

Inter- und intra-institutionelle Austauschstrategien: Qualifizierungsstrategien für Personal und Content

Arbeitspaket 3

eLearning und Karriere

Michael Kopp und Roland Mittermeir

Koordinatoren des Arbeitspakets

Zusammenfassung

Tertiäre Lehre ist eine hoch qualifizierte Tätigkeit, deren qualitätsvolle Ausführung, wie die Ausführung vergleichbar qualifizierter Tätigkeiten, sehr stark von der Motivationsstruktur der Ausführenden abhängt. Das der Lehrtätigkeit zu Grunde liegende Motivationsspektrum ist multi-faktoriell und individuell unterschiedlich ausgeprägt. Es ist allerdings festzustellen, dass speziell im Universitätsbereich, zunehmend jedoch auch im Fachhochschulbereich, Qualifizierungsschritte und entsprechende Laufbahnentwicklungen dominant von forschungsbezogenen oder sonstigen nicht auf akademische Lehre bezogenen Kriterien bestimmt werden. Dadurch entsteht jedoch eine relative Unterbewertung qualitativ hoch stehender Lehre, was als Hemmnis für innovative Impulse akademischer Lehre anzusehen ist.

Auch wenn dieses Hemmnis aufgrund der für unterschiedliche Gruppen von Lehrenden geltenden unterschiedlichen vertraglichen oder dienstrechtlichen Rahmenbedingungen unterschiedliche Signifikanz hat, sah sich das Forum Neue Medien in der Lehre – Austria (fnmaustria) veranlasst, im Rahmen seines bei der Strategie-Initiative des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur (bm:bwk) eingereichten, institutionen-übergreifenden Antrags, diesen Aspekt aufzugreifen und im Rahmen dieses Projekts Wege aufzuzeigen, die zu einer stärkeren Balance der individuellen Motivationsstruktur der Lehrenden führen sollten. Die dabei aufgezeigten Wege sind in Form von strategischen Maßnahmen-Katalogen dargestellt. Die zur Umsetzung erforderlichen Maßnahmen werden in den meisten Fällen von den jeweiligen Leitungen der einzelnen Bildungsinstitutionen unter Berücksichtigung ihrer spezifischen Positionierung in der österreichischen und internationalen tertiären Bildungslandschaft umzusetzen sein. In einigen Fällen werden jedoch Rahmenbedingungen angesprochen, deren Umsetzung auf institutionsübergreifender Ebene, sei es durch kollektivvertragliche Maßnahmen, sei es durch gesetzliche Maßnahmen, erfolgen sollte.

Die in Kapitel 4 näher dargestellten Maßnahmen gliedern sich in folgende Hauptpunkte

- Vorschläge zur Berücksichtigung von Qualitätskriterien
- Vorschläge zur (intersubjektiven) Beurteilbarkeit/Nachvollziehbarkeit qualitativvoller innovativer Lehre
- Vorschläge zum Aufbau eines Instrumentariums von Motivationsstrukturen
- Rahmenbedingungen

Der vorliegende Bericht geht somit inhaltlich über reine Karriere-Aspekte hinaus und versucht das gestaltbare Instrumentarium von Motivationsfaktoren möglichst gesamtheitlich darzustellen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Motivation	4
2.	Entwicklung der Fragestellung und Projektverlauf im Arbeitspaket	7
2.1	Zielsetzung zum Antragszeitpunkt.....	7
2.2	Projektkonsortium und kooperierende Partnerinstitutionen	8
2.3	Geplante Vorgangsweise.....	8
2.4	Gewählte Vorgangsweise und Methodik.....	9
3.	Bestandsaufnahme	12
3.1	Rahmenbedingungen der Bestandsaufnahme.....	12
3.2	Ergebnisse der Bestandsaufnahme	12
3.3	Das breite Spektrum von „eLearning/eTeaching“	48
3.3.1	Content-Erstellung, Wartung, Vorbereitung.....	48
3.3.2	Durchführung mediengestützter Lehre	49
3.3.3	Zwischenergebnis / Beurteilungsbasis.....	50
4.	Maßnahmenkatalog	51
4.1	Vorbemerkungen.....	51
4.2	Qualifizierung von Lehrmaterialien und Lehrmethodiken	52
4.2.1	Qualität des Contents bzw. des Konzepts	53
	Exkurs: Beurteilungsinstrumente für Qualität	54
4.2.2	Verfügbarkeit für Dritte.....	57
4.2.3	Fortbildung als indirekter Indikator.....	60
4.3	Anreizsysteme	60
4.3.1	Direkte Abgeltung	61
4.3.2	Flexibilität.....	62
4.3.3	Interne Anerkennung	63
4.3.4	Strukturelle Mechanismen	64
4.3.5	Langfristaspekte	65
4.4	Rahmenbedingungen.....	65
5.	Empfehlungen	67
5.1	Allgemeine Empfehlungen.....	67
5.2	Adressatenkreis: Hochschullehrende (Individuen und Teams)	69
5.3	Adressatenkreis: Hochschulleitungen und Entscheidungsgremien	70
5.4	Adressatenkreis: Ministerium und Körperschaften	71
6.	Schlussbemerkung	73
	Referenzen	73

1. Motivation

Ausgangspunkt der Überlegungen war, dass derzeit für eine angemessene Berücksichtigung von eLearning Aktivitäten bei Personalentscheidungen sowohl Tradition und Erfahrungswerte als auch ein klarer rechtlicher Rahmen fehlen. eLearning findet daher in *Berufungs- oder Personalentwicklungsverfahren* (z.B. Habilitation) kaum Berücksichtigung. Dies scheint jedoch bei Betrachtung des wissenschaftlichen Publikationssystems zusehends hinterfragenswert.

Unbestritten ist die Monographie und/oder die Sammlung wissenschaftlicher Aufsätze,¹ publiziert in entsprechend sorgfältig begutachteten Publikationsorganen (mit bekannten Rückweisungs-Quoten und Aufnahme in fachspezifischen Citation-Indices), die klassische Form, um die für Habilitationen geforderte „Förderung des wissenschaftlichen Fachs“ [UOG 1993 § 28 (5), UG 2002, § 103 (3)] nachzuweisen. Bei diesen Publikationen denkt man in der Regel an Druckwerke. Doch erscheinen diese Druckwerke (je nach Fachdisziplin unterschiedlich prominent) inzwischen auch, teils sogar nur, in elektronischer Form. Dies ändert nichts an der Qualität des Begutachtungsprozesses und an der Zitierfähigkeit des Werks. Der Schritt zur elektronischen Publikation wird heute zwar noch primär aus Verfahrensgründen und aus ökonomischen Gründen gewählt, einer inhaltlichen Anreicherung im Sinne einer „ausführbaren elektronischen Publikation“ oder einer „interaktiven elektronischen Publikation“ steht jedoch technisch nichts im Wege.

