

Hochschuldidaktik Reloaded: Ein nachhaltiges Weiterbildungsmodell zur Professionalisierung von Lehrpersonen

Klaus Himpsl-Gutermann & Thomas Strasser (Pädagogische Hochschule Wien)

Preprint des Beitrags – im Original zu zitieren als:

Himpsl-Gutermann, K. & Strasser, T. (2014). Hochschuldidaktik Reloaded: Ein nachhaltiges Weiterbildungsmodell zur Professionalisierung von Lehrpersonen. In: Scharl, W., Ecker, A., Huemer, B., Wiesinger, S. (Hrsg.). Tagungsband zum Symposium zur Professionalisierung der Lehrenden der Fortbildung, Pädagogische Hochschule Wien, 18. November 2014, S. 50-62. Wien: Bundesministerium für Bildung und Frauen.

Zusammenfassung:

Weiterbildung im Kontext des lebenslangen Lernens darf sich nicht auf die „Konsumation“ von einzelnen Fortbildungsangeboten beschränken, die als organisierte Lernform nach einer längeren Phase der beruflichen Tätigkeit wahrgenommen werden. Weiterbildung von Lehrpersonen im Sinne des Professionalisierungskontinuums sollte den unmittelbaren Transfer in die berufliche Praxis und deren Reflexion in den Mittelpunkt stellen und essenzieller Bestandteil im Hochschulbetrieb sein, um eine nachhaltige Wirksamkeit zu entfalten. Mit dem Hochschullehrgang Hochschuldidaktik wird ein entsprechendes Weiterbildungsangebot vorgestellt und Zwischenergebnisse der internen Evaluation an der PH Wien präsentiert. Aus den Erkenntnissen wird ein modulares Konzept für die interne Weiterbildung einer Pädagogischen Hochschule entworfen, das die Vorzüge längerfristiger Fortbildungsmaßnahmen als mehrsemestriger Lehrgang mit den flexibleren Möglichkeiten eines modularen Baukastensystems in sich vereint. Für Praxistransfer und professionelle Reflexion wird ein E-Portfolio vorgeschlagen, das als Teaching Portfolio zum Schaufenster der persönlichen Lehrkompetenzen werden kann.

Schlüsselwörter: E-Portfolio, Hochschuldidaktik, PädagogInnenbildung_NEU, Professionalisierung, Weiterbildung

1 Weiterbildung im Hochschulbereich

Im Kontext des lebenslangen Lernens gewinnen Fort- und Weiterbildungsangebote auch für Lehrer/innen immer mehr an Bedeutung. Das eher statische Konzept, wonach mit dem Lehramtsstudium und den integrierten bzw. anschließenden Praktikumsphasen die Ausbildung zur Lehrer/innenpersönlichkeit im Wesentlichen abgeschlossen ist, scheint ausgedient zu haben:

Die Professionalisierung von Lehrkräften erstreckt sich über das ganze Leben. Man kann nicht erwarten, dass die erste Phase der Lehrerbildung an den Universitäten und die zweite Phase an den Studienseminaren einen abschließenden Stand an Wissen oder an Handlungs- und Reflexionskompetenz vermitteln. (Lipowsky 2014, 8)

Ausgehend von den Zielen und Entwicklungen des durch das EU-Memorandum initiierten Programmes des Lifelong Learning (Europäische Kommission 2000) „hat auch die kontinuierliche professionelle Entwicklung von Lehrerinnen und Lehrern neue Impulse erhalten“ (Härtel et al. 2010, 68). Der lebenslang Lernende sieht den eigenen Qualifizierungsprozess als etwas kontinuierliches, den eigenen Lernbedürfnissen adaptierbares und vor allem etwas dynamisches an. Lernende übernehmen aktiv die Verantwortung für den eigenen Entwicklungs- bzw. Professionalisierungsprozess:

„Wenn Lehrerinnen und Lehrer nicht selbst aktive Akteure in einem lebenslangen Lernprozess sind, wird es für sie strukturgleich schwierig, ihre Schülerinnen und Schüler von der Bedeutung deren weiteren Lernens als lebenslangen Entwicklungsprozess zu sehen.“ (Härtel et al. 2010, 68)

