgang eingesetzt wurde. Aus dem Hochschullehrgang heraus wurde ein zweijähriges Fortbildungsprogramm entwickelt, das wie der Lehrgang Lehrveranstaltungen in den drei Bereichen Lehre, Forschung und Entwicklung vorsieht, jedoch modular sowohl einzeln gebucht oder als Seminarreihe absolviert werden kann (vgl. Himpsl-Gutermann & Strasser, 2014). Außerdem gründete sich aus dem

Lehrgang heraus eine hochschulinterne Arbeitsgruppe, die sich u.a. zum Ziel gesetzt hat, Teaching Portfolios an der PH Wien einzuführen.

Um die Perspektive von Hochschullehrpersonen auf die Arbeit mit E-Portfolios einzunehmen, wurden angehende Absolventinnen und Absolventen aus dem Hochschullehrgang Hochschuldidaktik befragt, wobei sieben Personen sich spontan für die qualitativen Interviews zur Verfügung stellten. Als Methode wurde das von Flick (2011) entwickelte „Episodische Interview“ herangezogen. Bei dieser Interviewform wird angenommen, dass es nicht *die eine* Narration gibt, in der ein Gegenstandsbereich erfassbar ist, sondern dass es günstiger ist, sich mehrere kleine Episoden erzählen zu lassen.

Folgender Leitfaden wurde als Grundlage für die Interviews verwendet: (1) Was sind deine ersten Erfahrungen mit dem E-Portfolio? Versetze dich an den Anfang des Lehrgangs zurück und gib mir Beispiele, an denen diese deutlich werden. (2) Wie ist es dir bei der E-Portfolio-Arbeit im Laufe der einzelnen Lehrveranstaltungen gegangen? Bitte erzähle mir eine (oder mehrere) konkrete Situationen. (3) Im Rahmen des Lehrgangs habt ihr unter der Leitung von „Name des Vortragenden“ (anonymisiert) zum Thema Lehrportfolio gearbeitet. Was ist dir davon in Erinnerung geblieben? (4) Welche Erwartungen hast du in Hinblick auf die Erstellung eines eigenen Lehrportfolios? Phantasieiere darüber, wie dein zukünftiges Berufsleben bzw. die zukünftige Auseinandersetzung mit dieser Form des E-Portfolios aussehen könnte. (5) Am Ende des Lehrganges ist es Zeit, ein wenig Bilanz zu ziehen: Welche Rolle spielte für dich die E-Portfolio-Arbeit im Laufe des Lehrgangs? Illustriere das bitte anhand ganz konkreter Situationen.

Die etwa halbstündigen Interviews wurden aufgenommen, softwaregestützt transkribiert und einer qualitativen Inhaltsanalyse unterzogen. Die Auswertung erfolgte zunächst deduktiv, d.h. mithilfe eines theoriegeleiteten Kategoriensystems (Hauptcodes), und wurde nach dem ersten Durchgang durch das Material induktiv (Subcodes) ergänzt.

3 Ergebnisse aus den Interviews

Deduktiv wurde zunächst nach folgenden Codes gesucht: (1) positive oder negative Bemerkungen zum Hochschullehrgang (im Sinne einer Evaluation der Qualität des Lehrgangsangebots), (2) unterstützende Faktoren für die E-Portfolio-Nutzung, (3) hinderliche Faktoren für die E-Portfolio-Nutzung, (4) Einsatzmöglichkeiten und Vorteile des E-Portfolios aus der Sicht der Lehrgangsteilnehmerinnen und Lehrgangsteilnehmer. Innerhalb der einzelnen Hauptkategorien wurden induktiv Codes gesammelt, daneben wurden frei assoziierte Codes festgehalten, wobei sich zusätzlich folgende Kategorien erga-

ben: Motivation für Weiterbildung, Erklärungen im Sinne von Ausflüchten und Entschuldigungen, Zusammenarbeit und Teamwork.

