

Implementierungsleitfaden für Institutionen

Contents

Articles

EUROPORTFOLIO-Logo	1
1 Einleitung	1
2 Analyse des ePortfolio Kontextes	2
3 ePortfolios als ein Katalysator für institutionellen Wandel	4
4 Implementierungsstrategien und organisatorische Rahmenbedingungen	5
5 Herausforderungen aus PÄDAGOGISCHER Sicht	6
6 Herausforderungen aus MANAGEMENT-Sicht	6
7 Herausforderungen aus MITARBEITERINNEN-Sicht	8
8 Herausforderungen aus TECHNOLOGISCHER Sicht	9
9 Das Ergebnis eines "idealen" Implementierungsprozesses in Bildungsinstitutionen	11
10 Schlüsselfaktoren für eine erfolgreiche Implementierung	11
11 Lizenzierung & Copyright	13

References

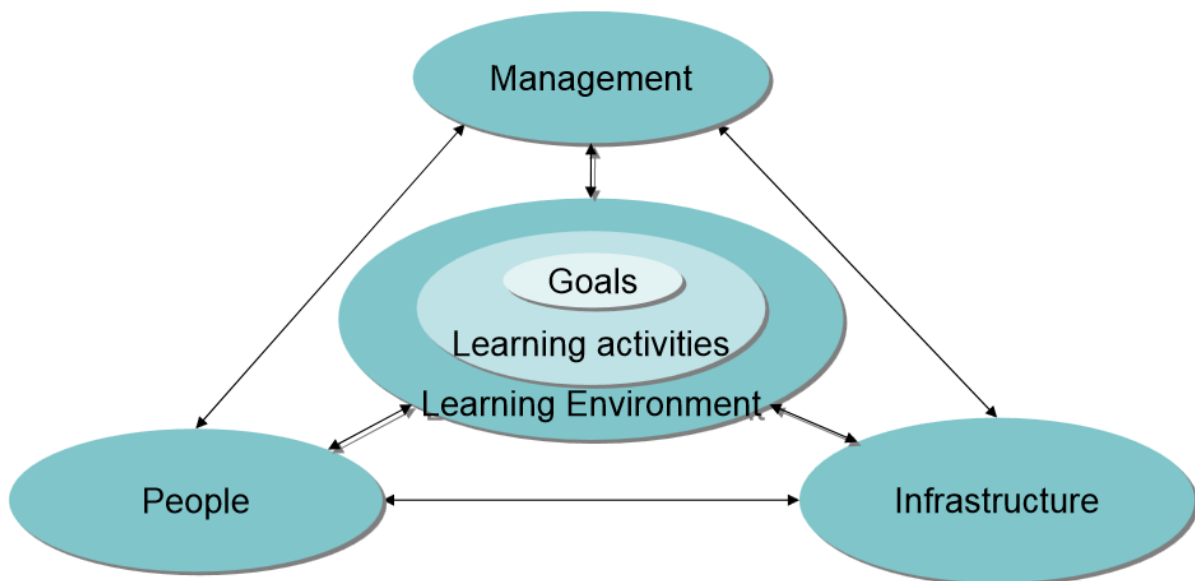
Article Sources and Contributors	14
Image Sources, Licenses and Contributors	15

EUROPORTFOLIO-Logo



1 Einleitung

Eine ePortfolio-Implementierung ist sehr herausfordernd für eine Institution: Es geht nicht nur um die Einführung eines tools, sondern vor allem auch um die Einführung eines innovativen didaktischen Konzepts (Chen Veugelers), welches viele Stakeholder involviert. Darüber hinaus und sofern die ePortfolio-Implementierung in die organisationale Strategie eingebettet ist, können ePortfolios auch als Katalysator für institutionelle Change-Prozesse fungieren.



Van Tartwijk, J., Driessen, E., Hoeberigs, B., Kösters, J., Ritzen, M., Stokking, K., Van der Vleuten, C.P.M. (2003)
Werken met een elektronisch portfolio. Groningen: Wolter-Noordhoff.

Da jede Institution ihren eigenen Kontext und ihre eigenen Spezifika hat, hängt der detaillierte Implementierungsprozess stark von den jeweiligen Bedürfnissen der einzelnen Institutionen ab. Trotzdem zeigen Studien (siehe z.B. Jisc ^[1], dass erfolgreiche e-Portfolio Implementierungen, welche die ganze Institution betreffen, üblicherweise folgende fünf Stufen umfassen:

Stufe 0: **Frühere Entwicklungen:** Reflexion früherer Entwicklungen und des status quo

Stufe 1: **Planning** Berücksichtigung des gesamtinstitutionellen Kontextes

Stufe 2: **Early adoption:** Versuchsphase

Stufe 3: **Embedding**: Erfahrungsaustausch und Anpassung

Stufe 4: **Sustaining**: Organisatorischer Wandel

References

[1] <https://epip.pbworks.com/w/page/44803404/What%20does%20good%20implementation%20look%20like>

2 Analyse des ePortfolio Kontextes

Definition des Kontextes und des ZWECKS

Für ePortfolios gibt es unterschiedlichste Kontexte und Anwendungsbereiche. Dementsprechend ist es zunächst **wesentlich, dass Sie den Zweck des ePortfolios Ihrem institutionellen Kontext und Ihrem spezifischen Anwendungsbereich anpassen!**