Neben dieser veränderten Perspektive durch die „lebenslang Lernenden“ selbst, bedarf es auch im hochschulischen Diskurs zur Weiterbildung definitorischer Schärfungen und neuer Konzepte. Hanft & Knust (2007, 3) stellten in ihrer internationalen Vergleichsstudie fest, dass im deutschsprachigen Raum Weiterbildung häufig noch als „Wiederaufnahme des organisierten Lernens nach einer Phase der beruflichen Tätigkeit“ aufgefasst wird, was mit den weitreichenden Zielen und Konzepten des Lifelong Learning wenig kompatibel und eher sogar hinderlich ist. Um ein Professionalisierungskontinuum der Lehrenden im hochschulischen Kontext nachhaltig unterstützen zu können, bedarf es deshalb einer tiefgreifenden Verankerung der Weiterbildung an Hochschulen (Birke & Hanft 2012, 21). So ist es beispielsweise im angloamerikanischen Raum weitgehend etabliert, dass Weiterbildung als gleichwertiger Bestandteil des Gesamtprogrammes einer Hochschule angesehen wird. Das Professionalisierungskontinuum braucht eine „kohärente Abfolge“ (Härtel et al. 2010, 61), ein stringentes, inhaltlich interdependentes Curriculumsdesign, das die einzelnen Aus-, Fort- und Weiterbildungsschritte einer Lehrperson sinnvoll verzahnt (ibid.). Aber wie könnte eine solche „sinnvolle Verzahnung“ aussehen? Und welche organisatorischen Rahmenbedingungen wären an Pädagogischen Hochschulen zu schaffen, welche Maßnahmen zu setzen, um sie zu erreichen?

In den folgenden Kapiteln wird ein möglicher Weiterbildungsansatz für das Professionalisierungskontinuum von Lehrpersonen mit besonderer Bezugnahme auf das Lifelong Learning anhand eines PH-Hochschullehrganges genauer erörtert und daraus ein Konzept für die interne Weiterbildung einer Pädagogischen Hochschule abgeleitet.

2 Ausgangslage „Hochschullehrgang Hochschuldidaktik“

Befunde der empirischen Unterrichtsforschung zeigen seit Langem, dass kontinuierliche Weiterbildungsmaßnahmen über einen längeren Zeitraum in Form von Lehrgängen eine größere Wirksamkeit von Weiterbildung versprechen als kurzfristige Einzelmaßnahmen, wenn es um nachhaltige Veränderungen im professionellen Handeln geht (Lipowsky 2014, 8). Nicht umsonst setzte beispielsweise die Expertinnen-/Expertengruppe im Konzept zur LehrerInnenbildung NEU in der dritten Phase des Professionalisierungskontinuums auf postgraduale Weiterbildungsangebote, die im Sinne des Lebenslangen Lernens den Erwerb von Zusatzqualifikationen sicherstellen (Härtel et al. 2010). Als Vorstufe zu Masterstudien stellen Hochschullehrgänge im Umfang von 30 bis 60 ECTS-Punkten wichtige Maßnahmen in diesem Segment dar. Ein Beispiel eines solchen Lehrganges, der sich insbesondere an Lehrende von Pädagogischen Hochschulen richtet, ist der Hochschullehrgang Hochschuldidaktik (vier Semester berufsbegleitend, 60 ECTS), der an der PH Wien im Oktober 2013 erstmalig gestartet wurde. Der Lehrgang (Kurzbezeichnung RHD-1) vermittelt wissenschaftsbasiertes und auf wissenschaftliches Arbeiten ausgerichtetes Wissen und Können zur Entwicklung bzw. Weiterentwicklung von Lehr- und Forschungskompetenz an Hochschulen. Absolventen und Absolventinnen sollen 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 (Pädagogische Hochschule Wien 2013).