3.1 Unterstützende Faktoren für die E-Portfolio-Nutzung

Als besonders unterstützend wurden drei Faktoren genannt, die in mindestens fünf von sieben Interviews mehrfach erwähnt und deutlich hervorgehoben wurden. Spitzenreiter war ein Faktor, der nicht unmittelbar mit den E-Portfolios zu tun hat, nämlich „Spannende Inhalte und Aufgabenstellungen in den Lehrveranstaltungen“ – also ein Aspekt, der mit der Qualität der Lehrveranstaltung und der Lehrperson zusammenhängt: „[...] und es war bei mir, wie so oft natürlich erst dann der Fall, wo mich ein Thema fasziniert hat, wo mich eine Vorlesung, ein Stoffgebiet, eine Person fasziniert hat, ich gesagt habe, da vertiefe ich mich. Da bin ich dann fündig geworden und habe sofort das ein oder andere in Mahara reingeschossen und nur mehr gesammelt, gesammelt und dann nach Querverbindungen gesucht.“ (Transkript 6, Absatz 24) Umgekehrt bedeutet das, wenn die Qualität der Lehrveranstaltung niedrig ist, dann ist die Motivation, begleitend am eigenen Portfolio zu arbeiten, nicht hoch.

Als zweitwichtigster Faktor wurde die gute Betreuung in fünf Interviews genannt, wobei dies eine Person aus der Faculty des Lehrgangs sein kann, aber auch jemand aus der Peergroup. Hier deuteten die Aussagen vorwiegend darauf hin, dass es um eine technische Unterstützung mit der E-Portfolio-Software bzw. in der Aufbereitung von Artefakten ging, die unter Anleitung einer darin erfahrenen Person am leichtesten erlernt werden könne: „Dann war die [...] so lieb und hat wirklich sich mal Zeit genommen mit mir – also Basics noch einmal zu wiederholen und jetzt für mich [besonders betont] anzulegen, da habe ich so den Gedanken gehabt: Ja, jetzt geht es!“ (Transkript 2, Absatz 2) Der dritt-wichtigste Faktor erscheint überraschend: Für die E-Portfolio-Arbeit wurde in fünf Interviews mehrfach als förderlich erwähnt, wenn die Lehrgangsleitung und die Vortragenden einen „sanften Zwang“ ausübten und Wert auf Disziplin legten, zum Beispiel durch die Vorgabe genauer Termine. Was bei Studierenden der Erstausbildung noch als gut nachvollziehbar erscheint, ist in der (freiwilligen) Weiterbildung von Lehrpersonen doch überraschend – wobei es häufig, wie in folgender Aussage, zwiespältig gesehen wurde: „[...] oder man braucht wirklich so, dass die Rute in das Fenster gestellt ist: jetzt musst du es machen, was ich, bei bestimmten Bereichen, wobei ich weiß nicht, ob da nicht wieder ein Widerstand da wäre bei mir, ein innerer“ (Transkript 2, Absatz 40). An vierter Stelle kommt ein Faktor, der auch bei Hattie (2013, S. 205 ff.) einen hohen Stellenwert hat, nämlich zeitnahes, qualitativ hochwertiges Feedback

Mit deutlichem Abstand folgen diese Faktoren: Genügend Zeit zum Üben und Wiederholen, Beispielpportfolios von anderen, Wertschätzung für das eigene

E-Portfolio, abseits des Formalen, Anleitungen und Tutorials, Transparenz, Klarheit und Struktur, unmittelbare Verwendbarkeit des neu Gelernten, Anwendung in eigenen Lehrveranstaltungen und Integration des E-Portfolios in den eigenen Arbeitsfluss.

Diese Punkte decken sich weitgehend mit den Ergebnissen der empirischen Studie von Himpsl-Gutermann (2012, S. 133) und werden dort im 4-Phasen-Modell in den ersten beiden Phasen „sich orientieren“ und „sich positionieren“ genannt.

3.2 Hinderliche Faktoren für die E-Portfolio-Nutzung

Als besonders hinderlich wurden vier Faktoren beinahe gleichbedeutend in jeweils vier Interviews genannt: fehlendes Feedback, die Komplexität des E-Portfolios, technische Probleme und die erforderliche intensive Auseinandersetzung.

