

die hochschullehre – Jahrgang 6-2020 (50)

Herausgebende des Journals: Ivo van den Berk, Jonas Leschke, Marianne Merkt, Peter Salden, Antonia Scholkmann, Angelika Thielsch

Dieser Beitrag ist Teil des Themenheftes *ReGeneration Hochschullehre. Kontinuität von Bildung, Qualitätsentwicklung und Hochschuldidaktischer Praxis* (herausgegeben von Claudia Bade, Angelika Thielsch und Lukas Mitterauer).

Beitrag in der Rubrik Praxis

DOI: 10.3278/HSL2050W

ISSN: 2199–8825 wbv.de/die-hochschullehre



Profilbildung durch Reflexion – ein Portfolio für die Hochschuldidaktik (HD)

KATHARINA WAGNER, KRISTINA MÜLLER, JULIA PHILIPP, MARTINA SCHMOHR

Zusammenfassung

In diesem Beitrag stellen wir das neu entwickelte HD-Portfolio als Beitrag zur Profilbildung durch Reflexion vor. Adressiert werden in der HD Tätige, deren vielfältige Berufsbiografien und Herkunftsdisziplinen als Potenziale betrachtet werden, um auf individueller Ebene Ressourcen und Kompetenzen zu beleuchten. Mit dem HD-Portfolio fokussieren wir eine nach innen gerichtete Transparenz und bieten eine Anleitung zur inneren Klärung. Die im Portfolio angebotenen Leitfragen beziehen sich auf Merkmale der Person und der von ihr ausgeführten Tätigkeiten. Wir laden dazu ein, mit diesem Instrument die eigene reflexive Praxis kontinuierlich in den Blick zu nehmen. Das HD-Portfolio kann als Beitrag zur Diskussion um individuelle Professionalisierung genutzt werden. Mit diesem verfolgen wir einen praxisnahen, erfahrungsbasierten Anspruch. Dieser erlaubt es uns, unsere Arbeit und die Entwicklung des HD-Portfolios als im Entstehen begriffene Prozesse zu betrachten, die hiermit nicht abgeschlossen, sondern gerade erst angestoßen sind. Im Folgenden werden die Zielsetzung, Inhalte und erste Anwendungskontexte des HD-Portfolios vorgestellt.

Schlüsselwörter: HD-Portfolio; Selbstreflexion; innere Transparenz; reflektierende Praktiker:innen; Professionalisierung

Profiling through reflection – a portfolio for higher education didactics

Summary

In this article we present the newly developed HD-portfolio as a contribution to profile building through reflection. It addresses people working in the field of didactics in higher education whose diverse professional biographies and disciplines of origin are considered, because we aim to have a look at resources and competences on an individual level. With the HD-portfolio we focus on an inwardly directed transparency and offer guidance for inner clarification. The guiding questions offered in the portfolio relate to characteristics of the person, his or her activities and how he or she performs. We invite you to use this instrument to continuously focus on your own reflective practice. The HD-portfolio can be used as a contribution to the discussion about individual professionalisation. We pursue a practice-oriented, experience-based approach. This allows us to view our work and the development of the HD-portfolio as processes that are not complete yet, but have

only just begun. In the following, the objectives, contents and first application contexts of the HD-portfolio are presented.

Keywords: HD-portfolio; self-reflection; inwardly directed transparency; professionalisation; reflective practitioner

1 Einleitung

Unser Workshop „Profilbildung durch Reflexion“ auf der dghd19 ist unter anderem in Zusammenhang mit der Professionalisierungsdebatte innerhalb der Hochschuldidaktik entstanden.

Augenfällig bei der schon in den 1970er Jahren aufgekommenen Diskussion um HD-interne Weiterbildung und Professionalisierung (Brendel und Brinker 2018) ist der Fakt, dass die HD nicht als eigenständige Profession gilt, wenngleich Professionalisierungstendenzen vorhanden sind (Hodapp und Nittel 2018).

Diese Professionalisierungsbemühungen zeigen sich aktuell etwa in der Erstellung von Rollen- und Kompetenzprofilen, die die Weiterbildungskommission der dghd explizit als „einen eigenständigen Beitrag zur Systematisierung und Professionalisierung hochschuldidaktischen Arbeitens“ entwickelt hat (AG Weiterbildung der dghd 2018).