Der Lehrgang ist so aufgebaut, dass er insbesondere im dritten und vierten Semester den unmittelbaren Transfer des neu Gelernten in die eigene Lehr- und Forschungspraxis insofern vorsieht, als beispielsweise die Neukonzeption einer laufenden Lehrveranstaltung zum Gegenstand des Studiums wird. Dieser unmittelbare Transfer ist ein wesentliches Element

postgradualer Weiterbildung, auch um durch Synergien die hohe Arbeitsbelastung durch Studium und Beruf zu reduzieren (Himpsl-Gutermann et al. 2011). In Begleitung von erfahrenen Kolleginnen und Kollegen, die mehr als Coach denn als Lehrperson auftreten, werden in kleinen Gruppen die ausgearbeiteten Konzepte einer Peer-Review unterzogen und die Unterrichtserfahrungen reflektiert. So bleibt genügend Raum und Zeit zur Erprobung, und die Steigerung der eigenen Lehrkompetenz wird erfahrbar – laut Girmes (2006, 20) ein wesentliches Element für ein nachhaltig wirksames Professionalisierungskonzept, das auch die Studierenden des Jahrganges RHD-1 an der PH Wien besonders positiv hervorheben (Pädagogische Hochschule Wien 2014, 2).

Der Vorteil der längerfristigen, umfassenden Weiterbildungsmaßnahme hinsichtlich der Wirksamkeit ist andererseits deren größter Nachteil, denn häufig werden solche anspruchsvollen Lehrgänge von ohnehin schon besonders engagierten Lehrpersonen wahrgenommen. Diese erfüllen zumeist neben dem Lehrdeputat mehrere Zusatzfunktionen an der eigenen Institution, engagieren sich in Projekten, besuchen Tagungen und Fortbildungsveranstaltungen. Damit kommt es häufig zu Terminüberschneidungen mit den Veranstaltungen des Lehrgangs, wodurch Inhalte versäumt und auf anderem Weg nachgeholt werden müssen. Einen möglichen Ausweg bieten Blended-Learning-Konzepte, indem beispielsweise Teile von Lehrveranstaltungen auf E-Learning-Plattformen ausgelagert werden (Himpsl-Gutermann et al. 2011). So wurden z. B. im Lehrgang RHD-1 im Modul zur Kommunikation Online-Sessions, die über eine Webconferencingsoftware abgehalten wurden, besonders positiv aufgenommen (Pädagogische Hochschule Wien 2014, 3). Die Termine konnten von zuhause aus wahrgenommen werden, die Präsentationen und Diskussionen wurden aufgezeichnet und konnten auch nachträglich abgerufen werden. Durch diese Lehr-/Lernformen erhöht sich die Flexibilität im Studium – sowohl zeitlich als auch örtlich. Gegen einen anderen negativen Effekt langfristiger und aufwändiger Weiterbildungsmaßnahmen helfen sie nur bedingt: Durch die berufsbegleitende Maßnahme kann die Gesamtarbeitsbelastung so sehr ansteigen, dass die zu den Lehrveranstaltungen gestellten Aufgaben nicht mehr erledigt werden können. Dadurch gerät nicht nur der Studienerfolg in Gefahr, sondern es steigen auch Stress und die eigene Unzufriedenheit mit der Gesamtsituation (Himpsl-Gutermann 2012, 132).

Ein weiterer Nebeneffekt eines viersemestrigen Lehrgangs als interne Personalentwicklungsmaßnahme ist der Umstand, dass die Anmeldezahlen in der Regel nicht hoch sind. Das führt zwar zu kleinen und effizienten Seminargruppen, verursacht für die Hochschule aber vergleichsweise hohe Kosten – insbesondere in Zeiten von Finanzkrisen und allenthalben gekürzten Bildungsbudgets ein nicht unwesentlicher Faktor. Nicht zuletzt dieser

Umstand führte an der PH Wien zu einer Neukonzeption, die im folgenden Kapitel präsentiert wird.

3 Modulares Konzept in Weiterbildungszonen

Im Folgenden wird ein modulares Konzept (Himpsl-Gutermann & Bauer 2014) für die interne Weiterbildung einer Pädagogischen Hochschule vorgestellt, das die Vorzüge längerfristiger Fortbildungsmaßnahmen als mehrsemestriger Lehrgang mit den flexibleren Möglichkeiten eines modularen Baukastensystems in sich vereint. Ausgangspunkt ist das Grundkonzept des Hochschullehrganges Hochschuldidaktik mit seinen drei Entwicklungssträngen Lehre, Forschung und Entwicklung. Diese werden entsprechend ihrer Gewichtung im Curriculum als Kreissektoren dargestellt (siehe Abbildung 1).

