



# Reifegradmodell für den Einsatz von E-Portfolios & Open Badges

## Inhaltsverzeichnis

[Einführung](#)

[Anwendung des Reifegradmodells](#)

[Rational für das Reifegradmodell](#)

[Zwei Kontexte](#)

[Drei Räume](#)

[Vier Komponenten](#)

[Fünf Stufen](#)

[Reifegradmodell für den Einsatz von E-Portfolios und Open Badges](#)

[Lernen](#)

[Leistungsfeststellung](#)

[Lehrpersonal](#)

[Lernende](#)

[Technologien](#)

[E-Portfolios](#)

[E-Portfolio-Technologien](#)

[Open Badges](#)



# Einführung

Eine zunehmende Anzahl von Individuen und Organisationen beschäftigt sich mit der Planung oder dem Einsatz von E-Portfolios und neuerdings auch Open Badges. Womit beginnen? Ist die Organisation reif dafür? Wie kann man die Vorteile maximieren? Wie können diese zu einer Verbesserung und Transformation unseres Lehrens und Lernens beitragen?

Das ePortfolio und Open Badges Reifegradmodell will mögliche Antworten auf diese Fragen bereit stellen. Es hat zum Ziel, Individuen, Organisationen, Communities und die öffentliche Hand dabei zu unterstützen, die Anwendung technologiebasierten Lernens zu reflektieren und zu verbessern, mit einem speziellen Fokus auf ePortfolios und Open Badges.

Das Reifegradmodell wurde von der Arbeit von [Becta](#) zu e-maturity inspiriert, darüber hinaus vom Self Review Framework und ICT Mark (2006), das jetzt auf NAACE (überarbeitet 2014) übertragen wurde, einem früheren ePortfolio Reifegradmodell, das von [EiFEL](#) (2007) entwickelt wurde und dem [Australian ePortfolio Project](#), der [Australian ePortfolio Initiative](#), dem Australian ePortfolio Toolkit (2008) und der Arbeit von [JISC SURF](#).

Das dem E-Portfolio- & Open Badges Reifegradmodell unterliegende Rahmenmodell möchte umfassend sein, insofern, dass es z. B. berücksichtigt, wie Individuen und Organisationen heute arbeiten, während es auch einen Rahmen für zukünftige Anpassungen eröffnet, so, dass Praktiker im pädagogischen Bereich in der Lage sein werden zu sagen: „Hier stehen wir heute und dort möchten wir kommendes Jahr stehen“. Die primäre Funktion des Reifegradmodells ist, ein Werkzeug bereit zu stellen, das den Dialog zwischen Praktikern, Leitungspersonen und Entscheidungsträgern im Bildungsbereich unterstützt. Somit unterstützt es InnovatorInnen, in einen Dialog mit KollegInnen und der Community zu treten. Leitungspersonen im Bildungsbereich können diese Matrix benutzen, die notwendigen Veränderungen um besseres Lernen und effektivere Praktiken bezüglich ePortfolios und Open Badges zu begutachten und/oder zu planen.

Das Reifegradmodell sollte nicht normativ angewendet werden. Es ist sehr wahrscheinlich, dass manche Dimensionen nicht auf alle Institutionen passen und manche diese überarbeiten oder ignorieren bzw. neue kreieren möchten. Die AutorInnen möchten dieses Modell lebendig erhalten und das kann geschehen, wenn dieses angewendet, überarbeitet, kritisiert und verbessert wird.

## Anwendung des Reifegradmodells

Das E-Portfolio & Open Badges Reifegradmodell wurde für Organisationen und nicht für Individuen erstellt (für Individuen gibt es ein Kompetenzmodell auf dem Europortfolio Portal auf Englisch). Das Format einer Matrix erlaubt es, die Organisation in verschiedenen Feldern der Matrix zu präsentieren.

Das Modell kann beispielsweise von Maria, einer Lehrerin im MINT-Bereich, angewendet werden, die sich fragt, ob es für sie Sinn macht, mit der Arbeit mit E-Portfolios zu beginnen obwohl ihre KollegInnen daran nicht interessiert sind. Sie kann die 8 Matrizen benutzen und so unterstützende Argumente zu finden um in einen Dialog mit Kolleginnen und der Schulleitung zu treten und ihre initiative über ihre Klasse und ihr Fach hinaus zu tragen. Schulleitungen können das Modell verwenden, um ihre Organisation zu positionieren und zukünftige Entwicklungen zu planen. Das Reifegradmodell eignet sich auch für Führungspersonen im Bildungsbereich, die die allgegenwärtige Rolle von E-Portfolios und Open Badges weiter entwickeln und ein Konsortium über institutionelle Grenzen hinaus aufbauen wollen.



Die 8 initialen Matrizen des Modells bestehen aus:

1. Lernen
2. Leistungsfeststellung
3. Lehrpersonal
4. Lernende
5. Technologien
6. ePortfolios
7. ePortfolio-Technologie
8. Open Badges

Jede Matrix ist in fünf Reifegrade gegliedert: Bewusstsein, Erste Erfahrungen, Entwicklung, Integration, Transformation, die später detaillierter beschrieben werden.

Sie mögen sich vielleicht fragen, warum in den 8 Matrizen nur dreimal E-Portfolios und Open Badges im Titel aufscheinen und was die anderen 5 Matrizen bedeuten. Diese beschreiben darunter liegende Matrizen: Das Ziel der Anwendung von E-Portfolios und Open Badges liegt in der Unterstützung und Dokumentation von Lernen – und all diese 5 Dimensionen sind Voraussetzungen für Lernen. Die Art, wie Lernen gestaltet wird, ist besonders wichtig um ein Ökosystem für den Einsatz von E-Portfolios und Open Badges bereitzustellen.

So kann etwa selbstgesteuertes Lernen vom Einsatz von E-Portfolios und Open Badges deutlich profitieren. Dabei kann eine Organisation etwa sehr weit bezüglich des Einsatzes selbstgesteuerten Lernens sein ohne bisher E-Portfolios und Open Badges benutzt zu haben. Dieser hohe Reifegrad im selbstgesteuerten Lernen kann ein wichtiges Startkapital für den Start der Implementation von E-Portfolios und Open Badges sein. Ähnlich verhält es sich mit der Dimension Innovation: Es ist möglich, ohne E-Portfolios und Open Badges zu erneuern, aber die Offenheit einer Organisation für Innovationen ist ein nützlicher Indikator für den Start eines Pilotprojekts.

### **Formales, Informelles und Non-formales Lernen**

**Formales Lernen** ist immer organisiert und strukturiert und hat Lernziele. Lernende besuchen solche Lernszenarien immer intentional mit dem expliziten Ziel, Wissen, Fertigkeiten oder Kompetenzen zu erwerben.

**Informelles Lernen** ist nicht organisiert und hat keine spezifischen Lernziele. Die Lernenden nehmen daran nicht intentional teil, es beschreibt vielmehr Lernen durch Erfahrungen oder Erfahrungen an sich.

**Non-formales Lernen** ist im Allgemeinen organisiert und kann Lernziele haben. Es kann auf individueller Initiative basieren aber auch Nebenprodukt anderer organisierter Aktivitäten sein, die nicht notwendigerweise über Lernziele verfügen. Die Erwachsenenbildung wird in verschiedenen Ländern dem formalen oder dem Non-formalen Lernen zugerechnet.

Quelle: OECD, Recognition of Non-formal and Informal Learning



# Rational für das Reifegradmodell

ePortfolios und Open Badges können produziert und angewendet werden, um im Kontext von Lernen und sozialer Interaktion und Arbeit, Lernen zu planen oder anzuerkennen, Personal einzustellen oder zu entwickeln, und Geschäftsideen, Dienstleistungen oder Teams zu kreieren. Sie können in formalen oder non-formalen Kontexten produziert und angewendet werden um Talente, Kompetenzen oder Leistungen anzuerkennen, zu finden oder darzustellen.