Die individuelle Professionalisierung hängt immer von einem institutionellen Orientierungsrahmen ab, der Maßstäbe für die gewünschte Kompetenzerlangung bietet (Mieg 2005). Einen solchen zu einer Profession gehörenden, institutionell verankerten Orientierungsrahmen kann die HD aufgrund ihrer pluralen Zusammensetzung nicht bieten. Dennoch setzt unser Zugang zu einer möglichen individuellen Professionalisierung genau bei dieser Pluralität und Heterogenität der in der HD vertretenen Disziplinen und Hintergründe an: Wir wollen nicht etwaige (hier: fehlende) Maßstäbe einer Profession als Bedingung für die Entwicklung professionellen Handelns nehmen, sondern die Heterogenität der HD-Tätigen bezüglich ihrer Herkunftsdisziplinen und Berufsbiografien als Potenziale nutzen und adressieren, was an Expertise im Status quo bereits vorhanden ist. Konkret bedeutet das, wir setzen an einer ganz persönlichen, individuellen Ebene an und wollen die Ressourcen und Kompetenzen beleuchten, die jede:r Einzelne in der HD Tätige als professionell Handelnde:r (im Sinne einer „gekonnten Beruflichkeit“ (Scholkmann, Brendel, Brinker und Kordts-Freudinger 2018) schon mitbringt und zu einer reflexiven Auseinandersetzung damit anregen.

In der Auseinandersetzung auf dieser individuellen Ebene erkennen wir den Wert, sich über eigene Standpunkte klarwerden zu können, sich gezielt mit den eigenen Rollen, Motiven und Erwartungen befassen zu können, um Klarheit über die eigene Tätigkeit und deren Besonderheiten zu erlangen und sich innerhalb der eigenen HD-Tätigkeit(en) differenzierter verorten zu können.

Inspirationen für das HD-Portfolio lieferten unsere Arbeit mit dem Portfolio als Medium, insbesondere unsere Erfahrung mit dem Lehrportfolio, unsere Expertise aus der systemischen Beratung und die Auseinandersetzung mit sog. Positiven Schreibinterventionen, die ihren Ursprung in der positiven Psychologie und Verhaltenstherapie nehmen:

„Das Erinnern und Reflektieren von mit Wohlbefinden bzw. positiven Emotionen verbundenen Situationen fördert das Erkennen und bewusste Wahrnehmen ebensolcher Situationen sowie ihrer Begleitumstände als Ressourcen, die in der Zukunft zur Verfolgung motivationaler Ziele genutzt werden können. Somit verfolgen alle genannten Schreibinterventionen das Ziel, Ressourcen zu aktivieren“ (Wilz, Risch und Töpfer 2017, 25).

Wohlwissend, wie diffizil und komplex das Auslösen der Effekte reflexiver, ressourcen-orientierter Auseinandersetzungen ist (Fütterer 2018), kann es nicht unser Anspruch sein, Reflexionsprozesse in einer zuvor bestimmten Tiefe und Dimension bewirken zu wollen, gleichwohl aber entspricht es unserem Wunsch, den Fokus auf vorhandene, aktive und hilfreiche Potenziale zu lenken, um somit im besten Falle erste Impulse für eine mögliche gesteigerte Selbstwirksamkeitserwartung oder subjektives Sicherheitsgefühl zu setzen.

Das Medium, das wir für diese Auseinandersetzung gewählt haben, ist das Portfolio. Angelehnt an die zahlreichen Varianten, die je nach Funktion in der Bildungs- und Hochschullandschaft bereits vertreten sind (ebd.), wollen wir es für den Gebrauch in der HD ausrichten. In Ergänzung zu den hoch ausdifferenzierten Portfolioarten und -definitionen, die bspw. Baumgartner (2009) systematisiert anführt, machen wir uns die definitorische Unschärfe dieses Mediums zunutze und beziehen uns primär auf den Aspekt, auf den schon die Wortherkunft lat. portare = „tragen“; lat. folium = „Blatt“ schließen lässt: dem „Sammeln gleichartiger Dokumente“, zu dem eben auch verschriftlichte Gedanken zählen (Fütterer 2018, 81 f.). Der Fokus liegt auf dem Schaffen von Bewusstsein und Klarheit und der Offenlegung von Kompetenzen durch eine reflexive Verschriftlichung (ebd.).