Nachfolgend finden Sie eine Reihe möglicher und verbreitetester Zwecke für die institutionenweite Verwendung eines ePortfolios (siehe Jisc ^[1]):

Demonstration und Bewertung von learning outcomes und Lernprozessen

ePortfolios können sowohl zum Zwecke des summativen Assessments (Demonstration der learning outcomes/Produkte) als auch zum Zwecke des formativen Assessments (Reflexion des Lernprozesses) eingesetzt werden. Insbesondere zum Zwecke des formativen Assessments können ePortfolios sowohl individuelle als auch organisationale Lernprozesse vorantreiben und Wissensmanagement und organisationale Veränderungsprozesse unterstützen.

Weiterführende Informationen hinsichtlich Demonstration und Bewertung von learning outcomes und Lernprozessen können im folgenden paper von Lorenzo and Ittelson gefunden werden: [2]

Akkreditierung

ePortfolios können auch zu Akkreditierungszwecke verwendet werden. Vorteile bestehen u.a. darin, dass Akkreditierungsprozesse sichtbarer und transparenter gemacht werden sowie Produkte und Prozesse der Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden können.

Beispiel: Die Indiana University-Purdue University Indianapolis (IUPUI) nützt ePortfolios als primäre Ressource zum Zwecke der Reakkreditierung: IUPUI ^[3]

Anerkennung früher erworbener Kompetenzen

Die Anerkennung von früher erworbenen Kompetenzen kann durch die Nutzung von ePortfolios unterstützt und gefördert werden, da der Anerkennungsprozess einfacher und effizienter gestaltet werden kann.

Weitere Informationen sind hier zu finden:[4] sowie im folgenden Dokument der EPNET community ^[5]

Lebenslanges Lernen & berufliche Akkreditierung

ePortfolios können die persönliche Entwicklungsplanung und die berufliche Weiterbildung unterstützen, indem sie die Reflexion von Lernprozessen und -ergebnissen fördern. Indem ePortfolios die Entwicklungs- und Weiterbildungsprozesse über einen längeren Zeitraum unterstützen können sie auch zur beruflichen Akkreditierung führen.

Mehr Informationen darüber können auch auf der Webseite des EPIC-Projektes gefunden werden project EPICS ^[6] sowie in dieser Präsentation ^[7], welche über das Thema Lebenslanges Lernen handelt und auf dem SICTAS report 'ePortfolios beyond training and education' (Australien) basiert.

Hinsichtlich des Einbezugs der MitarbeiterInnen, ist auch in der Zusammenfassung des Flourish project at Cumbria ^[8] ein guter Überblick enthalten.

Weitere Informationen zu ePortfolios und MitarbeiterInnenentwicklung finden Sie auch hier ^[9]

Über die hier angeführten ePortfolio-Zwecke hinausgehend, gibt es noch eine Reihe weiterer: Jobsuche, Steuerung von schulischen/beruflichen Übergängen usw.

Hier ^[10] finden Sie einen Überblick über die unterschiedlichen ePortfolio-Zwecke und deren institutionelle Berührungspunkte (z.B. Curriculum-bezogen oder extra-curricular).

Abhängig vom Zweck und dem Anwendungskontext des ePortfolios, können unterschiedliche Typen von ePortfolios unterschieden werden: Die drei Haupttypen sind (für nähere Informationen hierzu siehe auch the general implementation guidelines, section 3.4 ^[11]):

- Reflexionsportfolio
- Entwicklungsportfolio
- Präsentationsportfolio

Weitere Diskussionen rund um die diversen ePortfolio-Zwecke sind auch hier ^[12] zu finden.

Identifikation und Einbezug der STAKEHOLDER

Stakeholder haben eine Vielzahl von Bedürfnissen. Dementsprechend ist es bei der Implementierung Ihres ePortfolios in Ihre Institution wesentlich, dass Sie **die internen und externen Stakeholder identifizieren und deren Bedürfnisse berücksichtigen**.

Der Verständnis darüber wie Stakeholder sowohl von der ePortfolio-Implementierung profitieren als auch dazu beitragen können ist sehr wichtig: Einerseits gibt es Aufschluss über das ePortfolio-Design, andererseits können auch Strategien entwickelt werden, wie die verschiedenen Stakeholder in die Organisationskultur integriert werden können.

Mehr Informationen zu den unterschiedlichen Perspektiven der Stakeholder und wie ebendiese ihre möglichen Vorteile wahrnehmen, finden Sie auf der Homepage des Australischen ePortfolio Projektes, welches von der Queensland University of Technology durchgeführt wurde:

- learners ^[13]
- academic staff ^[14]
- IT staff ^[15]
- institutional managers ^[16]
- employers, institutional bodies ^[17]
- staff / employees ^[18]

Nähere Informationen zu Strategien zur Identifikation und zum Einbezug von Stakeholdern finden Sie auch im Video und in den Präsentationsunterlagen von Helen L. Chen und Tracy Penny-Light, abrufbar unter: ^[19]

Die EPNET Maturity Matrix

Die EPNET community hat eine Maturity Matrix ^[20] entwickelt, welche sowohl von Individuen als auch von Organisationen als Werkzeug zur Selbsteinschätzung in Hinblick auf ihre Reife zur Einführung eines ePortfolios in ihrer Institution verwendet werden kann.