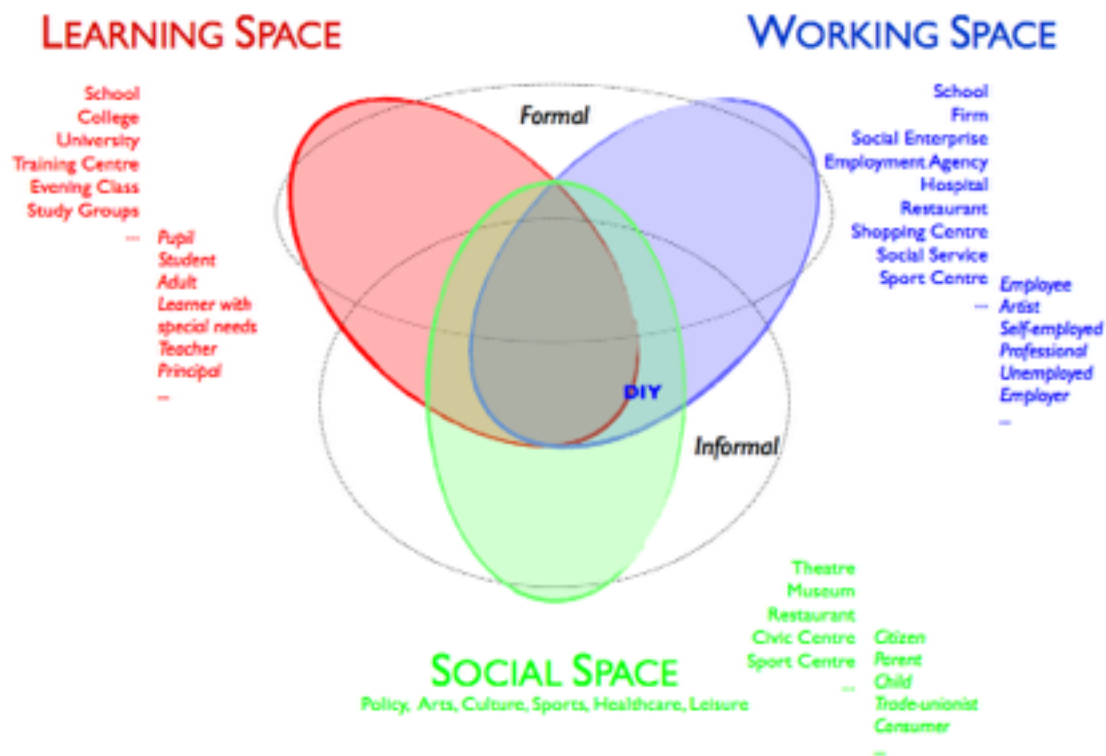
Betrachtet man die Komplexität von Lernen, dann hat das E-Portfolio und Open Badges Reifegradmodell seinen Schwerpunkt auf:

- **Einem Ziel:** Lernen zu dokumentieren und sichtbar zu machen;
- **Zwei Kontexten:** formale und non-formales Lernen<sup>1</sup>;
- **Drei Räumen:** Der Lernraum, der Arbeitsraum und der soziale Raum;
- **Vier Komponenten:** Lernen, Technologien und deren Kombination im Kontext von E-Portfolios und Open Badges
- **Fünf Reifegraden:** Bewusstsein, Erste Erfahrungen, Entwicklung, Integration, Transformation

## Zwei Kontexte

Lernen geschieht in formalen und non-formalen Settings, es kann intentional geschehen oder Ergebnis anderer Aktivitäten sein, die sich nicht direkt auf das Lernen beziehen. Die OECD sieht eine Definition von formalem, non-formalem und informellem Lernen von (siehe Box auf S. 3). Auf diesen Definitionen basierend kann man feststellen, dass auch in formalen Settings, etwa der Schule, informelles und non-formales Lernen geschieht: Was SchülerInnen in ihrer Interaktion mit Peers, Lehrpersonen und ihrer Umgebung lernen geht weit über das Curriculum hinaus.

Eine der Herausforderungen von E-Portfolios und Open Badges ist der Versuch, einen kontinuierlichen Lernraum zu schaffen, in dem formale, informelle und non-formale Lernaktivitäten identifiziert und deren Lernergebnisse dokumentiert werden können. Aus diesem Grund betrachtet das Reifegradmodell Lernprozesse und Ergebnisse unabhängig davon, ob sie in formalen oder informellen Szenarien stattfinden.



<sup>1</sup> Im Kontext dieses Modells beinhaltet der Bereich des Non-formalen Lernens auch informelle Schulpausen).



## Drei Räume

Eine Schule ist ein Lernraum für SchülerInnen, ein Arbeitsraum für LehrerInnen und ein sozialer Raum für beide Gruppen. In Schulen finden formale Lernprozesse statt, sie bieten jedoch auch Möglichkeiten für informelles Lernen im sozialen Raum. Im Diagramm wird das selbstgesteuerte Lernen (DIY, Do It Yourself) in der Schnittmenge zwischen informellem Lernen, dem Arbeitsraum und dem sozialen Raum dargestellt

Gerade das Verständnis und die Berücksichtigung der Komplexität von Lernen, Lernaktivitäten und Lernergebnissen ist wichtig für das Ermöglichen guter Lernerfahrungen und die Schaffung von Möglichkeiten für die Verbesserung und Transformation von Lernpraktiken, -prozessen, und -technologien

Gleichzeitig müssen Wege gefunden werden, diese Komplexität sinnvoll und verständlich darzustellen ohne diese zu trivialisieren.

## Vier Komponenten

Die vier Komponenten des Rahmenmodells bestehen aus

1. **Lernen und Assessment:** was ist der Reifegrad von Lern und Leistungsfeststellungspraktiken und -Prozessen, z.B. die Orientierung an Learning Outcomes?
2. **Personal:** Was ist der Reifegrad des Lehrpersonals und der Lernenden, z.B. bezüglich Digital Literacy?
3. **Technologien:** Wie ist der Reifegrad des Technologieeinsatzes, z. B. digitale und soziale Medien?
4. **E-Portfolios & Open Badges:** Wie ist der Reifegrad in der Anwendung von E-Portfolios & Open Badges z. B. bezüglich partnerschaftlichen Arbeitens und Innovation?

## Fünf Stufen

Das Reifegradmodell beschreibt 5 Stufen:

1. **Bewusstsein:** Es entsteht ein Bewusstsein als individuelle Initiative oder Pilotprojekt.
2. **Erste Erfahrungen:** Individuen oder Departments machen erste Erfahrungen mit dem Prozess/der Technologie.
3. **Entwicklung:** Der Prozess/ die Technologie wird weiter entwickelt und konsolidiert und z. B. auf Institutionelle Ebene erweitert.
4. **Integration:** Der Prozess /die Technologie ist konsolidiert und in die Institution integriert.
5. **Transformation:** Der Einfluss des Prozesses/der Technologie transformiert und reorganisiert die Organisation und treibt aktiv ihre Restrukturierung voran.

Die Stufen des Reifegradmodells werden durch Schlüsselindikatoren beschrieben. Die Stufen stellen einen Entwicklungspfad für die Organisation dar: Sie erlauben eine Evaluation wo sich die Organisation aktuell befindet und wo sie sich in Zukunft sieht. Daher sind die einzelnen Stufen nicht als wertend zu sehen sondern als Stufen eines Reifeprozesses – beispielsweise ist ein fünfjährigen Kind auch nicht weniger wertvoll als ein zehnjähriges oder ein Erwachsener.

Die Stufen können auf unterschiedlichen Ebenen implementiert werden:

1. Individuelle Lehrpersonen/MentorInnen/LehrerInnen/TrainerInnen
2. Departments/Programme/Disziplinen/Teams
3. Institutionenweit
4. Institutionenübergreifend



# **Reifegradmodell für den Einsatz von E-Portfolios & Open Badges**



# Lernen

	Bewusstsein	Erste Erfahrungen	Entwicklung	Integration	Transformation
Curriculum Design	Es entsteht ein zunehmendes Bewusstsein dafür, dass ein zentral gestaltetes Curriculum nicht den Bedürfnissen der LernerInnen entspricht	Mitglieder des Lehrkörpers wenden nicht nur das Curriculum an sondern gestalten auch Elemente in ihrem Fachgebiet entsprechend um.	Die Organisation ermutigt alle LehrerInnen, das Curriculum im lokalen Kontext zu interpretieren.	LernerInnen, der Lehrkörper und die Leitung beschäftigen sich aktiv mit dem Design und der Überarbeitung des Curriculums.	Lokale und/oder regionale Akteure sind zusammen mit LernerInnen, dem Lehrkörper und der Leitung aktiv mit dem Design und der Überarbeitung des Curriculums beschäftigt.
Kompetenzorientierung	Es entsteht ein zunehmendes Bewusstsein für die Notwendigkeit Lernergebnis-basierten Lernens.	Lernergebnis-orientiertes Lernen wird in bestimmten Kursen oder von bestimmten LehrerInnen angewendet.	Lernergebnis-orientiertes Lernen wird von der Organisation unterstützt und wertgeschätzt.	Alle Disziplinen wenden Lernergebnis-orientiertes Lernen systematisch an.	Der Lehrkörper engagiert sich aktiv in einer Community of Practice in der Definition und Überarbeitung von Lernergebnissen disziplinär sowie überdisziplinär.
Reflektierendes Lernen	Es entsteht ein zunehmendes Bewusstsein für reflektierendes Lernen und Anwendungsbezug als Grundlage des Lernens.	Reflektierendes Lernen und Anwendungsbezug wird in bestimmten Kursen oder von bestimmten LehrerInnen angewendet.	Einige organisatorische Prozesse wurden überarbeitet um reflexive Praxis einzubinden. Reflexive Praxis wird von maßgeblichen MitarbeiterInnen empfohlen.	Reflexives Lernen und reflexive Praxis ist ein integraler Bestandteil der Prozesse der Organisation für alle MitarbeiterInnen.	Reflexive Praxis ist im Rahmen einer globalen Community of Practice (z.B. einer Berufs- oder Dachorganisation) integriert und trägt zu globaler Innovation und Veränderung bei.