Auch hier können wir keine evidenzbasierten Gestaltungsmerkmale oder Operatoren für garantiert ausgelöste Reflexionsprozesse vorweisen. Die Fragen, die wir stellen, sind gespeist aus unserer eigenen, individuellen Berufspraxis, angeregt durch positive Schreibinterventionen und Fragestellungen aus der systemischen Beratung mit lösungs- und ressourcenorientiertem Ansatz. Wir verfolgen hier konsequent den praxisnahen, erfahrungsbasierten Anspruch, der es erlaubt, uns, unsere Arbeit und die Entwicklung des HD-Portfolios als im Entstehen begriffene Prozesse zu betrachten, die hiermit nicht abgeschlossen, sondern gerade erst angestoßen sind.

Diesen Anstoß, den wir selbst realisieren, möchten wir mit dem HD-Portfolio weitergeben, indem wir mit den von uns gewählten Schwerpunkten einen möglichst vielfältig anschlussfähigen Zugang bieten, um in der Selbstreflexion über das eigene professionelle Handeln nachzudenken und im Idealfall eine weitere Reihe von Reflexionen zu katalysieren, denn reflexive Praxis ist keine einmalige, punktuelle Sache, sondern ebenfalls ein Prozess und gleichermaßen für eine individuelle Professionalisierung sowie für die Arbeit innerhalb einer flexiblen Organisation von hoher Relevanz.

2 Das HD-Portfolio

Im Folgenden zeigen wir die Zielsetzung des Portfolios für in der HD Tätige und dessen Inhalte auf. Zudem bilanzieren wir die ersten praktischen Erfahrungen, die die Mitglieder des Netzwerks HD NRW bei ihren Strategietagen gesammelt haben. Hinzu kommen Rückmeldungen von Hochschuldidaktikerinnen und -didaktikern, die mit dem Portfolio gearbeitet haben.

2.1 Zielsetzung

„Wir möchten die Reflexion vorleben, die wir von Lehrenden fordern“ so lässt sich der Ursprung der Überlegungen zum HD-Portfolio zusammenfassen. Die Entwicklung eines Portfolios für in der HD Tätige geht auf das in der hochschuldidaktischen Beratung Lehrender etablierte Lehrportfolio zurück.

Diese „besondere Form der professionellen Selbstreflexion und der authentischen berufsbezogenen Selbstpräsentation“ (Reichmann und Sievert 2016, 13) ist nicht als wissenschaftliche Arbeit zu verstehen. Vielmehr geht es um eine „Dokumentation persönlicher Entwicklung und persönlicher Leistung“ (ebd., 29). Das Lehrportfolio, das nicht einheitlich definiert ist, kann unterschiedliche Funktionen erfüllen: Als Instrument zur Reflexion erfüllt es eine nach innen gerichtete Transparenz, d. h. es geht u. a. um einen selbstkritischen Blick, die „Professionalisierung der beruflichen Praxis“ und die Differenzierung von Rollenanforderungen (Auferkorte-Michaelis und Szczyrba 2004, 3 f.). Einen Gegenpol dazu bildet ein Portfolio, das auf eine nach außen gerichtete Transparenz abzielt. Beispiele dafür sind Bewerbungsportfolios, in denen die reflexiven Passagen zu Bewerbungszwecken verfasst werden.

Mit unserem neu entwickelten HD-Portfolio verfolgen wir den Weg der nach innen gerichteten Transparenz und bieten eine Anleitung zur inneren Klärung. Dabei beziehen sich die Leit-

fragen auf generelle Kompetenzen, nicht spezifisch auf eine gewählte Rolle, die eine in der HD tätige Person im Berufsalltag ausführt.