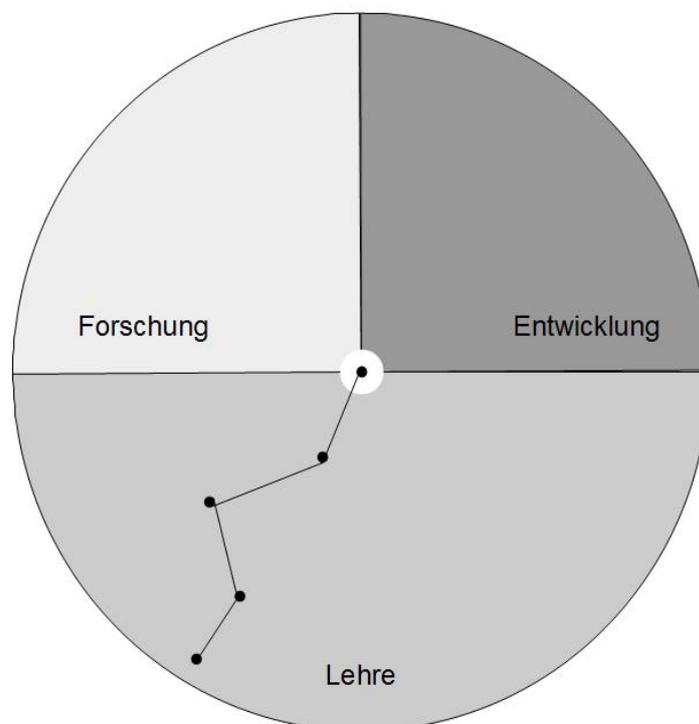


Abbildung 1: Die drei Sektoren Forschung, Lehre und Entwicklung der Hochschuldidaktik

Einzelne Lehrveranstaltungen oder Module mit mehreren Lehrveranstaltungen aus einem bestimmten Bereich – wie hier zum Beispiel im Bereich der Lehre – werden als Punkte innerhalb des Kreissektors dargestellt. Durch die kompetenzorientierte Gestaltung des Curriculums und der Lehrveranstaltungsbeschreibungen symbolisieren die Punkte damit auch bestimmte Kompetenzfelder einer Hochschullehrperson. Werden einzelne Lehrveranstaltungen gebucht bzw. besucht, so werden die zugehörigen Punkte durch Linien verbunden, wobei von innen nach außen im Kreis die Expertise steigt – Neulinge als Lehrpersonen würden als in der Kreismitte „einsteigen“. Aus Sicht der Hochschule und deren Personalentwicklung können die zu einem Pfad verbundenen Punkte als Vorschlag für ein bestimmtes Weiterbildungsprogramm gesehen werden, das nach erfolgreichem Abschluss zu einem Zertifikat führt, beispielsweise zu „E-Learning“ als einem wesentlichen Kompetenzbereich der Hochschullehre. Solche möglichen Weiterbildungspfade könnten auch Gegenstand von Mitarbeiter/innengesprächen sein.

Innerhalb des Kreises der Weiterbildung steigt die Expertise von innen nach außen in drei Bereichen, nämlich Grundlagenmodule (G), Vertiefungsmodule (V) und Spezialisierung (S). Der innere Kreis der Grundlagenmodule und der zweite Ring der Vertiefungsmodule bestehen selbst jeweils aus zwei Ringen, so dass insgesamt von innen nach außen fünf Ringe (G₁, G₂, V₁, V₂, S) entstehen, die mit den Stufen der Kompetenzentwicklung nach Dreyfus/Dreyfus (1980) korrespondieren: über Neuling, fortgeschrittener Anfänger/fortgeschrittene Anfängerin, Kompetente/r, Gewandte/r bis hin zum Experten/zur Expertin (siehe Abbildung 2).