Betrachtet man diesen Trend im Zusammenspiel mit Elementen der Darstellung und der Verteilung von Originalität im Werk, die sich sowohl auf spezifische fachliche Inhalte als auch auf eine spezifische Form der Zusammenstellung (also inhaltliche Darstellung) beziehen kann, wird die Grenze zu auf entsprechendem Niveau erstellten eContent fließend. Die Proponenten des Projekts gingen mithin davon aus, dass – entsprechende inhaltliche Vergleichbarkeit vorausgesetzt – die Erstellung innovativen eLearning Contents gleich (oder möglicherweise aufgrund des breiteren Gestaltungsfeldes vielleicht sogar höher) zu bewerten ist, als die Autorenschaft eines Lehrbuchs.²

Schließt man sich dieser Sichtweise an, entsteht allerdings eine Fülle von Differenzierungen und Fragestellungen, die einer tieferen Durchleuchtung bedürfen. Dies vorzunehmen ist Gegenstand dieses Workpackages im Rahmen des fnm-austria Strategieprojekts. Einige davon seien hier schlagwortartig genannt:

- *Druckwerke sind final, Content lebt:* Während die Arbeit am Druckwerk mit Abgabe (bzw. Lektorat) des akzeptierten Manuskripts abgeschlossen ist, ist zum vergleichbaren Zeitpunkt bei „eLearning Content“ nur die Erstversion fertig. Im Einsatz in der Lehre wird man Verbesserungspotential erkennen und vor wiederholtem Einsatz wird man die inzwischen stattgefundene Veränderung im Fach berücksichtigen wollen.
- *Wartung kann von Dritten vorgenommen werden:* Während auch bei Druckwerken entsprechenden Umfangs Autorenteam arbeiten und bei Neuauflagen allenfalls ein

¹) Unterschiedliche Fachdisziplinen haben bezüglich der relativen Bewertung von Monographien und Zeitschriften teils sehr unterschiedliche Traditionen.

²) Um hier Missverständnisse zu vermeiden, sollte vielleicht der Begriff „Textbook“ gewählt werden, da das Schreiben von „Textbooks“ im anglo-amerikanischen Wissenschaftsraum durchaus hohe Reputation genießt. Den Autoren des Berichts sind jedoch auch genügend hoch stehende deutschsprachige Lehrbücher, die die Bezeichnung „Standardwerk“ verdienen, bekannt, sodass von einem derartigen Anglizismus Abstand genommen wurde.

Wechsel von Personen stattfindet, fehlt bei eLearning-Content in der Regel die durch eine Neuauflage gegebene explizite Zäsur. Dennoch sind Situationen denkbar, in denen Personen des ursprünglichen Autorenteam oder auch die Alleinentwicklerin bzw. der Alleinentwickler die Bildungsinstitution verlässt, die Lehrveranstaltung aber dennoch weiter angeboten werden soll und daher auch der bereits früher entwickelte Content wieder eingesetzt werden soll. Doch auch in diesem Fall wird man fachliche und lehrzielspezifische Anpassungen vornehmen müssen und wollen.

- *Nicht alles ist Content*: Obige Analogie zwischen hochwertigen Lehrwerken unabhängig vom Medium, auf dem sie repräsentiert werden, ging von vorab produziertem Content aus. Allerdings ist zu sehen, dass innovative Lehre ein breites Spektrum von Möglichkeiten bietet, unter anderem auch Möglichkeiten, in denen das Analogon zu klassischem Content dynamisch in der Lehrveranstaltung entsteht. In diesem Fall liegt die zu bewertende Komponente also im didaktischen Konzept und im vorzeigbaren Erfolg. Ein tangibles Produkt, wie das Druckwerk oder klassischer, vorzeigbarer Content entsteht nicht oder ist nicht vollinhaltlich der Lehrveranstaltungsleitung zuzurechnen.
- *Druckwerke unterscheiden sich von eLearning Produkten durch Qualitätssicherungsverfahren*: Peer-Reviews für wissenschaftliche Druckwerke haben, unbeschadet der teils berechtigten Kritik an ihren spezifischen Formen, eine lange Tradition. Unterschiedliche Publikationskanäle unterscheiden sich durch ihre Prüf- und Auswahlverfahren. Daher gilt – wiederum mit explizitem Hinweis auf das Axiom, dass Prozessqualität auch Produktqualität fördern würde – die Qualität des Publikationsorgans oft als Beleg für eine ex-ante Vermutung für die Produktqualität. Fällt diese Vorab-Vermutung für Qualität weg, wird sie durch andere, in ihrer Aussagekraft vergleichbare Instrumente zu ersetzen sein.
- *Nicht alle haben „Karrierpfade“*: Ausgangspunkt der Überlegungen war die Aufnahme von (qualifizierten) eLearning Aktivitäten in Berufungs- und insbesondere in Habilitationsverfahren. Dies vor allem deshalb, weil für die Habilitation einerseits gesetzliche (und statutarische) Regelungen vorliegen und andererseits ein hohes Maß an Tradition wenigstens innerhalb von Fachgrenzen ein klares Bild des Karriereschritts ermöglichen. Es ist allerdings zu sehen, dass die Habilitation lediglich auf Universitäten möglich ist und dass es auf Universitäten und Fachhochschulen eine Fülle anderer Personalentscheidungen gibt (Einstellung, Verlängerung bzw. Wiedereinstellung nach Neuausschreibung, Betrauung mit einzelnen Lehrveranstaltungen (kleine venia), ...). Betrachtet man die Breite dieses Spektrums mit der damit verbundenen unterschiedlichen Laufzeit und unterschiedlichen volumenmäßigen Ausstattung von Anstellungsverträgen (von Vollzeitstellung auf unbeschränkte Zeit oder für eine fixe Anzahl von Jahren bis zur einstündigen Lehrveranstaltung für ein einzelnes Semester), wird klar, dass die Motivationsstruktur derart unterschiedlicher Angehöriger des Systems Hochschule nicht gleich sein kann.