Den demotivierenden Effekt fehlenden Feedbacks bringt folgende Interviewpassage gut auf den Punkt: „Bei vielen – wo ich den Eindruck hatte, es ist für sie neu, die hätten sich schon mehr Interaktion gewünscht. Also mehr Reaktion: jetzt habe ich da etwas gemacht – und es kommt gar nichts zurück! Und dann war zum Teil auch immer die Diskussion, wann werde ich beurteilt. Ich glaube, das ‚wann werde ich beurteilt‘ war gar nicht so wichtig sondern wann schreibt denn jemand, dass das jetzt gut war, dass du das gemacht hast.“ (Transkript 7, Absatz 22) Gerade zu Anfang war die Komplexität des E-Portfolios für viele sehr fordernd, wenn nicht sogar überfordernd, was sich erst im Laufe der Zeit entspannt hat: „Da habe ich aber ein bisschen gebraucht bei diesem Verständnis, das zu kapiern und dann war es leicht – aber noch immer nicht für die Fülle der Möglichkeiten vom Portfolio.“ (Transkript 7, Absatz 4) Wenn die intensive Auseinandersetzung damit erfolgt, wird es jedoch als lohnend empfunden: „Ja. Es zahlt sich nur aus, wenn man sich intensiv damit auseinandersetzt.“ (Transkript 1, Absatz 71) Kontraproduktiv für die Motivation waren technische Probleme, die der Mahara-Server der Hochschule phasenweise hatte: „Das Nervigste war einfach die lange Wartezeit auf Mahara, bis irgendwas passiert ist, das war einfach furchtbar [besonders betont] langsam und das hat ein bissl abgeschreckt.“ (Transkript 3, Absatz 4)

In jeweils drei von sieben Interviews wurde erwähnt, dass das E-Portfolio als zusätzliche Belastung empfunden, die E-Portfolio-Arbeit als Diskrepanz zur sonst gewohnten Arbeitsweise erlebt wurde oder die E-Portfolios als „reine Hochglanzportfolios“ eher abschreckten: „Wenn es so geht in Richtung Nabelschau und Fleischschau, dann bin ich ein bisschen skeptisch und vorsichtig, weil ich meine, Papier ist geduldig und da kann man viel reinschrei-

ben, ja was sich super anhört und im Endeffekt nicht wirklich etwas dahinter ist. Und wenn dann so ein Wettkampf entsteht, wer hat mehr stehen, wer hat irgendwie ... dann finde ich das nicht gut.“ (Transkript 2, Absatz 28) Vor dieser Gefahr der Hochglanzportfolios warnt beispielsweise auch Bräuer (2008), wenn der Assessmentcharakter in der Portfolioarbeit überwiegt.

3.3 Vorteile und möglicher Nutzen von E-Portfolios für Hochschullehrende

Vierzehn Aussagen in vier Interviews heben den Einsatz von E-Portfolios als Gerüst für eine Weiterbildungsveranstaltung entsprechend dem digitalen Zeitgeist hervor. So verspricht bereits die Konzeption einer derartigen Weiterbildungsveranstaltung mit einem E-Portfolio als „modern“ zu gelten, wie die nachfolgenden beiden Aussagen belegen: Der erste Eindruck war, „[...] dass es für mich persönlich einen sehr modernen Touch gehabt hat.“ (Transkript 7, Absatz 4) „Die Ersterfahrung war, dass ich es cool gefunden habe.“ (Transkript 1, Absatz 2) Die Vorteile einer digitalen Dokumentation mit Archiv-Funktionen sowie Suchmöglichkeiten nach Informationen und Unterlagen von den Referierenden werden besonders hervorgehoben: „Und ich finde die Dinge, die ich suche, die vom Lehrgangsteam zur Verfügung gestellt wurden.“ (Transkript 1, Absatz 122) Diese Archivfunktion, die auch von Himpsl-Gutermann (2012, S. 200) als besonders bereichernd für die Studierenden festgestellt wurde, bezieht sich nicht nur auf die Materialien von Vortragenden, sondern auch von anderen Studierenden und sich selbst: „Ich habe aus dem Vergleich mit vielen Produkten, die die Kolleginnen und Kollegen reingestellt haben, bemerkt, wie bunt und wie vielfältig das sein kann.“ (Transkript 2, Absatz 14) In folgender Aussage klingt zusätzlich an, dass das Lernen dadurch auch effizienter wird: „Aber da ist auch ein Faktor in der Onlinewelt, dass man sich andere Dinge anschauen kann und auch kopieren kann, verwenden kann, für sich adaptieren kann, das macht es ja auch dann schneller und flüssiger.“ (Transkript 6, Absatz 18)