<b>Peer-Lernen</b>	Es entsteht ein zunehmendes Bewusstsein für die Vorzüge kollaborativen Lernens.	Kollaboratives Lernen wird in bestimmten Kontexten angewendet.	Kollaboratives und Peer-Lernen findet disziplinenübergreifend und in heterogenen Gruppen statt..	Alle Fertigkeiten, Kompetenzen und das Wissen von LernerInnen und MitarbeiterInnen kann von anderen Mitgliedern der Gemeinschaft eingesehen werden. So wird Peer-Lernen gefördert.	Peer-Lernen findet über institutionelle Grenzen hinweg innerhalb trans-institutioneller Netzwerke für Wissensaustausch statt.
<b>Selbstgesteuertes Lernen</b>	Es entsteht ein zunehmendes Bewusstsein für die Vorzüge selbstgesteuerten Lernens.	Programmiertes Lernen bleibt das dominante Modell, wenngleich ein gewisses Verständnis für den Wert autonomem Lernens gegeben ist. Dies erlaubt LernerInnen, autonome Entscheidungen über ihre Lernziele und Lernwege zu treffen.	Selbstgesteuertes/autonomes Lernen wird in manchen Sektoren/ Bereichen gefördert und unterstützt.	Selbstgesteuertes/autonomes Lernen ist die Norm der Organisation und einer der wichtigsten Einflussfaktoren für individuelle und organisatorische Entwicklung.	Die Organisation ist aktiv an Aktionsforschung im Zusammenhang mit selbstgesteuertem Lernen beteiligt um die Strategien, Methoden und Werkzeuge zu verbessern, die autonomes Lernen fördern.
<b>Integratives Lernen</b>	Es entsteht ein zunehmendes Bewusstsein für die Vorzüge integrativen Lernens.	Interdisziplinäre Forschung und Lernprogramme laufen, sie werden von enthusiastischen Einzelpersonen entwickelt und vorangetrieben.	Organisationsstrukturen und –prozesse wurden so entwickelt, dass interdisziplinäres Arbeiten stattfinden kann und gefördert wird.	Interdisziplinäres Lernen ist das Organisationsprinzip, das alle disziplinären Studien integriert. Es ist in der Organisationsstruktur abgebildet.	Integratives Lernen geht über Disziplinen und institutionelle Grenzen hinweg um Ressourcen formaler, informeller und non-formeller Art von Außen zu integrieren
<b>Innovation</b>	LehrerInnen und LernerInnen sind sich der Innovationen, die außerhalb der Organisation geschehen, bewusst.	Innovation in Lernen und Lehren existiert, ist aber auf einzelne Lehrende beschränkt.	LehrerInnen und LernerInnen werden ermutigt, Lehre und Lernen zu erneuern. Verschiedene Innovationen wurden maßstabsgerecht vergrößert und haben reale Auswirkungen.	LehrerInnen und LernerInnen sind gleichermaßen anerkannt und geschätzt als InnovatorInnen – auch für durchschlagende Innovationen.	Innovation ist der Motor, der die Organisation antreibt. Sie erfindet sich konstant neu.





# Leistungsfeststellung

	Bewusstsein	Erste Erfahrungen	Entwicklung	Integration	Transformation
Transparenz der Beurteilung	Die Erfordernis voller Transparenz des Bewertungsprozesses wurde als wichtiges Thema identifiziert.	Alles Bewertungsprozesse und –kriterien sind transparent. Üblicherweise werden die Kriterien und Prozesse extern definiert.	Eine Reihe von Prozessen und Kriterien werden intern definiert, einige davon werden mit den LernerInnen verhandelt.	Es gibt einen Grundsatz, der die Publikation aller Bewertungsprozesse und –kriterien festschreibt, inklusive der Förderung verhandelter Prozesse.	LernerInnen werden aktiv in die Definition der Grundsätze für Bewertungsprozesse und –kriterien eingebunden.
Anerkennung bisheriger Erfahrungen und bisherigen Lernens (AEL)	Einige MitarbeiterInnen sind sich des potentiellen Nutzens von AEL bewusst.	AEL wird praktiziert – aber nur von einem geringen Teil der MitarbeiterInnen/Disziplinen.	Es gibt eine AEL-Strategie betreffend Zulassungen, Fortbildung und internem Aufstiegs.	Die AEL-Strategie wird systematisch überprüft und verbessert. Sie wird durch Führungskräfte und Bildungsbeauftragte unterstützt.	Die Erfahrungen aus der Praxis mit AEL werden, über institutionelle Grenzen hinweg, mit einer größeren Gemeinschaft geteilt.
Aufzeichnen und Aufzeigen von Fortschritten und Errungenschaften	Die Aufzeichnung von Fortschritten und Errungenschaften ist in erster Linie ein formaler Prozess, der durch LehrerInnen im Rahmen der Leistungsverantwortung durchgeführt wird. Die LernerInnen werden in diesen Prozess nicht einbezogen.	Es gibt einige Bereiche, in denen LernerInnen aktiv gemeinsam mit den Lehrenden am Aufzeichnen und Aufzeigen ihrer individuellen und kollektiven Erfolge arbeiten.	Lernende arbeiten aktiv gemeinsam mit den Lehrenden am Aufzeichnen und Aufzeigen ihrer individuellen und kollektiven Erfolge.	Die systematische Teilhabe und Beitrag von LernerInnen und MitarbeiterInnen an der Sammlung von Evidenz sowie an Überprüfungs- und Reflexionsprozessen ändert die Organisationskultur und die Lernumgebung.	Individuelle Fortschritte und Errungenschaften werden ebenso wie jene der Organisation über institutionelle Grenzen hinweg gesammelt um zur Verbesserung und/oder Transformation von Strategien beizutragen.



<b>Feedback suchen und anbieten</b>	Feedback ist in erster Linie ein formaler Prozess der von Lehrenden an Lernenden durchgeführt wird. Es ist klar, konstruktiv und zeitgerecht und verwendet unterschiedliche Quellen für prompte Reflexion und weitere Aktion.	Feedback zur Leistung der Lernenden wird als <i>feed-forward</i> verwendet um der Adaptierung der Lernaktivitäten und dem Planen weiterer Lehr-/Lerneinheiten zu dienen. LernerInnen werden gelegentlich eingeladen, Feedback zu suchen und anzubieten.	Lehrende bieten den Lernenden fundiertes Feedback an, ebenso werden die LernerInnen ermutigt, aktiv Feedback anzubieten und zu suchen, sowohl in formalen als auch in informellen Bereichen des Curriculums.	Das Lehrpersonal arbeitet regelmäßig zusammen um ganzheitliches, disziplinübergreifendes Feedback anzubieten und ganzheitliche Reflexionen und weitere Aktionen auf individueller und kollektiver Ebene anzuregen.	Die Kompetenzen, die für das Erteilen von Feedback eingesetzt werden, werden von der Institution anerkannt und gewürdigt.
<b>Authentische Bewertung</b>	Bewertung ist in erster Linie ein formaler Prozess, der von Lehrenden an Lernenden im Rahmen von Tests und Prüfungen unter kontrollierten Bedingungen durchgeführt wird.	Einige Einzelinitiativen haben Bewertungsformen entwickelt, die ihre Wurzeln in Leistungen in praktischen Lebenssituationen haben – sie gehen über Prüfungen unter kontrollierten Bedingungen hinaus..	Es wurden Organisationsstrukturen und -prozesse entwickelt um Bewertung von Leistung in praktischen Situationen Platz zu bieten und diese zu fördern.	Die Organisation priorisiert Bewertungsevidenz aus der Leistung im echten Leben und nutzt kontrollierte Tests nur in Ausnahmefällen.	Bewertung wird zum "Lernen über das Lernen" verwendet und ist tiefgehend verflochten mit dem Lernprozess, der selbst auf authentischen Lernerfahrungen beruht.
<b>Selbst- und Peer-Evaluierung</b>	Bewertung ist in erster Linie ein formaler Prozess, der von LehrerInnen an den LernerInnen ausgeübt wird.	Selbst- und Peer-Evaluierung werden von einigen Lehrenden bei bestimmten Gelegenheiten verwendet.	LehrerInnen werden durch das Management angeregt, ihre LernerInnen einzuladen, Selbst- und Peer-Evaluierung durchzuführen.	Selbst- und Peer-Evaluierung wird in die Strategie der Organisation integriert und als eigene Kompetenz anerkannt.	LehrerInnen und LernerInnen werden gleich behandelt, d.h. die Bewertung von Lernenden durch Lehrende gilt in der Gemeinschaft als "Peer-Evaluierung".