Diese exemplarische Aufzählung zeigt, dass ein Projekt, das eLearning- und Personalentwicklungsaspekte verbinden will, sich nicht auf einen ganz spezifischen, wohl definierten Karriereschritt beschränken kann, auch wenn dieser von vielen Angehörigen des Hochschulsystems als ganz wesentlich angesehen wird. Vielmehr wurde vor allem auch die Fragestellung der Ausgestaltung von Anreizsystemen für kurzfristig angestellte Einzel-Lehrbeauftragte an das Arbeitspaket herangetragen.

Derartige Wünsche auf Ausweitung des Projektumfangs gingen bis zur Vorstellung, das Arbeitspaket würde Vorschläge für einen österreichweit gültigen Rahmendienstvertrag entwickeln. Für derlei sind jedoch andere Gremien zuständig. Die am Projekt Mitarbeitenden hof-

fen jedoch, mit den in Kapitel 4 und 5 dargestellten Maßnahmen-Katalogen auch den in diesen Gremien tätigen Sozialpartnern Diskussionsanregungen zu geben und somit langfristig die Aufnahme von eLearning-relevanten Aspekten in Kollektivverträge zu unterstützen.

Um die Signifikanz dieses Aspekts zu betonen, sei darauf hingewiesen, dass die tradierte Form der Messung von Lehr- und Lernleistung auf der Basis der für Präsenzlehre definierbaren Semesterwochenstunden (SWS) bei eLearning ihre Basis verliert. Während die Problematik der SWS zur Messung des studentischen Aufwands inzwischen auch auf nationaler und (bedingt) auf intrainstitutioneller Ebene durch das ECTS abgelöst wurden, gibt es zu diesem auf curricularer Ebene einsetzbaren Instrument keine vergleichbare, für dienst- und besoldungsrechtliche Fragestellung einsetzbare Methodik. Ein Vorschlag für „Teaching Points“ (TP) [Handel 05] wurde bereits vorgestellt und die Differenzierung zwischen ECTS und TP bei Bewertung einer Lehrveranstaltung scheint dringend nötig. Die konkrete Ausstattung einer spezifischen Lehrveranstaltung bzw. die Differenzierung von Lehrveranstaltungstypen und Lehrveranstaltungsformen auf Basis von TP ist jedoch noch ein offenes Problem, wobei das Facettenreichtum von e- und blended Learning zu berücksichtigen wäre.³

Bei Ausarbeitung der hier auszuarbeitenden Umsetzungsempfehlungen waren folgende Interessen von Stakeholder-Gruppen zu beachten:

- *Institutionelle Interessen:* Leitungsebene / Prozessebene, Studienorganisation
- *Teaminteressen:* eLearning Content wird oft in Teams erstellt. Teamstrukturen können stark variieren und organisationsübergreifend sein. Über die Nutzungsdauer des entsprechenden eTeaching Produkts ändert sich in der Regel die personelle Zusammensetzung des Teams.
- *Individualinteressen:* Identifizierbarkeit persönlicher Beiträge (für Evaluationen) trotz integrierter Gruppenleistung.

Dabei kommt den Individualinteressen deshalb besondere Bedeutung zu, weil tertiäre Lehre eine hoch qualifizierte Tätigkeit ist, deren qualitätsvolle Ausführung, wie die Ausführung vergleichbar qualifizierter Tätigkeiten, nicht verordnet werden kann. Das Engagement der einzelnen Lehrenden hängt vielmehr neben allgemein ethischen und fachethischen Aspekten sehr stark von ihrer oder seiner Motivationsstruktur ab. Die Komplexität dieser Motivationsstruktur darf hier nicht übersehen werden, weshalb auch das in der Folge dargestellte strategische Instrumentarium vielschichtig sein muss. Die Auswahl der einzelnen Instrumente wird bei der jeweiligen Bildungsinstitution liegen.

³) Die zitierte Arbeit [Handel 05] enthält im Anhang Rechenbeispiele, die auf Grundlage in Deutschland gültiger Berechnungen der Kapazitätsverordnung unter Zielsetzung der Kostenneutralität dargestellt werden. Der Realitätsbezug dieser Beispielsrechnungen ist jedoch zu hinterfragen, sodass hier noch grundsätzliche Basisarbeit nötig erscheint.

2. Entwicklung der Fragestellung und Projektverlauf im Arbeitspaket

2.1 Zielsetzung zum Antragszeitpunkt

Zum Einreichzeitpunkt bzw. zum Zeitpunkt der Aufnahme der Arbeiten stellte sich das Projekt folgende Ziele

1. *Kriterienkatalog*: Dieser soll klarstellen,
 - a) unter welchen Voraussetzungen die Entwicklung von e-Learning Materialien als *originäre wissenschaftliche Leistung*, in Berufungs- oder Personalentwicklungsverfahren unter diesem Titel zu berücksichtigen ist, und
 - b) unter welchen Voraussetzungen sie zwar nicht als originäre wissenschaftliche Leistung, wohl aber als besonders berücksichtigungswürdige *didaktische Innovation oder didaktische Leistung* an entsprechender Stelle bzw. bei entsprechender Gelegenheit gebührend gewürdigt werden sollte.
2. *Anrechnungs-Grundraster*:
Ebenso sollten Vorschläge ausgearbeitet werden, nach welchen Prinzipien elektronisch unterstützte Lehre innerhalb der diversen derzeit geltenden Systeme der *Anrechnung bzw. Remuneration von Lehre* berücksichtigt (vergütet) werden könnte. Hierbei wird zwischen Entwicklungs-, Wartungs- und Durchführungsaufwand zu unterscheiden sein.
3. *Maßnahmenkatalog*.
Für die Implementierung des Ziel- und Grundsatzkatalogs ist ein Motivations- und Vergütungskatalog vorzusehen. Sie erfolgt primär innerhalb der im Antragskonsortium vertretenen Universitäten. Die Umsetzung der Empfehlungen in Organisationen, die an der Ausarbeitung nicht beteiligt waren, ist ein wesentlicher Erfolgsindikator.

Dabei sollte der Kriterienkatalog unter Berücksichtigung der Ergebnisse von Arbeitspaket 1 und teils unter Verwendung der Ergebnisse von Arbeitspaket 4 des Projekts validiert an best practice Modellen der am Arbeitspaket mitarbeitenden Universitäten erstellt werden. Die in Kapitel 3 näher beschriebene Befragung zeigte jedoch, dass diese Fragestellung im Feld noch nicht die für einen Kriterienkatalog erforderliche Reife aufweist. Weiters ist zu vermuten, dass aufgrund der Diversität von eLearning Formen hohe Skepsis anzumelden ist, ob ein solcher Kriterienkatalog prinzipiell erstellt werden kann. Daher sind in Kapitel 4.2 exemplarisch Qualitätselemente genannt, die als Voraussetzung für eine eigenständige Bewertbarkeit angesehen werden können. Die Bewertung selbst kann, wie für jede andere Form wissenschaftlicher Leistung auch, natürlich nicht nach reinen Formalkriterien erfolgen, sondern wird stets, an Hand entsprechender Indikatoren, der Würdigung menschlicher Entscheider unterliegen. Eine Auswahl derartiger Indikatoren sind in einem Exkurs nach Kapitel 4.2.1 genannt. Für darüber hinausgehende Qualitätsaspekte von eLearning wird auf die Ergebnisse von Arbeitspaket 1 (<http://www.fnm-austria.at/qualitaet/home/>) verwiesen.