Die weiteren Aussagen über die Vorteile eines E-Portfolios verteilen sich in zwei Cluster: Vorteile, die die teilnehmenden Personen für ihre persönlichen Lehr- und Lernstrategien wahrnehmen und Vorteile, die durch das Arbeiten im Team sichtbar werden. Was Himpsl-Gutermann (2012, S. 133) in der dritten Phase unter „sich identifizieren“ hervorhebt, nämlich der Transfer des im Lehrgang neu Gelernten in die eigene Lehrpraxis, wird von 13 Aussagen in vier Interviews angesprochen: „Also ich möchte es sicher mit den Studierenden in der Schulpraxis verwenden [...] dass auch Studierende eine Begleitung haben, bei ihrer Schulpraxis, bei ihren Lehrübungen, damit man dort eben dieses Reflektieren lernt und auch das Feedback geben lernt unter den Studierenden.“

(Transkript 4, Absatz 14) „Ich werde es auf alle Fälle verwenden, und ich werde es so ausgestalten, so quasi in die richtige Produktionsphase bringen, wie ich es mir vorstelle für meine Arbeit und meinen Unterricht.“ (Transkript 6, Absatz 39) Dies zeigt die große Bedeutung in der Gestaltung von Weiterbildungsveranstaltungen, dass die Ziele und Inhalte an das Tun und berufliche Wirken der teilnehmenden Personen anknüpfen, wie beispielsweise auch Erler und Fischer (2012, S. 13) in ihrer Metastudie feststellen.

Außerdem wird erkannt, dass die Arbeit mit einem E-Portfolio eigene Kompetenzen in der Hochschule sichtbar macht und das Sich-bewusst-Werden eigener Stärken fördert: „Wenn ich mir dann auch anschau, was habe ich so von den ersten Beiträgen, die ich geschrieben habe, und was habe ich jetzt geschrieben, also die persönliche Entwicklung ist eigentlich unglaublich.“ (Transkript 5, Absatz 124) Dieses Sichtbarmachen der Kompetenzen kann ebenso eine Grundlage für ein zielgerichtetes Personalmanagement seitens der Institution sein. So hilft es den Vorgesetzten den Personaleinsatz optimal zu gestalten und ermöglicht ihnen, mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über Personalentwicklung, Schwerpunktsetzung und Laufbahnentwicklung zu sprechen (Böckelmann, 2009, S. 129). Die Möglichkeit, die eigenen Materialien selbst zu strukturieren, wird viermal in drei Interviews genannt.

Der Einsatz von E-Portfolios fördert den Dialog in der Gruppe, wie es beispielsweise in der Studie von Ehiyazaryan-White (2012) nachgewiesen wurde. So gibt es 22 Aussagen in sieben Interviews, die die Diskussion, den Austausch, die Vernetzung und das Peer-Feedback hervorheben: „Dann würde ich sagen, auch der Blick über den Tellerrand, über die Institute hinaus, die Vernetzung mit anderen Kollegen, andere Standpunkte ... hat mich weiter gebracht.“ (Transkript 3, Absatz 26) und „Eben sich in der Peergroup Unterstützung zu holen, Bestätigung, dass die Richtung, in die man schaut, in die man forschen will, mit dem man sich beschäftigt, [...] dieser Austausch auf einem freundschaftlichen Niveau, ja, aber doch sehr professionell.“ (Transkript 3, Absatz 28)