# Lehrpersonal

	Bewusstsein	Erste Erfahrungen	Entwicklung	Integration	Transformation
Technologiekenntnisse	Das generelle Niveau der Technologiekenntnisse des Personals beschränkt sich auf die Nutzung prä-konfigurierter Werkzeuge und Systeme.	Einige LehrerInnen mit Technologiekenntnissen befassen sich kritisch mit dem Stand der zur Verfügung gestellten Technologien, experimentieren und empfehlen neue Werkzeuge und Praktiken.	Das generelle Niveau der Technologiekenntnisse ist ausreichend um innovative Projekte zu entwickeln, die auf neuen Werkzeugen und Praktiken basieren.	Die institutionelle Strategie verpflichtet sich der Entwicklung von Technologiekenntnissen bezüglich Inhalt, pädagogischer und technologischer Fertigkeiten und ermutigt die Entwicklung von Führerschaft.	Die Organisation versteht sich als lebendes Laboratorium, aus dem neue Technologien und Praktiken hervorgehen.
Verfassen digitaler Inhalte	Das digitale Material, das für Lernen verwendet wird, hängt von externen Entscheidungen und externer Zurverfügungstellung ab.	Eine begrenzte Anzahl von Lehrenden nutzt/produziert aktiv digitale Inhalte um Lernaktivitäten zu planen und zu unterstützen.	LehrerInnen sind regelmäßige und aktive VerfasserInnen/EditorInnen digitaler Inhalte. Einige dieser Inhalte werden in Repositorien für Lernressourcen publiziert.	Die Organisation erkennt Lehrende als VerfasserInnen digitaler Inhalte und ermutigt die Schaffung lehrplanübergreifender Inhalte, die in Repositorien für Lernressourcen geteilt werden.	Lehrende arbeiten über institutionelle Grenzen hinweg gemeinsam an der Schaffung/Aufbereitung von Lerninhalten und um Peer-Feedback zu erhalten.
Management digitaler Umgebungen	Die digitale Umgebung der Organisation hängt von externen Entscheidungen und externer Versorgung ab.	Einige Lehrende sammeln offene und freie Ressourcen um anlassbezogen digitale Lernumgebungen zu schaffen.	In der Organisation entwickeln sich interne Kompetenzen zur Erschaffung eigener maßgeschneiderter Lernumgebungen und um mit neuen Praktiken zu experimentieren.	Die Organisation hat die internen Kompetenzen um in der Wahl ihrer Lerntechnologien völlig autonom zu sein. Diese Lerntechnologien sind kompatibel mit externen Systemen.	Die Meisterschaft in den Kompetenzen, die erforderlich sind um eine maßgeschneiderte Lernumgebung zu schaffen und auf dem neuesten Stand zu halten, erlaubt es der Organisation, ihre Lernangebote und die Versorgung mit Lernmaterial fundamental zu überarbeiten.



<b>Fort- und Weiterbildung</b>	Fort- und Weiterbildung beschränkt sich auf den Besuch gelegentlicher Trainingseinheiten.	Es gibt ein zentrales System um Lernen und Entwicklung ausgerichtet auf den Kompetenzbedarf innerhalb der Organisation zu planen. Das System wird vor allem durch das Management genutzt.	Fort- und Weiterbildung ist integriert in die alltägliche Berufspraxis. Reflektive Praxis ist eine Kernkomponente von Fort- und Weiterbildung, die auf die Notwendigkeit abzielt zu lesen, Feedback zu erhalten, Konferenzen und Trainings zu besuchen etc.	Fort- und Weiterbildung hat durch die Entwicklung von Bildungsführerschaften einen transformativen Effekt auf die Organisation. Einschlägig gebildetes und sachkundiges Personal ist voll ermächtigt, die Strategie und das Management der Organisation zu beeinflussen und mitzuentwickeln.	Fort- und Weiterbildung hat einen transformativen Einfluss auf die Gesellschaft. Einschlägig gebildetes und sachkundiges Personal ist voll ermächtigt, die Lernstrategien auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene mitzubestimmen.
--------------------------------	---	---	---	--	--

# Lernende

	<b>Bewusstsein</b>	<b>Erste Erfahrungen</b>	<b>Entwicklung</b>	<b>Integration</b>	<b>Transformation</b>
<b>Technologiekenntnisse</b>	Das generelle Niveau der Technologiekenntnisse der Lernenden beschränkt sich auf die Nutzung prä-konfigurierter Werkzeuge und Systeme.	Einige LehrerInnen mit Technologiekenntnissen befassen sich kritisch mit dem Stand der zur Verfügung gestellten Technologien, experimentieren und empfehlen neue Werkzeuge und Praktiken oder HerstellerInnen.	Das allgemeine Niveau der Technologiekenntnisse der LernerInnen inkludiert die Fähigkeit systematisch und komplex zu denken. FührerInnen mit Technologiekenntnissen bilden sich heraus.	Es gibt eine Strategie um das allgemeine Niveau von Technikenkenntnissen der LernerInnen zu entwickeln und die Beiträge von Lernenden anzuerkennen.	Die Organisation versteht sich als lebendes Laboratorium, aus dem neue Technologien und Praktiken hervorgehen.



<b>Verfassen digitaler Inhalte</b>	Die Lernenden haben Erfahrungen mit der Erstellung digitaler Inhalte, aber nicht im Zusammenhang mit ihrem Lernen.	Einige LernerInnen verfassen digitale Inhalte im Zusammenhang mit ihrem Lernen - z.B. Notizen, Aufnahmen, Blogs etc.	LernerInnen sind regelmäßige und aktive VerfasserInnen oder BearbeiterInnen digitaler Lerninhalte.	Die Organisation erkennt und würdigt LernerInnen, die (gemeinschaftlich) digitale Inhalte erarbeiten.	Lernende mit unterschiedlichen Reifegraden und von unterschiedlichen Orten arbeiten aktiv an der Erstellung/Bearbeitung digitaler Inhalte zusammen.
<b>Management digitaler Umgebungen</b>	Lernende sind vertraut mit der Arbeit mit und in komplexen digitalen Umgebungen außerhalb der Organisation (z.B. bei Spielen), aber nicht in Verbindung mit ihrem Lernen.	Einige Lehrende ermutigen Lernende ihre eigene Kombination aus Technologien zu nutzen um ihre persönlichen Lernumgebungen zu entwickeln.	Die Organisation ermutigt Lernende ihre eigene persönliche Lernumgebung zu schaffen um ihr Lernen (formelles und informelles) zu organisieren und aufzuzeichnen.	Die Organisation erkennt und würdigt die Fähigkeit der Lernenden ihre eigene persönliche Lernumgebung zu schaffen und zu managen.	Die Organisation verfügt über Strategien und Systeme um LernerInnen zu MitentwicklerInnen für die digitale Lernumgebung der Organisation zu machen - nach Maßgabe von deren Talenten und Reifegraden.