2.2 Inhalte

Wie schon in der Einleitung dargestellt, setzen wir an der persönlichen, individuellen Ebene an und wollen in dem HD-Portfolio verschiedene Aspekte thematisieren, die das berufliche Handeln von in der HD Tätigen fokussiert abbilden. Darüber hinaus möchten wir beeinflussende Faktoren für dieses Handeln ansprechen, um den HD-Tätigen eine aktive Auseinandersetzung damit zu ermöglichen. Um die Aufmerksamkeit auf die Merkmale der Tätigkeit zu lenken, wird nach den Handlungsfeldern und Rollen gefragt. Hinsichtlich der das Handeln beeinflussenden Faktoren ist dieses Portfolio auf Merkmale der Person ausgerichtet. Hier wird nach Motivation, Ressourcen, Kompetenzen und Standpunkten gefragt.

Die Aspekte Handlungsfelder und Rollen fragen z. B. nach den organisationalen Funktionen und Verantwortungsbereichen, Aufgaben und Zielgruppen der Tätigkeit. Mit den dann folgenden Fragen wird das Thema Rollen im Rahmen der ausgeübten Tätigkeit differenziert angesprochen: Welche Rollen werden eingenommen, welche alternativen Rollen bieten sich an und welche Rollen werden kritisch betrachtet? Hier soll insbesondere die Vielfalt der Tätigkeit aufgezeigt werden. Diese kann einerseits darauf verweisen, wie facettenreich (und damit das Gegenteil von eintönig) in positiver Hinsicht die Tätigkeit ist, oder kann auch darauf aufmerksam machen, welche verschiedenartigen Herausforderungen schon gemeistert werden. Sich dies vor Augen zu führen, kann die Kontrollerwartung steigern und damit die Selbstwirksamkeitserwartung erhöhen (Bandura 1997). Ob Menschen bestimmte Ziele anstreben, hängt stark mit ihren Erwartungen zusammen, diese Ziele erreichen zu können. Vorherige positive Erfahrungen und Erfolgsergebnisse begünstigen die Selbstwirksamkeitserwartung.

Der nächste Bereich, der im HD-Portfolio thematisiert wird, ist die Motivation für die berufliche Aufgabe. Konkret werden die HD-Tätigen hier gefragt, was sie antreibt, eine bestimmte Tätigkeit besonders engagiert anzugehen, und welche Ziele sie mit ihrem Einsatz verfolgen. Obwohl diese Fragen ergebnisoffen gestellt sind und hier folglich sowohl extrinsische als auch intrinsische Motivationen geäußert werden könnten, zielt der Einsatz in diesem Portfolio darauf ab, insbesondere die intrinsischen Motivationen sichtbar zu machen. Angestrebt wird, damit den HD-Tätigen die Chance zu geben, sich die persönliche Sinnhaftigkeit ihrer Tätigkeit vor Augen zu führen. Sinnhaftigkeit bestätigt sich als eine der wichtigen Motivationsquellen bei der beruflichen Tätigkeit (Höge und Schnell 2012), während sinnlose Arbeit Fehlzeiten erhöhen kann (Badura et al. 2018).

Die dann folgenden Fragen im HD-Portfolio fokussieren persönliche Ressourcen. Die HD-Tätigen werden gebeten, an eine Situation zu denken, in der ihnen etwas gelungen ist und in der sie sehr zufrieden mit sich waren. Durch Fragen wie „Was war das für eine Situation?“ und „Wie habe ich es geschafft, dass mir diese Situation so gut gelungen ist?“ wird neben dem positiven Erlebnis auch der eigene Einfluss darauf aktiviert, ein solches Ergebnis hervorzurufen. Damit wird der Person deutlich, über welche Mittel oder auch Merkmale bzw. Eigenschaften sie verfügt, um Ziele zu verfolgen oder Anforderungen zu bewältigen. Der nächste Abschnitt hat das Ziel, die Kompetenzen der HD-Tätigen sichtbar zu machen. Hier wird z. B. gefragt, in welchen Situationen sich eine Person als besonders kompetent erlebt; aber auch, für welche Aufgaben sie im Team besonders oft angefragt wird. Diese Fragen schaffen die Möglichkeit, selbst- und fremdwahrgenommene eigene Kompetenzen zu benennen und damit ein Kompetenzerleben zu aktivieren. Eine weitere Frage in diesem Bereich thematisiert eine schwierige Situation und fragt danach, wie es gelungen ist, diese zu bewältigen. Durch die Beantwortung dieser Frage werden bei den HD-Tätigen erfolgreiche Bewältigungsstrategien aktiviert und die damit verbundenen positiven Erlebnisse sind zugänglicher. Das heißt, sie stehen im Gehirn schneller zur Verfügung und können sich – ähnlich einem Schema – auf die Wahrnehmung und Interpretation von Situationen auswirken (Stangor und McMillan 1992).