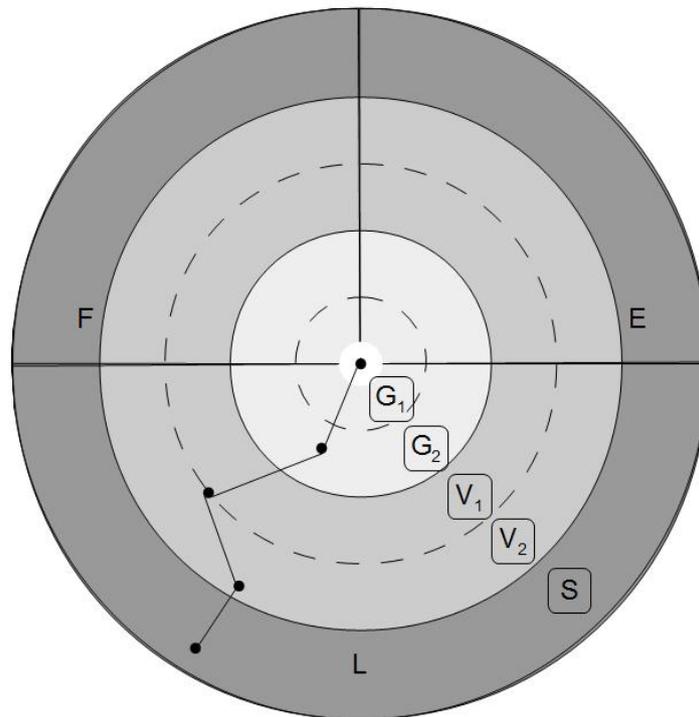


Abbildung 2: Die Weiterbildungszonen Grundlagenbereich (G), Vertiefungsbereich (V) und Spezialisierung (S) von innen nach außen entlang der fünf Stufen der Kompetenzentwicklung

Im Grundlagenbereich werden beispielsweise Basisschulungen zu den zentralen EDV-Services der Hochschule angeboten (Himpsl-Gutermann & Bauer 2014): Im Sektor Entwicklung sind dies PH-online als zentrales Administrationssystem, Zeitmanagement (E-Mail und Kalender) sowie Cloud Services. Im Bereich Forschung gibt es eine grundlegende Einführung, die einen Überblick über diverse Forschungswerkzeuge bietet (Projektmanagementmethoden, Umfragetools, Audiotranskription, Datenanalyse). Im Bereich Lehre beinhalten die grundlegenden Lehrveranstaltungen Einführungen in die Lernplattform Moodle und die E-Portfolio-Software Mahara. Auf diese Grundschulungen werden in allen drei Sektoren Fortsetzungsmodule aufgebaut, die in drei Zertifikate des jeweiligen Sektors münden. Dazu gehören in der Lehre neben Lehrveranstaltungen zu Bologna-rechter Hochschullehre und zum Didaktischen Design Aufbaukurse zur Lernplattform (Kollaboratives Arbeiten von Studierenden und Assessment), zum E-Portfolio (Zielperspektive Lehrportfolios) und zur Einbindung von Web 2.0-Anwendungen in die Lehre. Im Bereich der Forschung wird eine Einführung in die Aktionsforschung angeboten sowie zwei Module zu empirischer Bildungs- und Sozialforschung

(qualitativ und quantitativ). Im Bereich der Entwicklung gibt es neben einem Überblick zur Professionalisierung in der PädagogInnenbildung_NEU Lehrveranstaltungen zu Projektmanagement und Qualitätssicherung. Während diese Lehrveranstaltungen teils einführenden und teils anwendungsbezogenen Charakter haben, werden sie im Gesamtprogramm des Hochschullehrganges Hochschuldidaktik mit Modulen ergänzt, die einen Transfer in die unmittelbare eigene Berufspraxis und deren Reflexion zum Ziel haben. Mitarbeiter/innen der PH Wien könnten sich entscheiden, ob sie a) einzelne Lehrveranstaltungen im modularen System besuchen wollen, b) eine Veranstaltungsreihe in einem bestimmten Sektor (Lehre, Forschung oder Entwicklung), die mit einem Zertifikat abschließt, oder c) das Gesamtprogramm, das zum erfolgreichen Abschluss des Hochschullehrganges Hochschuldidaktik führt.