# Technologien

	Bewusstsein	Erste Erfahrungen	Entwicklung	Integration	Transformation
Offene Technologien	Das Thema Offene Technologien (Inhalte, Werkzeuge, Normen etc.) wurde als solches erkannt und eine Befassung damit ist geplant.	Die Lerngemeinschaft erkundet die Vorzüge und Herausforderungen, die mit der Nutzung und Produktion von offenen Inhalten, Werkzeugen und Normen verbunden sind.	Die Organisation entwickelt eine <i>Kultur der Offenheit</i> , in der offene Inhalte, Werkzeuge, Normen etc die grundlegenden Referenzen für die Auswahl und Produktion von Lernressourcen darstellen.	Die Organisation verfolgt eine klare Strategie bezüglich der Förderung und Erschließung offener Ressourcen (Offener Bildungsressourcen, Offenen Wissens, Offener Standards, etc.) Die Strategie wird von allen Stakeholdern der Lerngemeinschaft mitentwickelt.	Die unterschiedlichen offenen Ressourcen (Offene Bildungsressourcen, Offenes Wissen, Offene Standards, etc.) werden klar unter der Perspektive gemeinsam eine offene Gesellschaft aufzubauen, platziert.
IKT / Strategie für digitale Technologien	Das Fehlen einer IKT-Strategie wurde als eine Behinderung der Effizienz der Investitionen in IKT für das Lernen identifiziert.	Die Organisation verpflichtet sich dem Design und der Implementierung einer IKT-Strategie, die auf Basis von Beratungen mit allen Stakeholdern in der Institution geschaffen wurde.	Die IKT-Strategie wird im Kontext der weiteren Strategien der Institution regelmäßig kontrolliert, begutachtet und evaluiert - im Zusammenhang mit den Visionen und Zielen der Organisation und unter Miteinbeziehung aller Stakeholder.	Die Organisation hat ein gut etabliertes, erfolgreiches und gründliches Netzwerk um alle ihre Strategien zu kontrollieren und zu begutachten. Die Kontrolle und Begutachtung von IKT im Rahmen dieses Netzwerks berücksichtigt lokale, regionale, sektorale und nationale Prioritäten.	Die Führungskräfte der Organisation sind aktiv eingebunden und anerkannt in Netzwerken für Innovation - über institutionelle Grenzen hinweg.
Digitale Technologien für Innovation	Digitale Technologien werden vor allem genutzt um bereits etablierte Praktiken zu unterstützen - z.B. die Verwendung eines interaktiven Whiteboards um Vorträge zu begleiten oder Nutzung des Internet für Fernunterricht.	Individuelle Projekte loten aus, wie digitale Technologien bisherige Lern- und Lehrpraktiken transformieren könnten.	Es gibt ein Klima, das Innovationen zuträglich ist, die digitale Technologien nutzen um Lehr- und Lernformen zu transformieren. Lehrende und Lernende sind voll ermächtigt Innovationen zu leiten und den Status Quo zu hinterfragen.	Die Organisation hat eine Strategie, die alle Stakeholder ermutigt, Innovation ins Zentrum des Lern- und Lehrprozesses zu stellen und digitale Technologie zu nutzen um Innovation über alle Disziplinen hinweg zu unterstützen.	Die Nutzung digitaler Technologien dient vor allem der Unterstützung von Innovation und der Transformation der Organisation.



<b>Urheberrecht und Lizenzen</b>	Das Fehlen einer Urheberrechts- und Lizenz-Strategie wurde als Behinderung der Effizienz der Lern-Infrastruktur erkannt.	Information zu Urheberrecht und Lizenzen ist leicht zugänglich und alle Stakeholder wurden informiert wo diese Informationen zu finden sind.	Lehrende und Lernende werden ermutigt, Urheberrecht und Lizenzrechte zu respektieren und sie auf ihre eigenen Produkte anzuwenden. Die Verwendung offener und liberaler Urheberrechts- und Lizenzschemata wird angeregt.	Die Organisation hat eine Strategie hinsichtlich Urheberrecht und Lizenzen und regt die Nutzung liberaler Schemata (z.B. Creative Commons, Copyleft) für Konsum und Produktion an.	Lernende und Lehrende sind aktive VertreterInnen und UnterstützerInnen von Offenem Wissen und Initiativen für offene Bildungsressourcen.
<b>Strategie zum Schutz der Privatsphäre</b>	Privatsphäre wurde als Thema identifiziert, das behandelt werden sollte.	Privatsphäre wird auf ad-hoc-Basis mit einzelnen Lehrenden besprochen.	Die Organisation verpflichtet sich durch die Etablierung von Strategien und die Implementierung von entsprechender Technologie Privatsphäre zu schützen – d.h. Privatsphäre durch Design.	Die Privatsphäre von Institutionen und deren Angehörigen ist voll integriert in die IKT-Strategie. Die technische Infrastruktur ist, die Privatsphäre betreffend, voll kompatibel mit Regulierungen und guter Praxis.	Die Organisation ist Teil einer Vertrauensinfrastruktur, ein Verband unterstützt den Austausch persönlicher Daten unter der Kontrolle von Einzelpersonen.
<b>Soziale Medien</b>	Soziale Medien wurden als Problem und/oder Möglichkeit identifiziert.	Soziale Medien werden auf Basis individueller Initiativen genutzt.	Die Organisation erkundet die Nutzung Sozialer Medien um eine partizipative und auf Beteiligung aufgebaute Kultur zu fördern, um selbstgesteuertes Lernen und beiderseitiges Lehren zu unterstützen	Soziale Medien werden systematisch genutzt um zu kreieren oder an Interessensgemeinschaften teilzunehmen; die Nutzung dient auch dem Abbau von Barrieren zwischen Disziplinen.	Soziale Medien haben einen transformativen Effekt für die Erschaffung einer partizipativen und mitwirkenden Kultur.
<b>Zugänglichkeit</b>	Zugänglichkeit wurde als ein Thema identifiziert, das behandelt werden sollte.	Es gibt eine begrenzte Anzahl digitaler Werkzeuge und Ressourcen, die für Personen mit speziellen Bedürfnissen zugänglich sind.	LernerInnen mit besonderen Bedürfnissen haben die Möglichkeit der Mitsprache bei der Zugänglichkeit digitaler Ressourcen und Werkzeuge.	Die Organisation verfolgt hinsichtlich der Zugänglichkeit der Ressourcen und Werkzeuge – sowohl intern als auch extern produzierter - eine Strategie. Die Auswirkungen dieser Strategie werden regelmäßig überprüft.	Die Erschaffung von Ressourcen und Werkzeugen wird nicht als Einschränkung erfahren, sondern als Möglichkeit für alle zu entwickeln.
<b>Vernetzungsfähigkeit</b>	Es gibt einige Computer, die in besonderen und kontrollierten Räumen verfügbar sind.	Falls erforderlich, können Lehrende Lernende mit Zugang zu digitalen Technologien und dem Internet versorgen.	Wenn es für sie erforderlich ist, haben LernerInnen freien Zugang zu digitalen Geräten (Computer, Tablet oder Smartphones) und dem Internet.	Alle Lernenden haben ihr eigenes Endgerät. Die Strategie der Institution ermutigt dazu, eigene Endgeräte mitzubringen ("bring your own device" = BYOD).	Durch die Nutzung der Infrastruktur der Institution erkunden Lernende und Lehrende das Potential des "Internet der Dinge".



<b>Digitale Inhalte</b>	Das digitale Material, das für das Lernen genutzt wird, wird außerhalb der Institution hergestellt.	Die Organisation beschäftigt sich mit der Reflexion der Strategie zur Zurverfügungstellung und internen Produktion von digitalen Inhalten für das Lernen.	Die Organisation arbeitet mit allen Stakeholdern um eine Strategie zu digitalen Inhalten zu entwickeln.	Die Institution verfolgt eine Strategie zu digitalen Inhalten, wie die Beteiligung an einem Verbund innerhalb dessen digitale Inhalte heruntergeladen und beigetragen werden können.	LernerInnen und LehrerInnen tragen aktiv zur Kuratierung des Internet zum Wohl der Lerngemeinschaft bei.
<b>Digitale Lernumgebungen</b>	Die digitale Lernumgebung ist institutions-zentriert und/oder extern kontrolliert.	LehrerInnen, LernerInnen und andere Stakeholder werden eingeladen, sich in die Auswahl und Konfiguration der digitalen Lernumgebung einzubringen.	Die digitale Lernumgebung wird mit Lehrenden, Lernenden und anderen Stakeholdern gemeinsam entwickelt.	Die digitale Lernumgebung der Organisation ist nahtlos mit den persönlichen Lernumgebungen von LernerInnen und LehrerInnen verbunden.	LernerInnen und LehrerInnen tragen aktiv zur Reflexion und zum Design der Zukunft persönlicher Lernumgebungen bei.
<b>Technische Unterstützung</b>	Die Notwendigkeit technischer Unterstützung wurde als Thema identifiziert.	Technische Unterstützung wird auf ad-hoc-Basis von Freiwilligen aus dem Lehrpersonal geleistet.	Technische Unterstützung wird auf ad-hoc-Basis von freiwilligen LehrerInnen und LernerInnen geleistet.	Es gibt klar identifizierte Ressourcen für technische Unterstützung – intern oder extern, abhängig von den internen Kompetenzen und Erfordernissen.	Die Praxis der technischen Unterstützung wird als Möglichkeit zu Lernen geschätzt, bei der zahlreiche Kompetenzen im Dienst der Lerngemeinschaft erworben werden.