Schließlich werden mit den letzten beiden Abschnitten Standpunkte und Positionen in einem größeren Kontext erhoben. Neben der Frage, wer Erwartungen und Anforderungen an die HD-Tätigen stellt, wird auch gefragt, welche gesellschaftlichen, politischen oder strategischen Entwicklungen einen Einfluss auf die eigene Arbeit nehmen. Damit wird das eigene Handeln in einen größeren Kontext gesetzt, der im Arbeitsalltag meist nicht thematisiert wird. Das Aufgreifen auch dieser Einflussvariablen halten wir aber für wichtig, da sie einerseits wichtige Rahmenbedingungen der eigenen Arbeit darstellen und andererseits ggf. auch die Grenzen der eigenen Gestaltungsmöglichkeiten aufzeigen. Sich darüber klar zu werden, kann auch entlastend sein. Außerdem wird durch die letzte Frage nach Ideen und Prinzipien aus hochschuldidaktischen Kontexten gefragt, die das eigene Handeln prägen. Sich dieser bewusst zu sein, kann für mehr Sicherheit im eigenen Verhalten sorgen.

2.3 Erste praktische Anwendungen

Wir möchten an dieser Stelle über unsere Erfahrungen in zwei Anwendungskontexten berichten: zum einen bei den Strategietagen des *Netzwerks HD NRW*, zum anderen von den Kolleginnen aus dem Bereich HD des *Zentrums für Wissenschaftsdidaktik (ZfW)* der Ruhr-Universität Bochum.

Ausgehend von einer individuellen, etwa 30-minütigen Auseinandersetzung wurden in beiden Anwendungskontexten Leitfragen zur Verfügung gestellt, anhand derer die Beteiligten ihre ersten Eindrücke zur Nutzung des HD-Portfolios schriftlich festgehalten haben. Die praktische Anwendung wurde auf der Metaebene zu diesen Leitfragen und Aspekten reflektiert:

- Welche Prozesse wurden bei mir durch das Ausfüllen des HD-Portfolios angestoßen?
- Inwiefern sind die angebotenen Fragen anschlussfähig für meine berufliche Praxis?
- Was fehlt?
- Was ich noch zur Nutzung des HD-Portfolios sagen möchte.

Im Folgenden werden die schriftlichen Rückmeldungen zu den einzelnen Fragen in der Gegenüberstellung der beiden genannten Anwendungskontexte betrachtet. Die Mitglieder des Netzwerks HD NRW stellten bezüglich der durch das HD-Portfolio angestoßenen Prozesse insbesondere das Bewusstwerden heraus, welches sie auf vielfältige Aufgaben, Kompetenzen, Stärken und Schwächen beziehen. Der Wert der Reflexion über das aktuelle Arbeitsverhalten, die ausgeführten Rollen und die Bedeutung der eigenen Motivation wurde betont. An dieser Stelle wurde angemerkt, dass das HD-Portfolio für eine moderierte Reflexion innerhalb des HD-Teams einer Einrichtung genutzt werden könnte. Die Kolleginnen aus dem Bereich HD des ZfW haben insbesondere das Hinterfragen eingespielter Verhaltensweisen, alternativer Rollen und eigener Prioritäten im Arbeitsalltag fokussiert. Das Beleuchten von Aufgaben hinsichtlich deren Stellenwert und die kritische Prüfung, ob eine Aufgabe wirklich zum persönlichen Tätigkeitsspektrum zählt, waren zwei zentrale Punkte der Auseinandersetzung. Auch der Faktor Motivation wurde von den HD-Kolleginnen hervorgehoben. Bedeutsam war, dass im Arbeitsalltag vielfach aufgrund von Zeit- und Termindruck das Abarbeiten von Aufgaben, also die Erfüllung von Pflichten im Fokus steht. Erkenntnisreich war, dass bei vielen erst durch das HD-Portfolio eine Rückbesinnung auf die eigene Motivation angestoßen wurde.