Daraus folgt auch, dass ein Anrechnungs-Grundraster nicht vorab gegeben werden kann. Kapitel 3.3 versucht, das breite Spektrum von Lehrtätigkeiten, die unter eLearning-Aktivität bzw. eTeaching subsumiert werden können, aufzuzeigen. Daraus wird klar, dass eine einheitliche, stereotype Regelung kaum sinnvoll erscheint. Vielmehr könnte eine Bewertung über Teaching Points, die innerhalb eines Fachbereichs oder innerhalb einer Studienrichtung vergeben werden, eine faire Lösung sein. Wieweit dabei auf das einzelne Angebot einer Lehrver-

anstellung zurückgegriffen werden soll oder ob hier längere Betrachtungszeiträume angestrebt werden sollen, ist ein Diskussionspunkt, der in Kapitel 4.3.2 näher beleuchtet wird.

Somit ist der Maßnahmenkatalog als Katalog, der einerseits als Anregung, andererseits als flexibel kombinierbares und adaptierbares Menu von Maßnahmenbündeln zu verstehen ist, zentrales Ergebnis dieses Arbeitspakets. Im Sinne einer für unterschiedliche Adressatengruppen dieses Berichts unterschiedliche Schlussfolgerungen, werden die bedeutendsten Maßnahmen in Kapitel 5 zielgruppenspezifisch zusammengefasst.

2.2 Projektkonsortium und kooperierende Partnerinstitutionen

Das Arbeitspaket wurde im Rahmen des Gesamtprojekts „Inter- und intrainstitutionelle Austauschstrategien: Qualifizierungsstrategien für Personal und Content“ durchgeführt. Dieses Gesamtprojekt wurde von fnm-austria koordiniert. Die operative Leitung lag in Händen von Michael Kopp, die inhaltliche Leitung und Koordination einerseits beim Präsidium von fnm-austria und andererseits beim Kollegium der Repräsentanten der jeweils federführenden Leitungen der einzelnen Arbeitspakete. Es waren dies für AP 1 Doris Carstensen (Donau Universität Krems) und Alexandra Sindler (Universität Graz) gemeinsam mit Kurt Hoffmann (FH Kufstein), für AP 2 Charlotte Zwiauer (Universität Wien), für AP 4 Petra Oberhuemer (Uni Wien) und Bernd Simon (WU Wien) sowie für AP5 Johann Günther (FH St. Pölten).

Die Federführung im hier beschriebenen AP 3 lag bei Roland Mittermeir (AAU Klagenfurt) in Zusammenarbeit mit Peter Mirski (MCI). Im Sommer 2006 wurde dieses Leitungsteam durch Michael Kopp (Universität Graz) erweitert.

Am Projektworkshop im Oktober 2006 nahmen folgende Personen teil: Georg Anker (Universität Innsbruck), Peter Baumgartner (Donau Universität Krems), Martin Ebner (TU Graz), Wolfgang Greller (Universität Klagenfurt), Kurt Hoffmann (FH Kufstein), Günter Jungbauer (FH Wiener Neustadt), Silke Kleindienst (FH St. Pölten), Sonja Schärmer (Universität Innsbruck), Friedrich Seeber (Universität Wien), Alexandra Sindler (Universität Graz) und Josef Weißenböck (Universität für Bodenkultur Wien).

Weiters sind wir folgenden Personen für die Bereitstellung von Informationen und Hinweisen zu Dank verpflichtet: Barbara Schober, Günter Wageneder und Othmar Weißkirchner (Universität Salzburg), Josef Smolle (Medizinische Universität Graz), Wolfgang Scharl (FH Technikum Wien), Fritz Höfer (Mozarteum Salzburg), Franz Dotter, Astrid Wedenig (Universität Klagenfurt), Daniela Genser (Universität Innsbruck) und Christina Paulus (Universität für Bodenkultur Wien)..

2.3 Geplante Vorgangsweise

Aufbauend auf Ergebnissen des Arbeitspakets AP1 (Qualitätssicherung) sollte gemeinsam mit VertreterInnen anderer, im Kernteam nicht vertretener Hochschulen, Arbeitskreise gebildet werden, in denen reger Erfahrungsaustausch stattfindet und ausgehend von den Vorschlägen des Kernteams Lösungsvorschläge erarbeitet werden.

Die Akzeptanz solcher Lösungsvorschläge sollte einerseits durch die Breite der in den Arbeitskreisen gegebenen Bildungsinstitutionen gegeben sein. Andererseits sollte durch Kontakt mit entsprechenden Gremien (Rektorenkonferenz, Gewerkschaft öffentlicher Dienst) gesichert werden, dass die erarbeiteten Vorschläge auch auf dieser Ebene zur Kenntnis genommen werden und es wenn möglich zu einer Abstimmung der Standpunkte kommt.

Durch unvorhersehbare Ereignisse kam es zu Verzögerungen, sodass eine erste Statuserhebung erst im Mai 2006 stattfinden konnte. Diese brachte jedoch quantitativ unbefriedigende

Ergebnisse, sodass im Sommer ein Relaunch des Projekts durchgeführt wurde. Die dabei gewählte Vorgangsweise ist nachfolgend beschrieben.

2.4 Gewählte Vorgangsweise und Methodik

Aufgrund unvorhersehbarer Umstände konnte der ursprünglich vorgesehene Projektplan nicht umgesetzt werden. Im Juli wurde daher eine Neukonzeption durchgeführt, die sichergestellt hat, dass die vorgesehenen Projektziele noch innerhalb der vom Auftraggeber genehmigten Verlängerung der Arbeitsdauer an diesem Arbeitspaket bis Nov. 2006 umsetzbar waren.