# E-Portfolios

	Bewusstsein	Erste Erfahrungen	Entwicklung	Integration	Transformation
Einführung	Es gibt kaum Implementierung von E-Portfolios in der Institution, Einzelinitiativen stoßen allerdings auf keine Hindernisse.	Die Praxis mit E-Portfolios ist auf eine kleine Anzahl von InnovatorInnen beschränkt. E-Portfolios werden nicht als Konkurrenz zur vorherrschenden Praxis gesehen.	Eine signifikante Anzahl von Beschäftigten entwickelt E-Portfolio-Praxis für unterschiedliche Bildungsinhalte. LeiterInnen dieser Initiativen und IdeenführerInnen werden anerkannt.	Jede/r in der Organisation hat ein E-Portfolio und/oder trägt zu einem kollektiven E-Portfolio bei. E-Portfolios sind mit Unterstützung von Führungsebene und Interessengruppen in die Institution eingebettet.	Das Engagement von LernerInnen und Personal ist fast ausschließlich positiv. E-Portfolios werden als zentrales Werkzeug für den Aufbau institutioneller und persönlicher Konstruktionen der Aktivitäten, Errungenschaften, des Lebens und der Identität jeder/s Einzelnen verwendet.
Motivation / Eigentümerschaft	Lernende und Institutionen wurden in die Vorteile von E-Portfolios eingeführt – mit wenig Eigentümerschaft.	Die Motivation für Lernende E-Portfolios zu entwickeln ist vor allem extrinsisch, z.B. als Anforderung von einzelnen Lehrenden oder von der Institution.	Die Institution verpflichtet sich, die individuelle Eigentümerschaft von E-Portfolios zu sichern. LernerInnen sich in diesen Entscheidungsprozess aktiv involviert.	LernerInnen sind intrinsisch motiviert und haben volle Eigentümerschaft ihrer E-Portfolios. Das zeigt sich z.B. durch die Fortführung individueller E-Portfolios nach der Zeit eines Studiums an der Institution.	E-Portfolios sind ein zentrales Werkzeug um institutionelle und persönliche Konstruktionen der Aktivitäten, des Lebens und der Identität eines Einzelnen aufzubauen.
Innovation	E-Portfolios werden verwendet um laufende Prozesse zu unterstützen – z.B. als Grundlage für Bewertung.	E-Portfolios werden verwendet um Alternativen zu Noten und Prüfungen auszuloten und/oder um die Implementierung persönlicher Lernumgebungen zu unterstützen.	Die Entwicklung von E-Portfolios ist eine Herausforderung für vorherrschende Praktiken in Lehre und Institution.	E-Portfolios werden als entscheidendes Mittel für die Entwicklung von Identitäten von Lehrenden und Lernenden angesehen.	[no description given in the English original]



<b>Führungsansatz</b>	Die Führungsebene drückt ihre Unterstützung von E-Portfolio-Praktiken aus, hat aber noch keine Maßnahmen ergriffen.	Es haben sich MeinungsführerInnen der E-Portfolio-Praxis entwickelt, aber sie sind noch nicht von der Institution anerkannt.	Hochrangige MitarbeiterInnen und Bildungsverantwortliche verpflichten sich eine gemeinsame Vision von E-Portfolio-Praxis zu entwickeln, und davon, wie deren Verhältnis zu den Zielen der Organisation ist.	Hochrangige MitarbeiterInnen und Bildungsverantwortliche haben eine klare Vision, wie E-Portfolio Praxis sich entwickelt und wie sie Lernen und den Lehrplan transformieren kann.	Hochrangige MitarbeiterInnen und Bildungsverantwortliche tragen zur allgemeinen E-Portfolio-Vision und Strategie auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene bei.
<b>Inhalt: Evidenz &amp; Reflexion</b>	LernerInnen sammeln Inhalte mit wenig Reflexion oder einer Verbindung zu einem möglichen Zweck eines E-Portfolios.	LernerInnen haben wenig Wahl bezüglich der Inhalte ihres E-Portfolios, das von der Institution vorgeschrieben wird.	Der Institution ist es ein Anliegen, LernerInnen Auswahl und Kontrolle über ihre E-Portfolios zu übertragen. Institutionelle und individuelle E-Portfolios werden getrennt.	LernerInnen haben die volle Kontrolle über den Inhalt ihrer E-Portfolios, die Institution hat volle Kontrolle darüber, welche Informationen LernerInnen für die Überprüfung des Lernprozesses bereitstellen müssen.	Die Informationen, die für das institutionelle E-Portfolio bereitgestellt werden müssen, werden nahtlos aus den Inhalten der individuellen E-Portfolios gesammelt.
<b>Zugang: Wahl der Werkzeuge</b>	Die Lernenden haben Zugang zu zahlreichen Werkzeugen, wissen aber nicht, wie diese eingesetzt werden können um den E-Portfolio-Prozess zu unterstützen.	Der Zugang zu E-Portfolios ist vollständig unter Kontrolle der Institution. Lernende haben keine Wahl bezüglich der Werkzeuge für das Management ihrer E-Portfolios.	Die Institution verpflichtet sich, Lernenden die Wahl der Werkzeuge für Ihre E-Portfolios zu überlassen.	Die Strategie der Institution bezüglich individueller E-Portfolios ist von der Strategie eigene Werkzeuge mitzubringen (BYOD – bring dein eigenes Werkzeug) inspiriert.	LernerInnen haben Zugang zu E-Portfolios mit jedem Endgerät – von überall, für jeden Zweck. Lebenslanges Lernen wird unterstützt.
<b>Strategie</b>	Es gibt Grundsätze über die nachgedacht wird, aber kein Engagement von Seiten der Führungsebene.	Die Institution arbeitet an der Etablierung einer E-Portfolio-Strategie mit den unterschiedlichen Beteiligten.	Die Institution hat klar definierte E-Portfolio-Grundsätze betreffend die unterschiedlichen Gruppen von Stakeholdern, auch für die E-Portfolios der MitarbeiterInnen.	Daten die aus E-Portfolios gesammelt werden sind eine grundlegende Quelle mit Einfluss auf die strategischen Grundsätze der Organisation.	Daten aus E-Portfolios werden als grundlegende Quelle genutzt um Strategien auf lokaler/regionaler/nationaler Ebene zu beeinflussen.
<b>Strategische Planung</b>	Es gibt ein Bewusstsein für die Notwendigkeit zu planen, aber keine E-Portfolio-Pläne.	Nur Einzelinitiativen haben Aktionspläne.	Es gibt ein solides Engagement der Institution, und es können FördererInnen benannt werden, die sich für lehrplanübergreifende Strategien engagieren.	Interne E-Portfolio-Initiativen werden koordiniert, Pläne werden regelmäßig überprüft um lehrplanübergreifende Entwicklung zu sichern.	E-Portfolio-Initiativen werden mit externen Körperschaften koordiniert – über Institutionengrenzen hinweg.