Die Anschlussfähigkeit der im HD-Portfolio angebotenen Fragen für die eigene berufliche Praxis wurde von den Mitgliedern des Netzwerks HD NRW insbesondere auf Aufgaben und Reflexionsphasen im eigenen Team der HD bezogen. Zudem wurde darüber nachgedacht, die angebotenen Fragen aus dem HD-Portfolio je nach Passung auch für die abschließende schriftliche Reflexion von Lehrenden in anderen Zertifikatsprogrammen aufzugreifen. Die Kolleginnen aus dem Bereich HD des ZfW empfanden die erste praktische Auseinandersetzung mit dem HD-Portfolio als anschlussfähig für ihre Tätigkeiten.

Bezüglich der Nutzung des HD-Portfolios haben die Mitglieder des Netzwerks HD NRW den Beschluss gefasst, die fragengestützte Reflexion als festen Bestandteil der jährlich stattfindenden Strategietage aufzunehmen. Hierfür soll es auch im kommenden Jahr ein festes Zeitfenster ge-

ben, um eigene Sicht- und Handlungsweisen in der HD zu reflektieren. Neben einer stark vertretenen Sicht auf das Netzwerk HD NRW wurde notiert, dass die persönliche Reflexion über alternative Rollen und Möglichkeiten, wie schwierige Situationen auf neuen Wegen gelöst werden könnten, von Nutzen war. Im HD-Team des ZfW kam hinsichtlich der Nutzung des HD-Portfolios die Frage auf, ob sich soziale Erwünschtheit auf die Antworten im Portfolio auswirkt. Wir erwarten, dass der Einfluss der sozialen Erwünschtheit gering ist, wenn das Portfolio, wie von uns intendiert, nur zur Selbstreflexion genutzt wird und Antworten nicht an andere kommuniziert werden. Die schriftliche Reflexion kann unterschiedliche Ziele verfolgen – je nachdem, ob eine Person ausschließlich für sich die eigenen Prinzipien und Tätigkeiten in der HD reflektiert und damit eine Selbstvergewisserung verfolgt oder alternativ bestrebt ist, mit der schriftlichen Reflexion Inhalte für einen Teamtag oder eine kollegiale Beratung zu generieren. Wir fokussieren mit dem angebotenen HD-Portfolio bewusst die Schaffung innerer Transparenz, Selbstvergewisserung und Standortbestimmung. Passend zum folgenden letzten Kapitel dieses Artikels, dem Ausblick, wurde sowohl von den Mitgliedern des Netzwerks HD NRW als auch von den Kolleginnen aus der HD des ZfW auf die Frage nach fehlenden Punkten im HD-Portfolio herausgestellt, dass auch im Portfolio ein Ausblick geschaffen werden sollte. Mehrheitlich kam der Gedanke auf, eine Fragestellung zur weiteren Arbeit mit diesem Reflexionsinstrument anzubieten und zudem eine Terminierung der nächsten Reflexion zu erzielen. Darüber hinaus haben die Kolleginnen aus dem ZfW angeregt, weitere Fragen zu alternativen Handlungs- und Sichtweisen im HD-Portfolio aufzugreifen, um ganz bewusst die Flexibilität im Tun zu stärken.

3 Ausblick

Wie zuvor aufgezeigt wurde, ist die Nutzung eines Portfolios vielfältig und lässt sich in vielerlei Hinsicht in den Arbeitsalltag integrieren. Es sei noch einmal betont, dass die Konzeption des hier angebotenen HD-Portfolios zunächst rein auf innere Klärungsprozesse abzielt und bewusst nicht für eine anschließende, geöffnete Weiterarbeit im Sinne eines kollegialen Austauschs o. Ä. konzipiert ist. Die Gestaltung des Portfolios und die Konzeption der Fragen würden sich mit einem anders gesteckten Ziel ändern, da eben weitere Faktoren wie die angesprochene soziale Erwünschtheit dabei berücksichtigt werden müssten.