Aufbauend auf dem Fragenkatalog, der der ersten Stuserhebung im Mai 2006 zugrunde lag, wurden die Mitgliedsinstitutionen von fnm-austria gebeten, über den Status quo ihrer Institutionen im Bereich „eLearning und Karriere“ zu berichten. Entsprechende Berichte gingen vor allem von jenen Institutionen ein, in deren strategischen Überlegungen eLearning bereits einen fixen Platz hatte. (siehe Kapitel 3.2). Andere, insbesondere kleinere Institutionen und Institutionen aus dem Fachhochschulbereich gaben zu verstehen, dass sie derzeit an der Thematik arbeiten aber noch keine definitiven Aussagen tätigen können.

Durch diese Vorgehensweise konnte umfangreiches Datenmaterial generiert werden, das in einem zweiten Schritt in folgende drei Themenbereiche gegliedert wurde:

- *„Aufwertung der Lehrmaterialien und Lehrmethodiken“*
Hier wurden Kriterien definiert und beschrieben, nach welchen die Methodik zur Schöpfung innovativer eLearning Ansätze bzw. die Erstellung von eLearning Content als eigenständige wissenschaftliche Leistung angesehen wird, die etwa im Rahmen von Habilitations- oder Berufungskommissionen als „publikationsäquivalent“ eingestuft werden kann.
- *„Vergütungs- und Anerkennungsmodelle“*
Die Erstellung und Verwendung von eLearning Content und eLearning Lehrmethoden sind entweder (als Zusatz zur traditionellen Lehre) mit einem Mehraufwand verbunden oder sind (im besten Fall) im Begriff, Teil des konventionellen Lehrdeputats zu werden. Hier wurden Strategien beschrieben, die Lehrenden seitens ihrer Institution entsprechende Anreize geben, um eLearning in ihre Lehre zu integrieren.
- *„Notwendige Rahmenbedingungen“*
Sowohl die Aufwertung der Lehrmaterialien als auch die Anwendung von Vergütungsmodellen stehen im Kontext verbindlicher Richtlinien bzw. gesetzlicher Grundlagen. Dieser Themenbereich zielte darauf, Rahmenbedingungen zu lokalisieren und zu beschreiben bzw. Vorschläge für eine Änderung derselben zu unterbreiten, um die Karriererelevanz des Einsatzes von eLearning zu erhöhen.

Jeder der drei Themenbereiche wurde nach Kriterien bzw. Strategien kategorisiert, sodass letztendlich drei Erhebungsmatrizen entstanden, in die die Rückmeldungen seitens der Partnerinstitutionen eingetragen wurden.

Um das vorhandene Datenmaterial entsprechend zu erweitern, waren die Mitglieder des Arbeitspaketes bemüht, möglichst viele österreichische Universitäten und Fachhochschulen in die Erhebungsphase einzubinden. Davon ausgehend, dass das Thema „Karriere“ in den tertiären Bildungseinrichtungen auf der jeweiligen Leitungsebene (also bei den VizerektorInnen für Lehre bzw. den GeschäftsführerInnen der Fachhochschulen) angesiedelt ist und die involvierten Personen aus Termingründen nur äußerst bedingt persönlich für ein Erhebungsgespräch erreichbar sind, entschied sich das AP 3-Team für den Weg einer elektronisch gestützten Umfrage.

Um dabei einen diskursiven Prozess zu initiieren, an dem möglichst viele „betroffene“ Mitglieder jeder Bildungseinrichtung teilnehmen können, wurde für jede Universität und Fachhochschule ein eigenes WIKI eingerichtet, dessen Zugang (pro Institution) durch ein separates Kennwort geschützt war. So sollte sichergestellt werden, dass das Thema institutionsintern ohne große Hemmschwellen und Barrieren möglichst breit und synchron diskutiert werden konnte.

Das WIKI bildete in Form von drei Diskussionsforen die drei Erhebungsmatrizen ab, in denen die jeweiligen Kriterien und Strategien dargestellt wurden. Weiters waren im WIKI auch die mit den bisherigen Rechercheergebnissen befüllten Matrizen in PDF-Form abrufbar, die als Orientierung für Einträge in den Diskussionsforen dienten. Zudem wurden (ebenfalls in PDF-Form) die grundlegenden Zielsetzungen des Arbeitspaketes dargestellt.

Die VizerektorInnen der Universitäten und die GeschäftsführerInnen der Fachhochschule wurden per eMail angeschrieben, wobei sie kurz über das grundsätzliche Anliegen des Arbeitspaketes informiert wurden, das für sie bzw. für ihre Institution gültige Passwort erhielten und sie ersucht wurden, möglichst viele Kolleginnen und Kollegen an ihrer Institution in die Erhebung mittels des für Ihre Institution spezifischen WIKIs einzubinden. Als Alternative zum WIKI enthielten die eMails in der Anlage auch drei Erhebungsmatrizen (ohne Daten) im Word-Format, die von den AdressatInnen ausgefüllt zurückgesandt werden konnten. Diese Alternative wurde vom Projektteam jedoch nicht favorisiert, da es sich hierbei um eine lineare und nicht diskursive Erhebungsmethode handelte.

In einem zweiten eMail wurden die Delegierten des Forum Neue Medien Austria (wenige Tage danach) über die laufende Erhebung informiert und gebeten, das Recherchetool WIKI in ihren Institutionen publik zu machen. Die Einbindung dieser weiteren MultiplikatorInnen erschien notwendig, um die Nutzung der WIKIs voran zu treiben. Durch die selektive Auswahl der angesprochenen Personengruppe wurde gleichzeitig sichergestellt, dass die Recherchetätigkeit von den Mitgliedern der tertiären Bildungseinrichtungen nicht als „Versand eines Fragebogens im Gießkannenprinzip“ missinterpretiert würde.

Der Analysezeitraum war aufgrund der bereits fortgeschrittenen Projektlaufzeit auf drei Wochen beschränkt. Die TeilnehmerInnen an der Recherche wurden darauf hingewiesen, dass zu einem Stichtag (10. September 2006) die in den WIKIs eingetragenen Informationen vom Projektteam als gültige Letztversion verstanden und als valide Daten weiter verarbeitet werden. Bis zu diesem Zeitpunkt konnten von den FachexpertInnen der einzelnen Institutionen alle Einträge modifiziert und wieder gelöscht werden. Dieser Stichtag galt auch für die Rücksendung der auszufüllenden Erhebungsmatrizen.