Ein wesentliches Element des Weiterbildungsprogrammes ist neben dem unmittelbaren Transfer in die pädagogische Praxis die Reflexion des eigenen Handelns. Diese entsprechend bewusst zu machen ist wesentliches Ziel der E-Portfolio-Methode, die im folgenden Abschnitt beschrieben wird.

4 Teaching Portfolios als Ziel des Hochschullehrganges und Vision der Hochschule

Der Hochschullehrgang Hochschuldidaktik verschreibt sich einer expliziten Verankerung von neuen Lerntechnologien in den Weiterbildungscurricula (vgl. dazu die curriculare Implementierungsdimension von Lerntechnologien in der Lehrer/innenausbildung: Strasser & Knecht 2013, 27). In starker Anlehnung an die von der EU initiierten Lifelong Learning- bzw. Digital-Agenda-Ziele sowie basierend auf den Empfehlungen von Expertinnen und Experten (Bräuer 2014; Härtel et al. 2010; Swertz 2012) wird im Lehrgang das selbstgesteuerte, reflexive Lernen in kommunikativen Räumen für die berufsbioGRAFISCHE Entwicklung durch E-Portfolios mit Mahara¹ unterstützt. Mit E-Portfolios können zusätzlich persönliche Lern- und

¹ Open Source E-Portfolio-Software Mahara, www.mahara.org

Professionalisierungserfahrungen dokumentiert und vor allem reflektiert werden (Himpsl-Gutermann & Bauer 2011).

Im Rahmen des Lehrganges “Hochschuldidaktik” sollen sich die Studierenden (Lehrende einer PH) mit dem so genannten elektronischen Teaching Portfolio auseinandersetzen bzw. dieses auch studienbegleitend anlegen bzw. pflegen. Grundlegendes Ziel eines Teaching Portfolios ist es, mehr Augenmerk auf die eigene Lehrtätigkeit zu legen (Himpsl-Gutermann & Großböck, 2013, 276). Das Teaching Portfolio oder Lehrportfolio verfolgt grundsätzlich zwei Ziele. Einerseits sollen auf Grundlage eines stärker standardisierten Lehrportfolios personelle Laufbahnentscheidungen in einer Fakultät getroffen werden, andererseits sollte eine freiere Form des Portfolios dazu dienen, die eigenen Lehrkompetenzen weiterzuentwickeln (Seldin et al. 2010).

Der Hochschullehrgang “Hochschuldidaktik” an der PH Wien setzt bewusst auf den elektronischen Ansatz des Lehrportfolios, um ein dynamisches, auf Artefakten aufgebautes didaktisch-methodisches bzw. pädagogisches Bewusstsein bei den Lehrenden zu schaffen.. Die Führung bzw. Konzeption eines Lehrportfolios ist generell mit großem Aufwand verbunden (Himpsl-Gutermann & Großböck 2013, 277). In Anbetracht der engen zeitlichen Ressourcen bei den Lehrenden und der grundsätzlich inhaltlichen Dichte des Hochschullehrganges muss versucht werden, die essentiellen Kriterienpunkte eines Lehrportfolios drastisch zu reduzieren (ibid.). Fünf Kapitel des Lehrportfolios könnten unter anderem sein: Lehrphilosophie, Lehrpraxis, weiteres Engagement in der Lehre, Perspektiven für die Zukunft und ein Anhang mit Zeugnissen bzw. Belegen (ibid.). Die Studierenden sollen im Rahmen der Weiterbildung oben genannte Aspekte aktiv bzw. reflexiv in das Portfolio einfließen lassen. Um die eigenen Einsichten und erreichten Leistungen als ein “Kaleidoskop der Lehrleistungen bzw. Reflexionen” für andere leicht zugänglich zu machen, empfiehlt sich die Verwendung eines digitalen Portfolios – für eine ständige, schnelle Aktualisierbarkeit, einen ubiquitären Zugang zu den Artefakten und unterschiedliche Sichten für verschiedene Zielgruppen.

Literaturverzeichnis

Birke, Barbara & Hanft, Anke (2012). Qualitätsentwicklung der Weiterbildung an Hochschulen. (Österreichische Qualitätssicherungsagentur AQA, Hrsg.). Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG. Verfügbar unter <https://www.aq.ac.at/de/analysen-berichte/dokumente-jahresberichte/PUBLIKATION-Qualitaetsentwicklung-Weiterbildung-2012.pdf> [10.10.2014].