<b>Fort- und Weiterbildung</b>	Es gibt eine anerkannte Notwendigkeit für Fort- und Weiterbildung im Dienste der Implementierung von E-Portfolios, aber keine Aktivitäten.	Einige MitarbeiterInnen haben ihr eigenes E-Portfolio, ihren Blog oder einen persönlichen Webespace.	Jede/r MitarbeiterIn hat ein E-Portfolio und teilt ihre/seine reflektive Praxis.	E-Portfolios von MitarbeiterInnen werden für die Jahresbilanz und die Planung von Fort- und Weiterbildung genutzt.	E-Portfolios von MitarbeiterInnen dienen der nahtlosen Interaktion von Praxismgemeinschaften, über die Grenzen der Organisation hinweg.
<b>Qualitätsmanagement</b>	Es gibt ein Bewusstsein für das Potenzial der Nutzung von Daten aus E-Portfolios für das Qualitätsmanagement, aber keine Aktivitäten.	Daten aus E-Portfolios werden durch einzelne MitarbeiterInnen genutzt um die Qualität von deren Dienstleistung (Lehre, Bewertung etc.) zu evaluieren.	Die Organisation verpflichtet sich die Daten, die von individuellen und Organisations-E-Portfolios gesammelt werden als grundlegende Informationsressource für das Qualitätsmanagement heranzuziehen.	Individueller Fortschritt und Errungenschaften werden auf Ebene der Organisation vereinigt um ein Qualitätsmanagement-E-Portfolio zu erstellen, das intern für Selbst-Evaluierung verwendet wird.	Das Qualitätsmanagement-E-Portfolio der Organisation wird von externen 'Körperschaften' für Qualitätssicherung (z.B. ISO 9000, TQM etc.) oder fachliche Akkreditierungen (z.B. AACSB, ABET, etc.) verwendet.
<b>Partnerschaften</b>	Es gibt ein Bewusstsein für die Notwendigkeit von PartnerInnen, aber kaum Maßnahmen in diese Richtung.	Eine Reihe potentieller PartnerInnen wurde bestimmt – ExpertInnen, BeraterInnen etc.	Partnerschaften wurden etabliert um die Entwicklung einer E-Portfolio-Strategie, eines Aktionsplans und der Implementierung zu unterstützen.	Es gibt eine Kultur von aktiver, gemeinschaftlicher Arbeit und des Teilens von Ressourcen und Expertise mit anderen Organisationen. Dafür werden E-Portfolios genutzt.	Die Organisation ist aktiv in eine Reihe von E-Portfolio-Partnerschaften mit lokalen, regionalen, nationalen und internationalen PartnerInnen involviert.
<b>Auswirkung/Einfluss</b>	Es gibt nicht genug E-Portfolio Praxis für messbare Auswirkungen, aber es gibt ein Bewusstsein für das Potenzial.	Die E-Portfolio-Praxis innerhalb der Institution stößt auf Interesse, aber ohne tatsächliche Verbindlichkeit.	Systeme wurden etabliert um Daten zu E-Portfolio-Praxis zu sammeln um die Auswirkungen zu messen.	Die Sammlung von Daten zur E-Portfolio-Praxis wird begutachtet und analysiert um weitere Entwicklungen zu inspirieren.	E-Portfolio-Praxis hat einen globalen Einfluss auf die Organisation und verändert die Organisationskultur.
<b>Nachhaltigkeit</b>	Einige MitarbeiterInnen sind sich der Notwendigkeit laufender Unterstützung bewusst, aber es gibt dafür kein Budget.	E-Portfolio-Praxis wird auf Ad-hoc-Basis unterstützt, d.h. über Projektunterstützungen oder auf Basis individueller Initiativen.	Einige Bereiche der Organisation sehen regelmäßig Unterstützungssummen vor um E-Portfolio-Praxis zu unterstützen.	Das Budget der Institution sieht auf regulärer Basis die Unterstützung von E-Portfolio-Praxis und deren Entwicklung vor.	Es gibt keine Notwendigkeit, ein eigenes E-Portfolio-Budget vorzusehen, da E-Portfolios völlig in der Infrastruktur und Praxis der Institution verankert sind.



# E-Portfolio-Technologie

	Bewusstsein	Erste Erfahrungen	Entwicklung	Integration	Transformation
Benutzerfreundlichkeit	Die Notwendigkeit leicht zu nutzender E-Portfolio-Werkzeuge wurde erkannt.	Die Organisation hat einen Pilot-Test von E-Portfolio-Werkzeugen durchgeführt um die Nutzerfreundlichkeit für BenutzerInnen jedes Kompetenzniveaus zu bewerten.	Die Benutzeroberflächen der Werkzeuge, die benutzt werden um E-Portfolio-Prozesse zu unterstützen sind verhältnismäßig gut designt und einfach zu benutzen. Die Werkzeuge werden begleitet von Tutorials und Online-Hilfe.	Es gibt eine gleichartige Benutzeroberfläche zwischen den unterschiedlichen Werkzeugen, die benutzt werden um E-Portfolios zu gestalten und auszuwerten. (z.B. zwischen einem Lernmanagementsystem und einem E-Portfolio-Management-System).	Die Erfahrungen aus der Nutzung der Werkzeuge werden verwendet um Feedback für Design, Auswahl und Integration der Werkzeuge zu geben, die den E-Portfolio-Prozess unterstützen.
Integration	Die Notwendigkeit Werkzeuge mit IKT-Infrastruktur einzubinden, wurde erkannt.	Technologien, die die E-Portfolio-Praxis unterstützen, sind fragmentiert über unterschiedliche Werkzeuge und nicht verbunden mit der verwendeten Informationssystem-Architektur.	Es gibt klare Pläne, E-Portfolios in das Informationssystem der Institution zu integrieren um einen nahtlosen Informationsfluss von und zu den E-Portfolios zu ermöglichen.	E-Portfolios sind voll in das Informationssystem integriert. Der Schwerpunkt des Informationssystems hat sich von der Institution zum Individuum verlagert.	Die IKT-Infrastruktur ist personen-/identitätszentriert und erstreckt sich über die Organisationsgrenzen hinweg – hin zu z.B. Kunden, AnbieterInnen, Fach-Körperschaften, Regulierungskomitees und Körperschaften, die Anerkennungen verleihen.
Management	Die Notwendigkeit einer E-Portfolio-Infrastruktur wurde erkannt um sowohl institutionelle als auch individuelle Implementierung zu unterstützen.	Die individuelle Infrastruktur wird von der Institution für die LernerInnen gemanagt. Es gibt keine klare Unterscheidung zwischen Werkzeugen für individuelle und institutionelle E-Portfolios.	Die individuelle E-Portfolio-Infrastruktur wird durch die Institution gemeinsam mit den Lernenden gemanagt.	Die individuelle E-Portfolio-Infrastruktur wird voll von den Lernenden gemanagt.	Jede/r Einzelne kann ihr/sein E-Portfolio nach dem Verlassen einer Institution weiterführen, als Teil einer persönlichen Lernumgebung für lebenslanges Lernen.



<b>Institutionelle E-Portfolios</b>	Die Notwendigkeit eines E-Portfolio-Management-Systems (ePMS) um Daten zu sammeln um Prozesse der Organisation wie Bewertung, Akkreditierung etc. zu unterstützen wurde erkannt.	Es gibt ein E-Portfolio-Management-System (ePMS) aber es ist nicht in das Informationssystem eingebunden. Persönliche E-Portfolios müssen innerhalb des ePMS erstellt werden.	Die Organisation verpflichtet sich, die LernerInnen ihre eigenen Werkzeuge wählen zu lassen, mit denen sie ihre persönlichen E-Portfolios managen. Das ePMS wird genutzt, um Organisationsprozesse wie Bewertung, Akkreditierung usw. Durchzuführen. Dafür werden Daten aus den individuellen E-Portfolios verwendet.	Das ePMS lässt Lernenden die Freiheit ihre eigene Umgebung für ihr E-Portfolio zu wählen – BYOD (Bring Your Own Device = Nutzung eigener Endgeräte) angewandt auf E-Portfolios. Die Interaktion zwischen individuellen E-Portfolios und dem E-Portfolio-Management-System ist nahtlos.	Das ePMS interagiert nahtlos mit externen Informationssystemen, und LernerInnen können ihre eigenen E-Portfolios über unterschiedliche Lernumgebungen und Institutionen hinweg.
<b>Individuelle E-Portfolios</b>	Die Notwendigkeit, individuelle Orte für Lernende einzurichten, damit diese ihre Identität als LernerInnen und/oder zukünftige ExpertInnen begründen können.	Es wurden unterschiedliche Plattformen erkannt, auf denen BenutzerInnen individuelle E-Portfolios pflegen können.	Die Organisation gibt Unterstützung für eine Reihe von Plattformen für Einzelpersonen, sodass diese ihre eigenen Räume und Werkzeuge, die E-Portfolio-Prozesse unterstützen, verwenden können.	Jede/r ist frei, das Werkzeug seiner Wahl verwenden für das Management von E-Portfolios verwenden zu können. Individuelle und institutionelle E-Portfolios sind nahtstellenfrei kompatibel.	Der/die Einzelne besitzt seinen/ihren eigenen Online-Bereich, wodurch laufende Entwicklung von E-Portfolios über unterschiedliche Stadien der Berufsentwicklung hinweg ermöglicht wird. Das E-Portfolio ist Teil der Identität der/des Einzelnen, unter einem einzigen Domain-Namen.
<b>Kompatibilität</b>	Die Notwendigkeit, Informationen zwischen E-Portfolios auszutauschen wurde erkannt, wobei das Thema aufgebener E-Portfolios und solcher, die an anderen Institutionen entwickelt wurden, klar wird.	Es ist möglich, E-Portfolios aus dem eigenen und anderen Systemen zu exportieren und zu importieren - z.B. über die LEAP2A- oder die Europass-Standards.	Die Organisation ist der Einführung einer Trust-Architektur verpflichtet um nahtstellenfreien Datenaustausch zwischen E-Portfolios über eine Reihe von Services/Identitäten zu ermöglichen (z.B. durch die Verwendung der Shibboleth- oder UMA/Kantara-Standards).	Der Inhalt von E-Portfolios wird in persönlichen Datenspeichern gespeichert, die voll unter der Kontrolle der Individuen sind. Der Datenaustausch erfolgt über einen Verbund an Services bzw. Standards.	Die Institution ist Mitglied eines großen Verbunds von Services/Standards, repräsentiert durch VertreterInnen der wichtigsten Interessengruppen aus dem Bildungsbereich, auf institutioneller Ebene, von ArbeitgeberInnenseite etc.
<b>Open Data</b>	Es gibt Interesse, die Daten, die während des Lern-/E-Portfolio-Prozesses generiert wurden, zu sammeln um Services wie Learning analytics bereitzustellen.	Es gibt Initiativen um auszuloten wie E-Portfolio-Daten genutzt werden können um neue Dienstleistungen anzubieten, über jene hinaus, die traditionell mit E-Portfolios verbunden werden.	Die Organisation verpflichtet sich, die Daten, die während des Lernprozesses generiert werden zu nutzen um innovative Dienstleistungen für einzelne LernerInnen und die ganze Lerngemeinschaft anzubieten.	Es gibt einen nahtlosen Hin- und Rückfluss von Daten zwischen E-Portfolios und anderen Elementen des Informationssystems der Institution. Die/der EigentümerIn des E-Portfolios kontrolliert den Fluss der Daten.	Es gibt einen nahtlosen Hin- und Rückfluss von Daten zwischen E-Portfolios und anderen Informationssystemen – über die Grenzen der Institution hinaus.