Am Ende dieser Erhebungsphase wurden die in den WIKIs und Erhebungsmatrizen erhobenen Daten mit den Rückmeldungen der Partnerinstitutionen zusammengeführt.⁴ Das daraus

⁴) Als methodischer Hintergrund ist hier anzumerken, dass die Entscheidung, die Datenerhebung mittels WIKIs, durchzuführen, mehrere Ziele verfolgte. Aus erhebungstechnischer Sicht bot dies die Chance, nicht bloß Einzelmeinungen zu bekommen, sondern nach einem organisationsinternen Diskussionsprozess von einer konsolidierten oder zum definierten Endzeitpunkt (bzw. Beobachtungszeitpunkt) wenigstens eine akkordierte Sicht anzubieten. Die Alternative einer klassischen Befragung hätte die Gefahr mit sich gebracht, entweder nur die Partialsicht einer einzelnen, befragten Person zu erhalten oder bei entsprechend breiter Befragung ein möglicherweise sehr inhomogenes Bild zu erhalten, das aber von den Verfassern des Berichts nicht gewichtet und daher auch nicht interpretiert werden kann. Weiters verfolgte diese Methodik das Ziel, dass durch diese Methodik auch innerhalb von Organisationen unterschiedliche Wahrnehmungen sichtbar werden und dies einen der Grundthematik förderlichen Diskussionsprozess auslösen könnte.

Retrospektiv muss festgestellt werden, dass das Ziel der homogenen Rückmeldungen weitestgehend erreicht wurde. Wie weit dies auf organisationsinterne Diskussionsprozesse zurückzuführen ist, kann nicht allgemein festgestellt werden. Persönliche Rückmeldungen lassen jedoch darauf schließen, dass dies wenigstens an einigen

resultierende Endergebnis diente als Diskussionsbasis für den am 5. Oktober an der Universität Klagenfurt stattgefundenen Workshop „eLearning und Karriere“ zu dem VertreterInnen aller Universitäten und Fachhochschulen eingeladen wurden. Zielsetzung des Workshops, an dem sich zehn Bildungseinrichtungen beteiligten, war die Ausarbeitung von Empfehlungen für karriererelevante Faktoren beim Einsatz von eLearning. Im Rahmen des eintägigen Workshops wurden einerseits die während der Erhebung gesammelten Daten ergänzt und validiert, andererseits wurden viele weitere karriererelevante Aspekte und Prozesse zur Diskussion gestellt. Im Anschluss an den Workshop gelang es, von einigen Institutionen, die am Workshop teilgenommen hatten, weitere Daten in Form ausgefüllter Erhebungsmatrizen einzuholen.

Der auf Grundlage der Workshop-Beratungen, der Rückmeldungen wie auch der darüber hinausgehenden Erfahrungen der Autoren erstellte Bericht wurde als Zwischenversion an die TeilnehmerInnen des Workshops sowie auch an jene Personen, die sich an den hier präsentierten Ergebnissen nur schriftlich beteiligten, wie auch an einige Personen, die in der Frühphase des Projekts ihre Mitarbeit an diesem Arbeitspaket in Aussicht stellten, versandt. Die Rückmeldungen aus dieser Evaluationsrunde sind im nun vorliegenden Endbericht eingearbeitet. Die Autoren des Berichts sprechen allen Kolleginnen und Kollegen, die sich an der Sammlung des Datenmaterials und an der Überprüfung der Vorabversion dieses Berichts beteiligten, ihren herzlichen Dank aus.

Institutionen der Fall war. Andererseits muss allerdings bemerkt werden, dass diese Art der Erhebung wie auch das eingesetzte Erhebungswerkzeug für die Respondenten unüblich erschien, sodass diesbezügliche Barrieren erst einmal überwunden werden mussten.

3. Bestandsaufnahme

3.1 Rahmenbedingungen der Bestandsaufnahme

Bevor auf die Ergebnisse der oben beschriebenen Bestandsaufnahme eingegangen wird, muss festgestellt werden, dass diese

- a) zu einem Zeitpunkt durchgeführt wurde, zu dem viele Institutionen gerade an ihrer eLearning Strategie arbeiteten und daher nur bedingt in der Lage waren, über bereits implementierte oder auch nur über definitiv beschlossene Regelungen zu sprechen;
- b) die Bestandsaufnahme innerhalb der Ferialzeit stattfand und insgesamt nur ein recht beschränkter Zeitraum für Diskussion und damit auch Beantwortung der Fragen zur Verfügung stand.

Unter Berücksichtigung dieser Faktoren, enthalten die folgenden Kapitel nur „gesicherte“ Ergebnisse. Weitere Maßnahmen, die teils bereits in Planung aber noch nicht beschlossen sind, wurden zwar in dem Anfang Oktober 2006 durchgeführten Workshop genannt, können aber derzeit nicht publiziert werden.

3.2 Ergebnisse der Bestandsaufnahme

Mit der unter 2.3 beschriebenen Analysemethodik wurde eine in drei Erhebungsmatrizen strukturierte, umfangreiche Auflistung von Kriterien und Strategien erzielt, die als Modellfälle bzw. als strategische Überlegungen die Karrierewirksamkeit durch den Einsatz Neuer Medien fördern. Insgesamt haben sich – von der ersten Statuserhebung bis hin zum durchgeführten Workshop – neun Universitäten und vier Fachhochschulen an der Erhebung beteiligt. Das Analysetool „WIKI“ wurde dabei leider nicht in dem Maße angenommen, wie es vom Projektteam vorgesehen war. Obwohl viele TeilnehmerInnen des Workshops dieses Analysewerkzeug wegen seiner diskursiven Interaktivität als geeignet und dem Thema der Erhebung angemessen charakterisierten, scheint das Tool zumindest für die Leitungsebenen der Bildungseinrichtungen doch noch nicht barrierefrei genug bzw. zu wenig verbreitet zu sein, um es auf breiter Basis zu nutzen.

Dennoch erbrachte die Bestandsaufnahme umfangreiche Ergebnisse, die als wertvolle Basis für die folgenden Kapitel 4 „Maßnahmenkatalog“ und 5 „Empfehlungen“ dienen. Während die Matrizen „Aufwertung der Lehrmaterialien und Lehrmethodiken“ und „Vergütungs- und Anerkennungsmodelle“ vorwiegend den Ausgangspunkt für den in Kapitel 4 beschriebenen Maßnahmenkatalog“ darstellen, werden die in der Matrix „Notwendige Rahmenbedingungen“ gesammelten Rückmeldungen primär in den Empfehlungen des Kapitels 5 verwertet.