Die EPNET-Maturity Matrix basiert auf drei Hauptdimensionen

- Zweck
- Charakteristika
- Zielgruppe

References

- [1] <http://www.jiscinfonet.ac.uk/infokits/e-portfolios/purposes/>
- [2] <https://net.educause.edu/ir/library/pdf/eli3003.pdf>
- [3] <http://www.iport.iupui.edu/>
- [4] <http://www.crlf.org.uk/media/crlf/content/symposium/CRL%202011-1%20R%20Cameron.pdf>
- [5] <https://drive.google.com/file/d/0B6p1E11HxvqLbjhXMDdBdTRMSDA/edit?pli=1>
- [6] <http://www.eportfolios.ac.uk/EPICS/>
- [7] <http://de.slideshare.net/jerry1/eportfolios-for-lifelong-learning?related=1>
- [8] https://www.pebblepad.co.uk/cs_newsmedia/CDLT_Flourish_Final.pdf
- [9] http://www.academia.edu/232228/E-portfolios_for_staff_development
- [10] <https://epip.pbworks.com/w/file/50115088/touchpoints.jpg>
- [11] http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php/Implementation_Guidelines#Taxonomy_of_ePortfolios
- [12] <https://epip.pbworks.com/w/page/49130192/Purposes%20for%20e-portfolios>
- [13] http://www.eportfolioppractice.qut.edu.au/docs/AeP_conceptguide_learners.pdf
- [14] http://www.eportfolioppractice.qut.edu.au/docs/AeP_conceptguide_academic_staff.pdf
- [15] http://www.eportfolioppractice.qut.edu.au/docs/AeP_conceptguide_IT_teaching_and_support_staff.pdf
- [16] http://www.eportfolioppractice.qut.edu.au/docs/AeP_conceptguide_institutional_managers.pdf
- [17] http://www.eportfolioppractice.qut.edu.au/docs/AeP_conceptguide_employers_professional_bodies.pdf
- [18] http://www.eportfolioppractice.qut.edu.au/AeP%20Newsletter_concept_employees_FIN.pdf
- [19] <http://eportfolioca.org/resource-articles/140-strategies-for-identifying-stakeholders>
- [20] <https://docs.google.com/file/d/0Bxntz9IEOEzwSFVMZ0tyejYkE/edit?pli=1>

3 ePortfolios als ein Katalysator für institutionellen Wandel

Zusätzlich zur Reflexion von Lernprozessen, können ePortfolios auch institutionellen Wandel fördern Siehe auch AAC&U Electronic Portfolio Forum and Catalyst for Learning ^[1]

- ePortfolios helfen MitarbeiterInnen und Universitäten ihre Ideen zu verbreiten.
- ePortfolios vernetzen verschiedenen Gruppen in der Institution um über Themen zu diskutieren.

Zum Beispiel, restrukturierte das LaGuardia Community College ^[2] durch die Einführung von ePortfolios Beratung, Assessment und berufliche Weiterentwicklung.

- ePortfolios können auch zur Analyse von Lernen herangezogen werden ("big data") und stellen damit wertvolle Informationen über die Lernenden bereit um auf deren individuellen Bedürfnisse eingehen zu können.
- ePortfolios können den Studierenden u.a. helfen um ihre extra-curricularen Aktivitäten sowie Kompetenzen darzustellen und in das curriculare Lernen zu integrieren.

Mehr Informationen sind auch hier ^[3] erhältlich.

Bitte berücksichtigen Sie auch, dass ePortfolios unbedingt auch in die gesamte Organisationsstrategie eingebettet sein müssen, damit Wandelprozesse mit ePortfolios erfolgreich unterstützt und gefördert werden.

References

- [1] http://www.niu.edu/plus/_pdf/models/ePortfolios%20at%20NIU%2003.17.2014.pdf
 - [2] <http://www.learningoutcomeassessment.org/documents/LaGuardiaCC.pdf>
 - [3] <http://lc.mcnrc.org/eportfolios-as-connectors-and-catalysts-for-change/>
-

4 Implementierungsstrategien und organisatorische Rahmenbedingungen

In einer Studie, welche von der Donau-Universität Krems durchgeführt wurde, identifizierten Peter Baumgartner, Klaus Himpsl and Sabine Zauchner folgende ePortfolio-Implementierungsstrategien für Hochschulen:

A: ePortfolios als ein ‚Service‘ für Studierende (optional)

ePortfolio-Typ: Entwicklungsportfolio (Kompetenzportfolio)

Beispiele: Universität Graz – AT, Universität Klagenfurt – AT

Zweck für Studierende: Darstellung der eigenen Stärken und Kompetenzen; Unterstützung bei der Fächerauswahl

Institutionelle Ziele: Senkung der Drop outs, Visualisierung von nonformalem und informellem Lernen

Empfohlene Software: Mahara, Taskstream

B: ePortfolios als ein Lern-/Lehrwerkzeug in einzelnen Lehrveranstaltungen

ePortfolio-Typ: Reflexionsportfolio (Lernportfolio)