# Open Badges

	Bewusstsein	Erste Erfahrungen	Entwicklung	Integration	Transformation
Einführung	Es gibt kaum Implementierung von Open Badges innerhalb der Institution, wenngleich es keine Hindernisse gibt, die Einzelne von entsprechenden Aktivitäten abhalten.	Die Praxis mit Open Badges ist begrenzt auf eine kleine Zahl von InnovatorInnen. Open Badges werden nicht als Herausforderung oder Möglichkeit hinsichtlich der aktuellen Praktiken der Institution verstanden.	Eine signifikante Anzahl/ kritische Masse von MitarbeiterInnen/LernerInnen entwickelt eine curriculumsumspannende Open-Badge-Praxis.	Open Badges sind in die Institution eingebettet – mit Unterstützung sowohl durch die höhere Führungsebene als auch durch Lernende und MitarbeiterInnen.	Open Badges werden als zentrales Instrument für den Aufbau institutioneller und persönlicher Darstellungen der Aktivitäten, Errungenschaften und Identität eines Individuums verwendet.
Motivation / Eigentümerschaft	Die Notwendigkeit alternativer Methoden zur Anerkennung von Lernen und Zeugnisausstellung wurde erkannt.	Die Motivation der Lernenden für Open Badges ist hauptsächlich extrinsisch, also eine Anforderung von Lehrenden oder der Institution.	LernerInnen werden aktiv ermutigt, das Open-Badges-Ökosystem mitzuentwickeln, auch durch das Design und das Anbieten eigener Badges.	Alle Stakeholder werden aktiv in das Co-Design des institutionellen Open-Badges-Ökosystems eingebunden. Es gibt ein gemeinsames Verständnis dafür, dass Open Badges nicht als „extrinsische Anerkennungen“ eingesetzt werden sollten.	Alle Stakeholder sind aktiv in das Co-Design des Open-Badges-Ökosystems eingebunden – über institutionelle Grenzen hinweg, um eine lernende Organisation zu schaffen.
Open Badges für Innovation	Open Badges werden verwendet um laufende Prozesse zu unterstützen, z.B. wird ein bestehendes Prädikat durch einen Open Badge ersetzt.	Open Badges werden verwendet um Alternativen für bestehende Beurkundungen und Methoden für die Anerkennung von Lernerfolgen und Kompetenzen auszuloten.	Die Entwicklung von Open Badges ist eine Herausforderung für vorherrschende Lehr- und institutionelle Praktiken.	Open Badges werden als hauptsächliches Mittel erkannt um das <i>Treuhandvermögen (trust capital)</i> der Lernenden und Lehrenden durch <i>Treuhand-Netzwerke (networks of trust)</i> zu entwickeln.	Die Etablierung von <i>Treuhand-Netzwerken</i> , basierend auf Open Badges, ist eine Herausforderung für die bestehenden Methoden für Zeugniserteilung, Einstellung von MitarbeiterInnen etc. Als lernende Organisation erfindet sich das Netzwerk selbst neu.



<b>Führerschaft</b>	Das Fehlen von Open-Badges-Führerschaft wurde als Thema identifiziert.	FührerInnen/MeisterInnen in Open-Badges-Praxis bilden sich heraus, werden von der Organisation aber noch nicht anerkannt.	Führungspersonal und Bildungsverantwortliche verpflichten sich, eine gemeinsame Vision von Open-Badges-Praxis in Relation zu den übergeordneten Zielen der Organisation zu entwickeln.	Führungspersonal und Bildungsverantwortliche können eine klare Vision formulieren, wie sich die Open-Badges-Praxis entwickeln wird und wie sie Lernen, Bewertungen und Lehrplan transformieren kann.	Führungspersonal und Bildungsverantwortliche tragen zu der allgemeinen Vision und Strategie von Open Badges auf lokalen, regionalen und nationalen Ebenen bei.
<b>Strategie</b>	Das Fehlen einer Open-Badges-Strategie wurde als ein Hindernis für Innovation erkannt.	Ein Dokument zu bestehenden Open-Badges-Strategien wurde zusammengestellt und an das Lehrpersonal ausgegeben.	Die unterschiedlichen Interessensgruppen sind eingeladen an der Festlegung einer Open-Badges-Strategie mitzuarbeiten.	Es gibt eine Open-Badges-Strategie. Daten, die aus Open Badges gesammelt werden, sind eine wichtige Ressource mit Einfluss auf die Lern- und Lehrpolitik der Organisation.	Open-Badges-Daten werden als wichtige Informationsquelle genutzt um Strategien auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene zu erarbeiten – z.B. Abbilden der Kompetenzen eines Gebiets.
<b>Strategische Planung</b>	Das Fehlen strategischer Planung hinsichtlich Open Badges wurde als ein Hindernis für Innovation erkannt.	Nur Einzelinitiativen verfügen über Aktionspläne.	Es gibt ein solides institutionelles Engagement und erkennbare FördererInnen engagieren sich für die Entwicklung lehrplan-übergreifender Pläne.	Interne Open-Badges-Initiativen werden koordiniert und Pläne werden regelmäßig begutachtet um curriculumsübergreifende Entwicklung zu garantieren.	Open-Badges-Initiativen werden mit externen Körperschaften über Institutionengrenzen hinweg koordiniert.
<b>Partnerschaften</b>	Eine Reihe von potentiellen PartnerInnen für Open Badges wurden identifiziert – ExpertInnen, BeraterInnen, EntwicklerInnen etc.	Einzelne Lehrende haben Partnerschaften mit Externen etabliert um ihre Open-Badges-Praxis zu implementieren, zu betreiben und/oder zu begutachten.	Partnerschaften wurden auf Organisationsebene angesiedelt um die Entwicklung einer Open-Badges-Strategie, eines Aktionsplans und die Implementierung zu entwickeln.	Es gibt eine Kultur aktiven, gemeinschaftlichen Arbeitens und des Teilens von Ressourcen und von Expertise mit anderen Organisationen um Open Badges zu entwickeln und zu nutzen.	Die Organisation ist aktiv in eine Reihe von Partnerschaften mit lokalen, regionalen und internationalen PartnerInnen eingebunden.
<b>Einfluss und Auswirkung</b>	Die Open-Badges-Praxis innerhalb der Institution stößt auf Interesse, aber es gibt kein wirkliches Engagement.	Open Badges haben einen begrenzten, lokalisierten Einfluss auf die Lern- und Lehrpraxis der Organisation und andere Praktiken.	Stakeholder sind eingeladen, Einfluss und Auswirkung von Open Badges abzuschätzen.	Es gibt Maßnahmen für die systematische Sammlung von Daten um den Einfluss von Open Badges zu messen.	Die Open-Badges-Praxis hat umfassenden Einfluss auf die Organisation, der die Organisationskultur verändert.
<b>Nachhaltigkeit</b>	Die Notwendigkeit, Ressourcen für Open-Badges-Initiativen zu schaffen, wurde erkannt.	Open-Badges-Praxis wird auf Ad-Hoc-Basis unterstützt, z.B. durch Projektfinanzierungen oder Einzelinitiativen.	Einige Bereiche der Organisation teilen regelmäßig Fördermittel zu um Open-Badges-Praktiken zu unterstützen.	Im Budget der Institution ist eine regelmäßige Zuwendung für Open-Badges-Praxis und deren Entwicklung vorgesehen.	Es gibt keine Notwendigkeit, Budgetposten für Open Badges vorzusehen, weil diese völlig mit der Infrastruktur der Institution verschmolzen sind.