Bräuer, Gerd (2014). Das Portfolio als Reflexionsmedium für Lehrende und Studierende. Opladen & Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Dreyfus, Stuart E. & Dreyfus, Hubert L. (1980). A five-stage model of the mental activities involved in directed skill acquisition. Berkeley: University of California. Verfügbar unter <http://oai.dtic.mil/oai/oai?verb=getRecord&metadataPrefix=html&identifier=ADA084551> [29.09.2014].

Europäische Kommission (2000). Memorandum über Lebenslanges Lernen. Verfügbar unter <http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/MemorandumDe.pdf> [10.10.2014].

Girmes, Renate (2006). Lehrprofessionalität in einer demokratischen Gesellschaft. Über Kompetenzen und Standards in einer erziehungswissenschaftlich fundierten Lehrerbildung. In C. Allemann-Ghionda & E. Terhart (Hrsg.), Kompetenzen und Kompetenzentwicklung von Lehrerinnen und Lehrern. Ausbildung und Beruf, Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft (Bd. 51, 14–29). Weinheim und Basel: Beltz. Verfügbar unter http://www.pedocs.de/volltexte/2013/7367/pdf/ZfPaed_Beiheft_51_Komplett.pdf [10.10.2014].

Hanft, Anke & Knust, Michaela (2007). Internationale Vergleichsstudie zur Struktur und Organisation der Weiterbildung an Hochschulen (Internationale Vergleichsstudie). Oldenburg: Carl von Ossietzky Universität. Verfügbar unter http://bildungsklick.de/datei-archiv/50179/internat_vergleichsstudie_struktur_und_organisation_hochschulweiterbildung.pdf [10.10.2014].

Härtel, Peter et al. (2010). LehrerInnenbildung NEU. Die Zukunft der pädagogischen Berufe. Wien: bmukk und bmwf. Verfügbar unter http://www.iue.tuwien.ac.at/ulv/bmwv/LB_NEU_Endbericht_Maerz_2010.pdf [10.10.2014].

Himpsl-Gutermann, Klaus (2012). E-Portfolios in der universitären Weiterbildung. Studierende im Spannungsfeld von Reflexivem Lernen und Digital Career Identity. Boizenburg: Verlag Werner Hülsbusch.

Himpsl-Gutermann, Klaus & Bauer, Reinhard (2011). Kaleidoskope des Lernens. E-Portfolios in der Aus- und Weiterbildung von (österreichischen) Lehrerinnen und Lehrern. zeitschrift für e-learning, lernkultur und bildungstechnologie, (Heft 3/2011 - 6. Jahrgang), 20–36.

Himpsl-Gutermann, Klaus & Bauer, Reinhard (2014). Internes Weiterbildungskonzept des ZLI für die PH Wien. Internes Manuskript, Wien.

Himpsl-Gutermann, Klaus, Blaschitz, Edith, Gutermann, Ruth & Baumgartner, Peter (2011). Blended Learning in der universitären Weiterbildung. Erfolgsfaktoren eines berufsbegleitenden Studienangebots am Department für Interaktive Medien und Bildungstechnologien der Donau-Universität Krems. In U. Dittler (Hrsg.), E-Learning: Einsatzkonzepte und Erfolgsfaktoren des Lernens mit interaktiven Medien (3., komplett überarbeitete Aufl., 65–81). München: Oldenbourg Verlag.

Himpsl-Gutermann, Klaus & Großböck, Peter (2013). E-Portfolios als Karrierebegleiter in der Schule - vom eigenen Lehrportfolio zur Medienbildung. In B. Koch-Priewe, T. Leonhard, A. Pineker, & C. Störtländer (Hrsg.), Portfolio in der LehrerInnenbildung. Konzepte und empirische Befunde (276–286). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.

Lipowsky, Frank (2014). Sich selbst als wirksam erfahren - ein Schlüssel für erfolgreiches Lernen von Lehrerinnen und Lehrern (Interview). Podium Schule, (2013|14), 8–9.

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> [10.10.2014].