Beispiele: Universität Salzburg – AT, Universität Vienna – AT

Zweck Studierende: Reflexion von Lernprozessen, Training von Schlüsselqualifikationen

Institutionelle Ziele: Querschnittsqualifikationen fördern, Qualitätsmanagement in der Lehre

Empfohlene Software: unterschiedliche und abhängig von den Kurszielen

C: ePortfolios als integraler Bestandteil von Curricula

ePortfolio-Typ: Reflexionsportfolio & Präsentationsportfolio

Beispiele: Donauuniversität Krems – AT, FH Eisenstadt

Zweck Studierende: Gestaltung eines Personal Learning Environments, Vorlage von Kompetenznachweisen, Wissensmanagement

Institutionelle Ziele: praxisnahe, reale Umsetzung der Studieninhalte, Qualitätssicherung

Empfohlene Software: Mahara, factline

D: Hochschulweite Implementation von ePortfolios

ePortfolio-Typ: Reflexionsportfolio & Entwicklungsportfolio & Präsentationsportfolio Beispiele: Universität Wien – AT

Zweck Studierende: alle Zwecke von A + B, sowie Bewußtsein über die eigenen Kompetenzen und Unterstützung bei der Berufswahl

Institutionelle Ziele: Employability Empfohlene Software: Mahara, PebblePad

Nähere Informationen sind hier ^[1] zu finden. Darüber hinaus gibt es auch ein Webinar ^[2] zu Implementierungsstrategien an Universitäten.

References

[1] <http://de.slideshare.net/EPNET-Europortfolio/strategies-for-implementing-eportfolios-in-higher-education-34724244>

[2] <http://www.eportfolio.eu/events/open-webinar-strategies-implementing-eportfolios-higher-education/>

5 Herausforderungen aus PÄDAGOGISCHER Sicht

ePortfolios sind ein lernenden-zentriertes tool. Dementsprechend muss die Einführung eines ePortfolios auch mit einer Veränderung sowohl der Lernenden-Rolle als auch der PädagogInnen-Rolle einhergehen. Weitere Informationen hierzu sind zu finden unter: general implementation guidelines - characteristics of educational settings and contexts for ePortfolio use ^[1] and Teachers' Guidelines ^[2]

References

[1] http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php/Implementation_Guidelines#Characteristics_of_educational_settings_and_contexts_for_ePortfolio_use

[2] http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php/Phases_of_implementation

6 Herausforderungen aus MANAGEMENT-Sicht

ePortfolio Kultur

Bei der Einführung eines ePortfolios muss die Organisationskultur berücksichtigt werden, insbesondere muss die Organisationskultur auch im Einklang mit der Anwendung des lernendenzentrierten ePortfolio-Ansatzes stehen bzw. unter Umständen entsprechend verändert werden.

Vision, Mission und Werte Ihrer Institution reflektierendes Lernen und Innovation unterstützen!

Eine ePortfolio-Kultur umfasst die einer Institution zugrundeliegenden Werte und impliziten Annahmen, welche sich u.a. in einer gemeinsamen Sprache und den didaktischen Praktiken manifestieren.

In Anwendung von Everett Rogers Diffusionstheorie (1962), stellt folgende Präsentation von Maggie Beers und Kevin Kelly ^[1] zwei Fallstudien vor, in denen zwei Institutionen den Versuch unternahmen, die Organisationskultur zu verändern - einmal bottom up und einmal top-down.

Rogers **Diffusionstheorie** ist ein Rahmenwerk für Veränderungsprozesse in Organisationen und daher ein sehr guter Leitfaden für PraktikertInnen. Diffusion von Innovationen (dementsprechend auch die Diffusion von ePortfolios, welche Innovationen in Institutionen sind) beschreibt den sozialen Prozess und die Kommunikation im Zuge dessen eine Innovation von den MitarbeiterInnen abgelehnt oder befürwortet wird.

Folgende Faktoren beeinflussen die Akzeptanz einer Innovation:

- **Relativer Vorteil**

Bezieht sich auf das Ausmaß dessen, inwieweit die Situation nach Einführung der Innovation als besser gegenüber der aktuellen Situation eingeschätzt wird

Vorgeschlagene Strategie: Wie kann man allen Stakeholdern die klaren Vorteile der ePortfolios und die durch die Einführung der ePortfolios zu erwartenden Verbesserungen kommunizieren?

- **Kompatibilität**

Bezieht sich auf das Ausmaß dessen, inwieweit die Innovation als konsistent mit existierenden Werten, früheren Erfahrungen und Bedürfnissen erachtet wird

Vorgeschlagene Strategie: Welche ePortfolio-Aspekte sind mit den Glaubenssätzen und Praktiken der Stakeholder kompatibel?

- **Komplexität**

Bezieht sich auf das Ausmaß dessen, inwieweit die Nutzung der Innovation als schwierig wahrgenommen wird.

Vorgeschlagene Strategie: Wie können wir die ePortfolios möglichst benutzerfreundlich designen?

- **Erprobbarkeit**

Bezieht sich auf das Ausmaß dessen, inwieweit eine Innovation ausgetestet werden kann. Wenn eine Innovation getestet werden kann fördert dies eine schnellere Akzeptanz.