Die nachfolgende Darstellung der Matrizen ist nach folgenden Kriterien und Strategien gegliedert:

Aufwertung der Lehrmaterialien und Lehrmethodiken

- Originalität des Contents
- Saubere wissenschaftliche Darstellung
- Beachtung von Qualitätssicherungs-Kriterien
- Verfügbarkeit der Inhalte für Dritte

- Verwendung und Evaluation der Inhalte durch Dritte
- Langfristige Wartung der Inhalte
- Geklärte Verwertungsrechte
- Zitierfähigkeit des Inhalts
- Nachweisliche Förderung von Projekten
- Nachweislich besuchte Fortbildungsseminare

Vergütungs- und Anerkennungsmodelle

- Monetäre Abgeltung
- Flexibilität der Dienstzeit
- Interne Förderung von Projekten
- Vergabe von Preisen
- Beteiligung an Verwertungsrechten
- Verfügbarkeit von Hilfspersonal
- Vergütung durch Sachleistungen (z.B. PC-Infrastruktur, etc.)
- Institutionelle Plattform für den Erfahrungsaustausch
- Rechtssicherheit in Bezug auf Nutzungsrechte
- Honorierung von neuen Lernformen (z.B. ePortfolios, Lerntagebücher, etc.)
- Einrechenbarkeit von Blended Learning in das Lehrdeputat

Notwendige Rahmenbedingungen

- Anrechnung der Teaching Load
- Betriebsvereinbarungen
- Qualifizierungsmaßnahmen
- Curriculare Einbindung
- Institutionalisierte Informationsvernetzung
- Aufnahme in die Zielvereinbarungen
- Regelungen der Österreichischen Rektorenkonferenz
- Gesetzliche Rahmenbedingungen

Die Darstellungen in Kapitel 4 orientieren sich ebenfalls an dieser Gliederung. Sie fassen jedoch je nach Antwortverhalten einige Punkte zusammen. Bei einigen Punkten zeigte sich auch, dass der jeweilige Punkt sowohl der Aufwertung des jeweiligen eLearning Produkts dient als auch als Motivationsfaktor von Bedeutung ist.

eLearning und Karriere:
Aufwertung der Lehrmaterialien und Lehrmethodiken

Kriterium	Modellbeispiel(e)	Rahmenbedingung(en)	Erfahrungen / Probleme
Originalität des Contents	Medizinische Universität Graz: Virtuelle Lehrangebote werden von der Studienkommission überprüft.	Universität Salzburg: Die Förderung der diesbezüglichen Kompetenzen der Lehrenden erfordert viel Beharrungsvermögen und wird u.a. durch folgende Maßnahmen erreicht: <ul style="list-style-type: none"> • Internes Projekt Uni on Demand zur Produktion von Lernmaterialien • Vielfache Weiterbildungsangebote für Lehrende • Aufzeigen von Best Practice 	
Saubere wissenschaftliche Darstellung	Medizinische Universität Graz: Die Verantwortung dafür liegt zunächst bei den AutorInnen und in weiterer Folge bei den ModulkordinatorInnen. Universität Klagenfurt: Auf Instruktionsebene wurde ein "Agreement" für sauberes Zitieren in eLearning Content ausgearbeitet. Eine universitätsweite Umsetzung erfolgte jedoch (noch) nicht. Universität Salzburg: Liegt in der Verantwortung der Lehrenden Donau Universität Krems: Interne Qualitätssicherung nach dem 4-Augen-Prinzip bei der Produktion von statischem Content; wissenschaftliche Freigabe durch eine universitätsinterne Kommission.		Universität für Bodenkultur: Hier haben sich in der eLearning-unterstützten Lehre noch keine neuen Standards herausgebildet: es gelten jene, die bei Lehrmaterialien in der Präsenzlehre als „Good Practice“ angesehen werden.
Beachtung von QS-Kriterien	Universität Graz: Das „Grazer Evaluationsmodell des Kompetenzerwerbs“ (GEKo) beinhaltet Erhebungsinstrumente für die Evaluation von Lehrveranstaltungen und für die Quali-		Universität Graz: Die Evaluierung weist dabei spezifische Fragestellungen – abgestimmt auf die unterschiedlichen Lehrveranstaltungstypen – auf. Die Evaluierung der Medien-

eLearning und Karriere:
Aufwertung der Lehrmaterialien und Lehrmethodiken

Kriterium	Modellbeispiel(e)	Rahmenbedingung(en)	Erfahrungen / Probleme
	<p>tätssicherung und –verbesserung von universitärer Lehre. GEKo verfolgt einen studierendenzentrierten Ansatz und berücksichtigt dabei auch spezifische QS-Kriterien für den Einsatz neuer Medien in der Lehre.</p> <p>Universität Innsbruck: QS-Kriterien für eLearning wurden und werden in Kooperation mit der Abteilung „Neue Medien und Lerntechnologien“ sowie der Stabstelle QS entwickelt. Ein erster Entwurf ist derzeit (September 2006) in Diskussion/Umlauf. eLearning wird auch in der (flächendeckenden) Lehrveranstaltungs-Evaluation mit insgesamt vier Fragen berücksichtigt.</p> <p>Universität Klagenfurt: Diese sind noch weitgehend undefiniert, obwohl eine ganze Reihe Vorstellungen darüber grassieren. Schwerpunkte sind etwa Metadaten, oder Interoperability-Standards, aber auch didaktische Qualitätsmerkmale sollten nicht außer Acht gelassen werden. Besonders bei letzterem diskutieren jedoch die Experten darüber, was Qualität darstellt. Die Uni Klagenfurt hat eine Grundsatzklärung zur barrierefreien Online Lehre abgegeben, mit dem Ziel alle Lehrinhalte barrierefrei und zugänglich produzieren zu wollen.</p>	<p>Universität Innsbruck: Von der Universität geförderte eLearning-Projekte durchlaufen ab dem Wintersemester 2006/07 bereits am Beginn der Entwicklung eine QS-Phase. Dabei werden erste Prototypen aus Usability, Accessibility, etc. (unter Einbeziehung von Studierenden) getestet, erst nach dieser Phase gelten die Mittel als endgültig genehmigt.</p> <p>Universität Klagenfurt: Die Uni Klagenfurt hat eine Grundsatzklärung zur barrierefreien Online Lehre abgegeben, mit dem Ziel alle Lehrinhalte barrierefrei und zugänglich produzieren zu wollen.</p>	<p>kompetenz kann bei allen Lehrveranstaltungstypen integriert werden.</p> <p>Donau Universität Krems: QS-Kriterien für Lehrmaterialien müssen erst erarbeitet werden.</p>