Aus der Betrachtung der bisherigen Anwendungskontexte gehen weitere mögliche Funktionen des HD-Portfolios hervor, die über die Schaffung innerer Transparenz hinausgehen. Hierzu zählt der gewünschte Austausch mit anderen Personen zu eigenen Sicht- und Handlungsweisen. Perspektivisch könnte an der Entwicklung eines Portfolios für die nach außen gerichtete Transparenz gearbeitet werden, um mit der Nutzung eines neu anzulegenden HD-Portfolios anderweitige Ziele, wie die Darstellung persönlicher Leistungen und Kompetenzen beispielsweise in der Passung auf ein mögliches Stellenprofil zu verfolgen.

Zunächst werden wir aber an unserem jetzigen Aufbau des HD-Portfolios festhalten und dieses bei Bedarf weiter anpassen und verändern. Es steht jeder und jedem Einzelnen dabei selbstverständlich frei, das HD-Portfolio nach eigenem Bedarf zu verwenden.

Wenn Sie das vollständige HD-Portfolio erhalten möchten, kontaktieren Sie gern eine der unten aufgelisteten Autorinnen. Wir senden Ihnen das HD-Portfolio zu und freuen uns über Rückmeldungen und einen weiteren Austausch darüber.

Literatur

- Arbeitsgruppe Weiterbildung in der dghd (2018). *Rollen- und Kompetenzprofile für hochschuldidaktisch Tätige*. Online unter: http://www.dghd.de/wp-content/uploads/2018/02/Rollen_und_Kompetenzprofile_fuer_hochschuldidaktisch_Taetige_final.pdf [23.01.2020]
- Auferkorte-Michaelis, N. & Szczyrba, B. (2004). Das Lehrportfolio in der Reflexions- und Schreibwerkstatt. In B. Berendt, A. Fleischmann, N. Schaper, B. Szczyrba & J. Wildt (Hrsg.), *Neues Handbuch Hochschullehre* (E 6.2). Berlin: DUZ Verlags- und Medienhaus.
- Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose, J. & Meyer, M. (Hrsg.) (2018). *Fehlzeiten-Report 2018. Sinn erleben. Arbeit und Gesundheit*. Heidelberg: Springer.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy. The exercise of control*. New York: Freeman.
- Baumgartner, P. (2018). Developing a Taxonomy for Electronic Portfolios. In P. Baumgartner, S. Zauchner & R. Bauer (Ed.), *The Potential of E-Portfolios in Higher Education* (13–45). Innsbruck: StudienVerlag.
- Brendel, S. & Brinker, T. (2018). Historische Entwicklung der Diskussionen über Weiterbildung für hochschuldidaktisch Tätige. In A. Scholkmann, S. Brendel, T. Brinker & R. Kordts-Freudinger (Hrsg.), *Zwischen Qualifizierung und Weiterbildung. Reflexionen zur gekonnten Beruflichkeit in der Hochschuldidaktik* (23–57). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Eugster, B. (2012). Leistungsnachweise und ihr Ort in der Studiengangsentwicklung. Überlegungen zu einer Kritik des curricularen Alignments. In T. Brinker & P. Tremp (Hrsg.), *Einführung in die Studiengangsentwicklung* (45–62). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Euler, D. (2012). *Hochschulentwicklung – eine (neue) Herausforderung für die Wirtschaftspädagogik?* Keynote auf der Sektionstagung Berufs- und Wirtschaftspädagogik der DGfE, 25. September 2012.
- Fütterer, T. (2018). *Professional Development Portfolios im Vorbereitungsdienst. Die Wirksamkeit von Lernumgebungen auf die Qualität der Portfolioarbeit*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Ho, A. (2000). A conceptual change approach to staff development. *International Journal for Academic Development*, 5 (1), 30–41.
- Hodapp, B. & Nittel, D. (2018). Zur Professionalisierung der Hochschuldidaktik. Aktuelle Herausforderungen und Entwicklungschancen. In A. Scholkmann, S. Brendel, T. Brinker, T., R. Kordts-Freudinger (Hrsg.), *Zwischen Qualifizierung und Weiterbildung. Reflexionen zur gekonnten Beruflichkeit in der Hochschuldidaktik* (59–95). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Höge, T. & Schnell, T. (2012). Kein Arbeitsengagement ohne Sinnerfüllung. Eine Studie zum Zusammenhang von Work Engagement, Sinnerfüllung und Tätigkeitsmerkmalen. *Wirtschaftspsychologie*, 1, 91–99.
- Mieg, H. (2005). Professionalisierung. In F. Rauner (Hrsg.), *Handbuch Berufsbildungsforschung* (342–349). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Reichmann, E. & Sievert, B. (2016). *Lehrportfolios für den akademischen Kontext erstellen. Ein praktisches Handbuch*. Bielefeld: beruf & leben.
- Scholkmann, A., Brendel, S., Brinker, T. & Kordts-Freudinger, R. (2018). Editorial. Zwischen Qualifizierung und Weiterbildung. Reflexionen zur gekonnten Beruflichkeit in der Hochschuldidaktik. In A. Scholkmann, S. Brendel, T. Brinker & R. Kordts-Freudinger (Hrsg.), *Zwischen Qualifizierung und Weiterbildung. Reflexionen zur gekonnten Beruflichkeit in der Hochschuldidaktik* (9–21). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Stangor, C. & McMillan, D. (1992). Memory for expectancy-congruent and expectancy-incongruent information. A review of the social and social developmental literatures. *Psychological Bulletin*, 11, 42–61.
- Wilz, G., Risch, A. K. & Töpfer, N. F. (2017). *Das Ressourcentagebuch. Eine ressourcenaktivierende Schreibintervention für Therapie und Beratung*. Berlin: Springer.