Vorgeschlagene Strategie: Wie können Stakeholder mit ePortfolios experimentieren?

- **Beobachtbarkeit**

Bezieht sich auf das Ausmaß dessen, inwieweit die Ergebnisse der Innovation nach außen sichtbar sind: Je sichtbarer die Ergebnisse der Innovation, desto rascher erfolgt die Akzeptanz.

Vorgeschlagene Strategie: Wie kann man ePortfolios für alle Stakeholder sichtbar machen?

Weitere Informationen hinsichtlich der Schaffung einer ePortfolio-Kultur in Hochschulen kann hier ^[2] gefunden werden.

Eigentumsrechte

Gemäß Baumgartner (2011) und Balaban et al. (2010) können folgende Eigentümer eines ePortfolios unterschieden werden:

- **Individuelles ePortfolio**

Bezieht sich auf das ePortfolio einer spezifischen Person. Der/die EigentümerIn ist der/die alleinige Besitzer aller ePortfolio-Inhalte und hat die alleinige Entscheidung über die ausgewählten Features und relevante digitale Archive.

- **Individuelles ePortfolio innerhalb einer Institution/Organisation**

Das Individuum ist der/die BesitzerIn des ePortfolio-Inhaltes - allerdings eingebettet in eine Institution. Dies bedeutet, dass die Institution darüber entscheidet, welche Features erlaubt und welche blockiert werden - je nachdem, welchen Zweck die Institution mit dem individuellen ePortfolio verfolgt.

- **Institutionale/organisationale ePortfolios**

Das ePortfolio kann einer kulturellen, sozialen, kommerziellen oder politischen Institution gehören. Das ePortfolio gehört, gemäß der jeweiligen Satzung oder der Statuten, autorisierten Mitglieder dieser Institution oder Organisation.

Beispiel: Ziviles ePortfolio in den digitalen Städten [3] Europäisches Sprachenportfolio [4]

Charlesworth & Home (2004, 2005 & 2006) von der Bristol University werden hinsichtlich Eigentumsrechte von ePortfolios folgende Fragen auf, welche es bei der Einführung eines ePortfolios im institutionellen Kontext anzusprechen und zu lösen gilt:

- Wie wollen Sie sicherstellen, dass Ihr ePortfolio-System mit dem Datenschutzgesetzen konform geht?
- Was sind die problematischen Themen bezüglich der Eigentumsrechte von Materialien in Ihrem ePortfolio-System?
- Wie wollen Sie sicherstellen, dass Ihr ePortfolio-System allen Lernenden zugänglich ist?
- Wie wollen Sie sicherstellen, dass die Lernenden keinen Missbrauch des ePortfolio-Systems betreiben?
- Wie wollen Sie Plagiate identifizieren?

Nähere Informationen finden Sie hier: [5]

References

- [1] http://teachingcommons.cdl.edu/eportfolio/resources/dop/documents/culture_001.pdf
- [2] <http://teachingcommons.cdl.edu/eportfolio/resources/dop/culture.html>
- [3] <http://www.bejarciudadigital.com/ciudad-digital.html>
- [4] <https://www.oapee.es/e-pel/>
- [5] <http://www.jiscinfonet.ac.uk/infokits/e-portfolios/considerations/legal/>

7 Herausforderungen aus MITARBEITERINNEN-Sicht

Engagement der MitarbeiterInnen

Bei der Implementierung eines ePortfolio-Systems in eine Institution müssen unbedingt auch die unterschiedlichen Verhaltensweisen von MitarbeiterInnen in Bezug auf den Umgang mit Innovationen berücksichtigt werden (siehe auch Rogers, 1962, S. 150):

- **Innovators** sind Personen, welche eine hohe Risikobereitschaft aufweisen und bereit sind auch Technologien, welche u.U. versagen können, zu akzeptieren.
- **Early adopters** ähnlich den "innovators", allerdings weniger risikofreudig.
- **Early Majority** akzeptieren Innovationen - allerdings dauert dies um einiges länger als bei den "innovators" und "early adopters"
- **Late Majority** sind Personen, welche Innovationen eher skeptisch gegenüberstehen und diese nur akzeptieren, nachdem sie von der Masse akzeptiert wurde.
- **Laggards** sind Personen, welche eine Aversion gegenüber Veränderungen haben und dementsprechend die Innovation als letzte annehmen.

Folgende Maßnahmen helfen um das Commitment der MitarbeiterInnen zu fördern:

- Einbezug der MitarbeiterInnen von Anfang an (v.a. die MeinungsführerInnen und DisseminatorInnen)
- kontinuierliche Informationen
- Workshops, interne Meetings, Informationsveranstaltungen
- aktive Ermutigung zur Verwendung des ePortfolio-Systems
- Das Interesse der MitarbeiterInnen für einen Aspekt des ePortfolios gewinnen um in weiterer Folge weitere Funktionalitäten einzuführen
- Unterstützung der MitarbeiterInnen während der Einführungsphase des ePortfolios
- Gute ePortfolio-Beispiele vorstellen
- Marketing, z.B. Webseite, Teammeetings etc.