3.4 Nachteile von E-Portfolios und mögliche Hinderungsgründe für Hochschullehrende

Explizite Nachteile von E-Portfolios oder völlige Ablehnung wurden in den Interviews nicht genannt, allerdings Aussagen, die den Wert relativierten, beispielsweise: „Portfolio ist ein Teil von dem Ganzen. Ja – aber nicht mehr. Habe ich auch kennengelernt und ja – unter den Sachen, die ich in Zukunft machen möchte, ausprobieren möchte, jetzt sicher nicht an erster Stelle.“ (Transkript 2, Absatz 40) In allen Interviews wurde deutlich hervorgehoben, dass die Akzeptanz der E-Portfolio-Arbeit noch größer hätte sein können, wenn im Lehrgang einige der genannten hinderlichen Faktoren vermieden worden wären,

wie beispielsweise das fehlende Feedback von Vortragenden. Routine zu entwickeln ist auch bei dieser Methode ein wichtiger Aspekt: „Und natürlich, mit der Zeit beherrscht du das Handwerkszeug besser und dann macht das natürlich auch mehr Spaß, das ist eh logisch, ja, das ist ein ganz normales Prozedere.“ (Transkript 5, Absatz 48) Außerdem wurde mehrfach erwähnt, dass mangelnde Zeitressourcen (sechs Nennungen in fünf Interviews) und viele andere Aufgaben mit hoher Priorität (sieben Nennungen in vier Interviews) darin gehindert hätten, sich noch intensiver mit dem Lehrgangsinhalten und dem E-Portfolio auseinanderzusetzen.

4 Conclusio und Ausblick

Der Strategie der Pädagogischen Hochschule Wien folgend, E-Portfolios zur Unterstützung des Selbstlernprozesses und der reflexiven Praxis von Studierenden und Lehrenden zu etablieren, erweist sich als erfolgsversprechend, interne Weiterbildungsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem E-Portfolio-Einsatz zu begleiten. Besonders Veranstaltungen über einen längeren Zeitraum hinweg scheinen diese Strategie zu begünstigen, wie neben der hier dargestellten Studie auch negative Erfahrungen aus punktuellen Fortbildungsangeboten zu E-Portfolios an der PH Wien zeigen. So gilt es zu überlegen, einzelne interne Weiterbildungsangebote als Veranstaltungsreihe anzubieten, sodass Hochschullehrende mithilfe von E-Portfolios ihre laufende Professionalisierung dokumentieren und reflektieren können (vgl. Himpfl-Gutermann & Strasser, 2014).

Neben dem Wunsch der Bildungsinstitution nach Vernetzung und Nutzung von Synergien ist die Verbundenheit aufgrund der kollegialen Zusammenarbeit in länger andauernden Lerngruppen bedeutend: „Und ich glaube auch, dass das so eine gewisse – nicht nur Vernetzung im Sinne von fachlicher Vernetzung, sondern auch menschlich [...]. Ich fühle mich jetzt nicht nur in meinem Institut angekommen sondern ich fühle mich an der PH angekommen.“ (Transkript 2, Absatz 40) Mit dem Entwicklungsprojekt ePoS, E-Portfolios in der Schulpraxis einzusetzen, sind viele Hochschullehrende gefordert, sich mit der Methode E-Portfolio anwendungstechnisch, didaktisch, methodisch und persönlich auseinander zu setzen. Beide Säulen der Strategie für den Einsatz von E-Portfolios erweisen sich günstig. Einerseits, mit E-Portfolios die interne Weiterbildung für Hochschullehrpersonen zu begleiten, und andererseits, einen Einsatz von E-Portfolios für die Arbeit mit Studierenden zu fordern und zu fördern. Wenn Wege zur Einführung von E-Portfolios gelegt sind, die erfolgsversprechend verlaufen, so wird von künftigen Folgestrategien und Begleitmaßnahmen der Erfolg abhängig sein, inwieweit die E-Portfolioarbeit zu einem Selbstverständnis für die Entwicklung der eigenen Lernbiografie von Hochschullehrpersonen beiträgt und

darüber hinaus zu einem maßgeblichen Faktor für die Qualität in Forschung und Lehre einer Bildungsinstitution werden kann.