Autorinnen

Katharina Wagner. Ruhr-Universität Bochum, Zentrum für Wissenschaftsdidaktik, Bochum;
E-Mail: katharina.wagner@rub.de

Kristina Müller. Ruhr-Universität Bochum, Zentrum für Wissenschaftsdidaktik, Bochum; E-Mail:
kristina.mueller@rub.de

Julia Philipp. Ruhr-Universität Bochum, Zentrum für Wissenschaftsdidaktik, Bochum; E-Mail:
julia.philipp@rub.de

Dr. Martina Schmohr. Ruhr-Universität Bochum, Zentrum für Wissenschaftsdidaktik, Bochum;
E-Mail: martina.schmohr@rub.de



Zitiervorschlag: Wagner, K., Müller, K., Philipp, J. & Schmohr, M. (2020). Profilbildung durch Reflexion – ein Portfolio für die Hochschuldidaktik (HD). *die hochschullehre*, Jahrgang 6/2020. DOI: 10.3278/HSL2050W. Online unter: wbv.de/die-hochschullehre



die hochschullehre

Interdisziplinäre Zeitschrift für Studium und Lehre



Die Online-Zeitschrift **die hochschullehre** wird Open Access veröffentlicht. Sie ist ein wissenschaftliches Forum für Lehren und Lernen an Hochschulen. Sie liefert eine ganzheitliche, interdisziplinäre Betrachtung der Hochschullehre.

Alles im Blick mit **die hochschullehre**:

- Lehr- und Lernumwelt für die Lernprozesse Studierender
- Lehren und Lernen
- Studienstrukturen
- Hochschulentwicklung und Hochschuldidaktik
- Verhältnis von Hochschullehre und ihrer gesellschaftlichen Funktion
- Fragen der Hochschule als Institution
- Fachkulturen
- Mediendidaktische Themen

Sie sind Forscherin oder Forscher, Praktikerin oder Praktiker in Hochschuldidaktik, Hochschulentwicklung oder in angrenzenden Feldern? Lehrende oder Lehrender mit Interesse an Forschung zu ihrer eigenen Lehre?

Dann besuchen Sie wbv.de/die-hochschullehre.

Alle Beiträge stehen kostenlos zum Download bereit.

➔ wbv.de/die-hochschullehre