IT-Kompetenzen

Grundsätzlich reichen für die Arbeit mit einem ePortfolio IT-Basiskenntnisse, wie beispielsweise die Browsernutzung und die Bearbeitung von Dateien, aus. Um die Funktionalitäten eines ePortfolios voll nutzen zu können, dürfen die hierfür notwendigen IT-Kenntnisse allerdings nicht unterschätzt werden.

Die bisherige NutzerInnenerfahrung mit Informationstechnologien hat somit einen wesentlichen Einfluss auf die erfolgreiche Arbeit mit ePortfolios: Wenn MitarbeiterInnen und Lernende ungeübt im Umgang mit IT sind, müssen Sie **trainiert werden**. Diese Training sollte bedürfnisorientiert erfolgen und bei Bedarf zusätzlich zu spezifischen ePortfolio-Anwendungen auch allgemein IT-Kompetenzen umfassen.

Vorgeschlagenes Kursprogramm zur Entwicklung von Basis-IT-Kompetenzen für TutorInnen und Lernende (Stefani et al 2007):

- Computer-Basiskenntnisse: Word, Powerpoint, Erstellen, Speichern und Hochladen von Daten
- Erstellen von Multimediapräsentationen
- Grafikprogramme

Für jene Personen mit fortgeschrittenen Computerkompetenzen siehe "Implementation Guidelines for teachers, section 2.2.4": [1])

References

[1] http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php/Phases_of_implementation#Digital_competences_and_ICT_skills

8 Herausforderungen aus TECHNOLOGISCHER Sicht

Auswahl der tools

Himpsl-Gutermann und Baumgartner (2009) entwickelten eine Kriteriencheckliste für die Evaluation von ePortfolio-Software. Abhängig vom ePortfolio-Typ, liegt die Entscheidung bei den BenutzerInnen oder der Institution, welche Funktionen die ePortfolio Plattform haben muss (siehe auch "General guidelines"[1])

Lorenzo und Ittelsen stellen bzgl. Plattformauswahl vier Zugänge dar:

* "Eigenbau" (von den eigenen IT-MitarbeiterInnen entwickelt)

PRO

- auf die Bedürfnisse der Institution zugeschnitten
- keine Lizenzgebühren
- Institution besitzt Eigentumsrechte

CONTRA

- u.U. sehr hohe Kosten
- u.U. sehr hohe Zeitressourcen notwendig
- die nötige Expertise muss vorhanden sein
- Fluktuation kann Nachhaltigkeit negativ beeinflussen

* Open Source

PRO

- keine Gebühren
- Community-Wissen

CONTRA

- Kosten für technischen Support und Erhaltung
- Möglichkeit, dass die Open Source Initiative eingestellt wird
- Möglichkeit, dass die Updates nicht mit den Bedürfnissen einhergehen

* Kommerziell

PRO

- keine Entwicklungskosten
- technischer Support wird vom Entwickler geleistet
- Ein CMS kann ein ePortfolio eingebettet haben

CONTRA

- Lizenzzahlungen
- u.U. nicht zufriedenstellender Support

***Herkömmliche tools (eg. MS Front Page, Macromedia Dreamweaver)**

PRO

- kreativere ePortfolios möglich
- niedrige Kosten für die Software

CONTRA

- NutzerInnen benötigen Programmierkenntnisse (z.B.HTML)

Für weitere tools und ePortfolio-Beispiele siehe auch "Implementation Guidelines for Teachers, section 3.2."

IKT-Infrastruktur

Die IKT-Infrastruktur umfasst Hardware, Software und das Netzwerk.

Hardware inkludiert alle Geräte, welche Zugang zum ePortfolio oder dem Internet leisten können (PC, Tablet, Smartphone). Darüber hinaus umfasst die Hardware auch die Server. Falls die falsche Technologie benutzt wird kann dies einem erfolgreichen ePortfolio-Projekt massiv entgegenstehen.

Software inkludiert(Online-)Anwendungen sowie deren Design. Insbesondere ist es notwendig, dass das Design der Anwendung auch diverse Mensch-Technologie-Interaktionen berücksichtigt, z.B. die von den NutzerInnen wahrgenommene Nützlichkeit.

Da die NutzerInnen ihre Dateien austauschen sollen, ist der Zugang zum Breitband eine weitere Voraussetzung um ein ePortfolio-System zu nutzen.

Darüber hinaus erfordert die Infrastruktur:

- regelmäßige Wartungsarbeiten
- "train the trainer"

(Basierend auf: Kung-Keat Teoh (2011): An examination of critical success factors in the implementation of ePortfolios in universities. In: Journal of Academic Language & Learning, Vol 5, No 2.)

Interoperabilität

Vor allem dann, wenn das ePortfolio-System darauf abzielt, biographische Übergänge und/ oder Lebenslanges Lernen zu unterstützen, ist Interoperabilität ein Schlüsselfaktor.