Unter <http://tinyurl.com/teach4PHW16> sind weitere Informationen zu den E-Portfolio-Aktivitäten an der PH Wien zu finden, u.a. auch zu „Personal Branding in Education“, unserem zweiten Beitrag für diese Tagung.

Literatur

- Bauer, R. & Himpsl-Gutermann, K. (2016). PREPARE – Promoting Reflective Practice in the Training of Teachers Using e-Portfolios. Posterpräsentation beim Tag der Forschung 2016 an der Pädagogischen Hochschule Wien (04.04.2016). Verfügbar unter http://podcampus.phwien.ac.at/zli/wp-content/blogs.dir/27/files/2016/04/P02_Rebauer_Khingut_final.pdf [10.05.2016]
- Bräuer, G. (2008). Keine verordneten Hochglanz-Portfolios, bitte! Die Korruption einer schönen Idee? In: I. Brunner, T. Häcker, & F. Winter (Hrsg.), *Das Handbuch Portfolioarbeit* (S. 257–261). Seelze-Velber: Kallmeyer.
- Böckelmann, C. (2009). *Arbeitsplatz Hochschule. Vom Allrounder-Anspruch zum kompetenzbasierten Personalmanagement*. Münster: Waxmann.
- Ehiyazaryan-White, E. (2012). The Dialogic Potential of ePortfolios: Formative Feedback and Communities of Learning Within a Personal Learning Environment. *International Journal of ePortfolio*, 2(2), 173–185.
- Erler, I. & Fischer, M. (2012). *Teilnahme und Nichtteilnahme an Erwachsenenbildung. Sekundarstatistische Auswertungen des Adult Education Survey 2007*. Wien: Österreichisches Institut für Erwachsenenbildung. Verfügbar unter http://www.oieb.at/upload/4710_OIEB_Studie_Teilnahme_an_Erwachsenenbildung.pdf, [10.03.2016].
- Flick, U. (2011). Das Episodische Interview. In: G. Oelerich & H.-U. Otto (Hrsg.), *Empirische Forschung und Soziale Arbeit* (S. 273–280). Wiesbaden: VS Verlag.
- Härtel, P. et al. (2010). *LehrerInnenbildung NEU. Die Zukunft der pädagogischen Berufe*. Wien: bmukk und bmwf. Verfügbar unter http://www.ieu.tuwien.ac.at/ulv/bmw/LB_NEU_Endbericht_Maerz_2010.pdf [10.03.2016].
- Himpsl-Gutermann, K. (2012). *E-Portfolios in der universitären Weiterbildung. Studierende im Spannungsfeld von Reflexivem Lernen und Digital Career Identity*. Boizenburg: Verlag Werner Hülsbusch.
- Himpsl-Gutermann, K. & Strasser, T. (2014). Hochschuldidaktik Reloaded: Ein nachhaltiges Weiterbildungsmodell zur Professionalisierung von Lehrpersonen. In W. Scharl, A. Ecker, B. Huemer & S. Wiesinger (Hrsg.), *Tagungsband zum Symposium zur Professionalisierung der Lehrenden der Fortbildung, Pädagogische Hochschule Wien, 18. November 2014* (S. 50–62). Wien: bmbf.
- Pädagogische Hochschule Wien (2013). *Curriculum Hochschullehrgang Hochschuldidaktik*. Verfügbar unter <http://www.phwien.ac.at/index.php/component/moofaq/article/27-hochschullehrgaenge-hochschullehrgaenge-und-fortbildungsangebot/hochschullehrgaenge/1001-hochschullehrgang-hochschuldidaktik> [10.03.2016].

- Strasser, T. & Knecht, H. (2013). ePortfolios in den schulpraktischen Studien der PH Wien. Ein Forschungsprojekt. *Journal für LehrerInnenbildung, Social Media in der Lehrerbildung* (4/2013), 23–28.
- Szcyrba, B. & Gotzen, S. (2012). *Das Lehrportfolio: Entwicklung, Dokumentation und Nachweis von Lehrkompetenz an Hochschulen*. Berlin: LIT Verlag.