Pädagogische Hochschule Wien (2014). Vorläufige Evaluationsergebnisse zum Hochschullehrgang Hochschuldidaktik RHD-1. Interner Bericht, Wien.

Seldin, Peter, Miller, Elizabeth J., Seldin, Clement A. & McKeachie, Wilbert (2010). The Teaching Portfolio: A Practical Guide to Improved Performance and Promotion/Tenure Decisions (4. Aufl.). San Francisco: John Wiley and Sons. Verfügbar unter http://books.google.at/books?id=_o8EFKdaoI8C&lpg=PR7&ots=K1cz5zU3iS&dq=%22teaching%20portfolio%22&lr&pg=PR4#v=onepage&q&f=false [01.06.2011].

Strasser, Thomas & Knecht, Harald (2013). ePortfolios in den schulpraktischen Studien der PH Wien. Ein Forschungsprojekt. Journal für LehrerInnenbildung, Social Media in der Lehrerbildung(4/2013), 23–28.

Swertz, Christian (2012). Überlegungen zur Umsetzung des Berichts „PädagogInnenbildung NEU – Die Zukunft der Pädagogischen Berufe“ im Bereich der Medienpädagogik. Medienimpulse, Medienbildung im Kontext der „PädagogInnenbildung NEU“(3/2012). Verfügbar unter

http://www.medienimpulse.at/pdf/Medienimpulse_Ueberlegungen_zur_Umsetzung_des_Berichts_PaedagogInnenbildung_NEU__Die_Zukunft_der_Paedagogischen_Berufe__im_Bereich_der_Medienpaedagogik_Swertz_20120917.pdf [10.10.2014].

AutorInneninfo:

Mag. Dr. Klaus Himpsl-Gutermann, MSc ist Institutskoordinator am Institut für übergreifende Bildungsschwerpunkte der PH Wien (IBS) und Leiter des dortigen Zentrums für Lerntechnologie und Innovation (ZLI). Darüber hinaus war er als Lehrgangskoordinator für die Implementierung des viersemestrigen Hochschullehrgangs Hochschuldidaktik im Herbst 2013 zuständig. Klaus Himpsl-Gutermann ist ehemaliger Lehrer für Mathematik, Physik und Informatik und seit fast 15 Jahren in der LehrerInnenfortbildung tätig (Allgemeine Didaktik, innovative Unterrichtsmethoden, E-Learning). Von 2007 bis 2013 war er Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Department für Interaktive Medien und Bildungstechnologien der Donau-Universität Krems, wo er zwei Weiterbildungslehrgänge im Themenfeld E-Learning geleitet hat und in mehreren Forschungsprojekten tätig war. Das elektronische Portfolio war dort sein Arbeitsschwerpunkt in Forschung und Lehre, zu dem er auch ein interdisziplinäres Doktoratsstudium der Philosophie im Fachgebiet „Lifelong Learning“ an der Universität Klagenfurt abschloss.

Mag. Dr. Thomas Strasser ist Forschungskoordinator am Institut für übergreifende Bildungsschwerpunkte und Ausbilder in den Bereichen Fachdidaktik Englisch und Mediendidaktik an der PH Wien. Er ist ehemaliger AHS/NMS-Lehrer für Englisch und Italienisch. Als Educational Technologist beschäftigt sich Thomas Strasser mit Social Media, Digital Literacy, Digital Citizenship, Mobiles Lernen, Web 2.0, ePortfolios, Content Management Systeme (CMS), Lernplattformen (LMS), Technology Enhanced Language Learning (TELL) und grundlegenden bildungswissenschaftlichen Fragestellungen im Kontext von E-Learning. Autor von zahlreichen wissenschaftlichen Beiträgen, Schul- und Methodikbüchern (TELL), wissenschaftlicher Berater unterschiedlichster Bildungsinstitutionen im Bereich TE(L)L, Gutachter von wissenschaftlichen Beiträgen und internationaler Vortragender.

Zentrum für Lerntechnologie und Innovation (ZLI), Pädagogische Hochschule Wien, Grenzackerstr. 18, 1100 Wien, zli@phwien.ac.at, +43 1 601 18-3309, <http://zli.phwien.ac.at>