References

- [1] http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php/Implementation_Guidelines#Evaluation_of_ePortfolio_software.2Fplatforms

9 Das Ergebnis eines "idealen" Implementierungsprozesses in Bildungsinstitutionen

In einer Bildungsinstitution würde eine "ideale" ePortfolio-Implementierung folgende Charakteristica aufweisen:

- Es existiert eine ePortfolio-Kultur, welche Lernende ermutigt non-formal und informell erworbene Kompetenzen in Form von Artefakten in ihre ePortfolio zu inkludieren
- Das ePortfolio wird als individuelles und lernendenorientiertes tool wahrgenommen, welches sowohl im Lernprozess als für Assessmentzwecke einen zentralen Stellenwert einnimmt
- Lernende werden ins ePortfolio-Konzept eingeführt und bei der Nutzung des ePortfolios angeleitet (sowohl in technischer als auch in sinnstiftender Perspektive)
- ePortfolios sind Bestandteil des Curriculums
- ePortfolios werden zum Assessment der Lernergebnisse herangezogen. Das Feedback der InstruktorInnen kann in das ePortfolio integriert und als Artefakt behandelt werden
- Den Lernenden werden zwischendurch immer wieder sessions zur Verfügung gestellt, in denen sie ihren effektiven Gebrauch von eportfolios evaluieren können
- Dialog, Debatten, Diskussion und Vorstellung guter ePortfolio-Beispiele sind üblich
- Es wird genügend Zeit zur Weiterentwicklung des individuellen ePortfolios gegeben
- Die Fakultät versteht und promoted den Wert von ePortfolios
- Ein guter Support in technischen Fragen ist gegeben

Grundlage: <http://www.elearnspace.org/Articles/eportfolios.htm>

10 Schlüsselfaktoren für eine erfolgreiche Implementierung

Für nähere Informationen und mehr Fallstudien, siehe auch das Jisc ^[1] toolkit mit einer Zusammenfassung der Erfolgsfaktoren für den Implementierungsprozess.

ePortfolio Implementierung an der Queensland University of Technology (QUT) - Australien (2004-2012)

ZWECK

QUT hat sich als ‚Universität für die reale Welt‘ positioniert. Dementsprechend haben die Studierenden auch hohe Erwartungen an ihre Employability und die ePortfolio-Implementierung zielte auf die Übergänge ins Studium und vom Studium ins Berufsleben, sowie persönliche und berufliche Weiterentwicklung ab.

E-PORTFOLIO TOOL

Eigenbau

ERFOLGSFAKTOREN FÜR DIE IMPLEMENTIERUNG

- Hoher Supportlevel von DVC Technology Information sowie Lern-Support (TILS)
 - Breite Zusammenarbeit innerhalb QUT vom Anfang an
 - Führungskräfte innerhalb QUT wurden früh in die Entwicklung des ePortfolio-Systems einbezogen
 - Technische Dienstleistungen und das Karrierebüro spielten eine zentrale Rolle im Implementierungsprozess
-

- Während des Piloten und des Roll-Outs fand ein regelmäßiger Austausch über mehrere Kanäle und persönliche Kommunikation statt
- Steering Committees unterstützten die Schlüsselphasen des Implementierungsprozesses und stellten damit den Einbezug der Stakeholder sicher
- ePortfolios werden von der zentralen ePortfolio-Serviceeinheit unterstützt. Damit ist sichergestellt, dass die BenutzerInnen die Möglichkeit haben Feedback zu allen Aspekten des ePortfolio-Systems zu geben.

Siehe auch QUT Homepage ^[2] and Fallstudie Queensland University of Technology ^[3]

Implementierung eines institutionellen ePortfolios an der Massey University - New Zealand (2008-2009)

ZWECK

Die Implementierung zielte auf die Bereitstellung eines ePortfolio-Systems für alle Studierende sowie die Etablierung einer Lebenslanges Lernen-Strategie ab (18 monatige eportfolio-Initiative)

E-PORTFOLIO TOOL

Mahara

KEY FACTORS FOR SUCCESSFUL IMPLEMENTATION ACROSS INSTITUTION

- Eine institutionsweite Lebenslanges Lernen-Strategie: Im Zuge des Pilotprojektes waren manche MitarbeiterInnen skeptisch, da sie nicht die längerfristige Strategie hinter der ePortfolio-Einführung sahen und Bedenken bzgl. des Supports nach Projektende hatten.
- Stabiles Führungsteam: Fluktuation im Führungsteam kann zu Prioritätenwechsel und damit einhergehend auch geringem Commitment der MitarbeiterInnen führen
- Eine zentrale Supporteinheit für die Implementierung
- Starke technische und pädagogische Unterstützung sowohl für die LektorInnen als auch für die Studierenden
- Stärkung der Reflexionspraxis unter den MitarbeiterInnen
- Austausch der ePortfolios innerhalb der Universität und darüber hinaus
- Digitale Kultur: Zu geringe IT-Kompetenzen sind ein Hindernis für die Nutzung von ePortfolios
- Auszeichnungen für die Qualität von Lehre und Qualität von Forschung

Mehr Informationen sind hier zu finden: Fallstudie Massey University ^[4]

Das Management institutioneller Herausforderungen: ePortfolio Implementierung am Thanet Further Education College - UK (2008-2010)

ZWECK

MitarbeiterInnenentwicklung und Akkreditierung, Assessment von Lernergebnissen der Studierenden

E-PORTFOLIO TOOLS

PebblePad, Mahara, Learning Assistant (Mapping portfolios), In-folio (Implementierung am Thanet ist im Kontext "work based learning" fehlgeschlagen)

KEY FACTORS FOR SUCCESSFUL IMPLEMENTATION

- **Governance, Leadership and Vision:** Innerhalb des Innovationsteam ist der/die eLearning-LeiterIn für die institutionsweite eLearning-Strategie und ePortfolio Implementierung zuständig. Die ePortfolio Implementierung kam hauptsächlich aufgrund seiner Begeisterung zustande.
- **Anpassung an den institutionellen Kontext:** Es gab den Bedarf nach individuellen Lernräumen für Studierende, Bedarf nach Effizienzsteigerung der konventionellen Portfolios sowie Bedarf die berufliche Weiterentwicklung von seiten der MitarbeiterInnen evident zu machen

- **Kommunikation mit den Stakeholdern und Entwicklung der Expertise:** Der/die elearning-LeiterIn hatte die Möglichkeit seine Expertise im Rahmen diverser Projekte, Konferenzen und Selbststudium auszubauen und zu vertiefen.
- **MitarbeiterInnen:** Waren von Beginn der ePortfolio-Implementierung an involviert
- **Piloten:** Piloten wurden durchgeführt
- **Blog:** wurde von sehr vielen LektorInnen mit ePortfolio-Beispielen bespielt; die Diskussion ebendieser wurde ein Bestandteil der Weiterbildungsveranstaltungen.

Weiterführende Informationen sind hier zu finden: case study Thanet College ^[5] and Videofallstudie Thanet College ^[6]

References

[1] <https://epip.pbworks.com/w/page/40808726/Implementation%20guidance%20for%20senior%20managers>

[2] <http://www.studenteportfolio.qut.edu.au/>

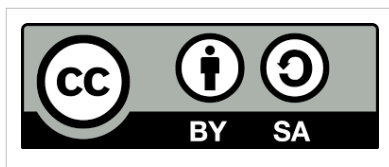
[3] <https://epip.pbworks.com/w/page/30361356/Case%20study%20QUT%20Home%20Page>

[4] <https://epip.pbworks.com/w/page/30363890/Case%20study%20Massey%20University%20Home%20Page>

[5] <https://epip.pbworks.com/w/page/40459479/Thanet%20College%2C%20UK>

[6] <https://www.youtube.com/watch?v=Zhz-bBg156kl>

11 Lizenzierung & Copyright



This publication by Europortfolio.org is available under Creative Commons: Attribution - Share alike 3.0. Unported. Some right reserved for Europortfolio.org and authors. You are allowed to share and adapt the publication for any purpose, even commercially as long as you follow the license terms. Link to license: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/>



This project has been funded with support from the European Commission under the Lifelong Learning Programme. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Article Sources and Contributors

EUROPORTFOLIO-Logo *Source:* <http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php?oldid=1510> *Contributors:* Sylvia Grossgasteiger

1 Einleitung *Source:* <http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php?oldid=1495> *Contributors:* Sylvia Grossgasteiger

2 Analyse des ePortfolio Kontextes *Source:* <http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php?oldid=1505> *Contributors:* Sylvia Grossgasteiger

3 ePortfolios als ein Katalysator für institutionellen Wandel *Source:* <http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php?oldid=1497> *Contributors:* Sylvia Grossgasteiger

4 Implementierungsstrategien und organisatorische Rahmenbedingungen *Source:* <http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php?oldid=1498> *Contributors:* Sylvia Grossgasteiger

5 Herausforderungen aus PÄDAGOGISCHER Sicht *Source:* <http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php?oldid=1499> *Contributors:* Sylvia Grossgasteiger

6 Herausforderungen aus MANAGEMENT-Sicht *Source:* <http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php?oldid=1506> *Contributors:* Sylvia Grossgasteiger

7 Herausforderungen aus MITARBEITERINNEN-Sicht *Source:* <http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php?oldid=1507> *Contributors:* Sylvia Grossgasteiger

8 Herausforderungen aus TECHNOLOGISCHER Sicht *Source:* <http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php?oldid=1508> *Contributors:* Sylvia Grossgasteiger

9 Das Ergebnis eines "idealen" Implementierungsprozesses in Bildungsinstitutionen *Source:* <http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php?oldid=1503> *Contributors:* Sylvia Grossgasteiger

10 Schlüsselfaktoren für eine erfolgreiche Implementierung *Source:* <http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php?oldid=1509> *Contributors:* Sylvia Grossgasteiger

11 Lizenzierung & Copyright *Source:* <http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php?oldid=1494> *Contributors:* Sylvia Grossgasteiger

Image Sources, Licenses and Contributors

File:EuroportfolioLogo.jpg *Source:* <http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php?title=File:EuroportfolioLogo.jpg> *License:* unknown *Contributors:* Karolina g

File:Attention_areas_ePortfolios.png *Source:* http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php?title=File:Attention_areas_ePortfolios.png *License:* unknown *Contributors:* Sylvia Grossgasteiger

File:CC-BY-SA.png *Source:* <http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php?title=File:CC-BY-SA.png> *License:* unknown *Contributors:* Karolina g

File:EU flag LLP EN-01.jpg *Source:* http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php?title=File:EU_flag_LLP_EN-01.jpg *License:* unknown *Contributors:* Karolina g