eLearning und Karriere:
Aufwertung der Lehrmaterialien und Lehrmethodiken

Kriterium	Modellbeispiel(e)	Rahmenbedingung(en)	Erfahrungen / Probleme
	<p>FH Technikum Wien: An der Fachhochschule gibt es didaktische Richtlinien für die Erstellung von Fernlehrunterlagen. Für die Erstellung gibt es ein angemessenes Honorar auf Werkvertragsbasis. Die Freigabe des Honorars erfolgt durch Fachbereichs- bzw. StudiengangleiterInnen, die auf die Einhaltung der Richtlinien Bedacht nehmen. Im Rahmen der obligatorischen jährlichen Evaluationen durch die Studierenden werden auch die Lehrunterlagen evaluiert.</p> <p>Medizinische Universität Graz: An der Universität gibt es für virtuelle Lehre Richtlinien hinsichtlich der Gestaltung.</p> <p>Universität Salzburg: Die Beachtung liegt prinzipiell in der Verantwortung der Lehrenden und wird durch ZFL-MitarbeiterInnen bei direkter Zusammenarbeit mit den Lehrenden gefördert.</p> <p>Universität für Bodenkultur: Die Beachtung liegt in der Verantwortlichkeit der Lehrenden, generelle Standards wurden bisher nicht entwickelt.</p> <p>Universität Wien: Die Qualitätssicherung geförderter Entwicklungen von eLearning Projekten wird durch detaillierte Ausschreibungskriterien und das Berichtswesen gewährleistet.</p>	<p>Universität Salzburg: Bewusstseinsförderung für QS-Kriterien durch zahlreiche Info-Materialien, Weiterbildungsangebote und Evaluationen. Vgl. auch www.uni-salzburg.at/zfl/evaluation/</p>	

eLearning und Karriere:
Aufwertung der Lehrmaterialien und Lehrmethodiken

Kriterium	Modellbeispiel(e)	Rahmenbedingung(en)	Erfahrungen / Probleme
Verfügbarkeit für Dritte	<p>Universität Innsbruck: Die Universität sichert sich bei geförder-ten Projekten vertraglich die Nutzungs-rechte. Es ist geplant, eLearning Content in einem nationalen Repository zu doku-mentieren, sobald dieses verfügbar ist. Dort wird dann auch jeweils dokumentiert, ob bzw. zu welchen Bedingungen Content durch Dritte genutzt werden kann.</p> <p>Universität Salzburg: Aufbau und Förderung der Nutzung inter-ner und externer Content Pools, verbun-den mit einer entsprechenden Bewusst-seinsbildung und Bewerbung.</p> <p>Universität Klagenfurt: Unter dem Titel "Offene Alpen-Adria-Universität" bemüht sich das eLearning Strategieprojekt der Universität Produkte frei nutzbar zu machen. Dies umfasst Lehrmaterialien nach dem Open Course Ware Konzept, Open Access Publikation, Open Source Programming und die Ver-gabe von Creative Commons Nutzungsli-zenzen.</p> <p>Medizinische Universität Graz: Alle Lernobjekte für die virtuelle Lehre werden im universitätsweiten Virtuellen Medizinischen Campus (VMC) bereitge-stellt. Kooperationen mit Partnerinstitutio-nen sind im Aufbau begriffen.</p>	<p>Universität Salzburg: Wünschenswert wäre in diesem Zusam-menhang eine österreichweite Förderung einer "Creative Commons"-Kultur; vgl. dazu das Strategiepapier der Content-Arbeitsgruppe des fnma.</p>	<p>Universität Innsbruck: Die Thematik ist eng mit der Problematik Urheber- und Verwertungsrechte ver-knüpft, die an der Universität sehr kontro-versiell diskutiert wird. Eine formale Ver-einbarung gibt es hier – außer bei geför-derden Projekten – derzeit noch nicht.</p> <p>Universität Salzburg: Lehrende sind bislang nur bedingt dazu bereit, „fremde“ elektronische Lernobjekte zu verwenden bzw. auch zu teilen.</p>

eLearning und Karriere:
Aufwertung der Lehrmaterialien und Lehrmethodiken

Kriterium	Modellbeispiel(e)	Rahmenbedingung(en)	Erfahrungen / Probleme
	<p>FH Technikum Wien: Innerhalb der Fachhochschule ist die Verwendung der Lehrunterlagen frei. Die Kommunikation erfolgt über die FachbereichsleiterInnen.</p>	<p>Donau Universität Krems: Statischer Content wird für Dritte nicht verfügbar sein, es existiert eine geschlossene Lehrmaterialienumwelt.</p>	
Verwendung / Evaluation durch Dritte	<p>FH Technikum Wien: Im Rahmen der obligatorischen jährlichen Evaluationen durch die Studierenden werden auch die Lehrunterlagen evaluiert.</p> <p>Donau Universität Krems: Studierende evaluieren statischen Content immanent in den Lehreinheiten, ein geeignetes Evaluierungstool wird entwickelt.</p> <p>Universität Salzburg:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluation der Blackboard-Kurse (www.uni-salzburg.at/zfl/evaluation) • Auswahl von internen Förderprojekten (Projekt Uni-on-Demand, www.uni-salzburg.at/zfl/uod) durch den ZFL-Beirat • Aufzeigen von Best Practice 	<p>Universität Klagenfurt: Hier herrscht großer Handlungsbedarf, da in Zusammenhang mit Lehrmaterialien derzeit keine Peer Reviews gemacht werden. Ein solcher Prozess würde aber nur mit Zustimmung des Senats einführbar sein. Daneben käme es teilweise zur Reibung in der täglichen Lehrpraxis, wo spontaner Content ebenso gefragt ist wie etablierte Lehrpublikation.</p>	
Langfristige Wartung	<p>FH Technikum Wien: Die Wartung des Contents liegt in der Verantwortung der Lehrenden. Da jährlich ein angemessenes Budget für Content-Wartung bereit steht, ist auch ein Anreiz dafür gegeben.</p>		

eLearning und Karriere:
Aufwertung der Lehrmaterialien und Lehrmethodiken

Kriterium	Modellbeispiel(e)	Rahmenbedingung(en)	Erfahrungen / Probleme
	<p>Universität Innsbruck: Für umfangreichere Wartungsarbeiten können wie für neue Projekte Fördermittel der Universität beantragt werden. Zusätzliche Unterstützung gibt es durch das eLearning Team. In der Regel erfolgt die Wartung durch die Lehrenden selbst in der Plattform.</p> <p>Universität Klagenfurt: Welche Lebensspanne hat Lehrmaterial? Es ist nicht unbedingt wünschenswert, dass Lehrende die gleichen Inhalte Jahr für Jahr runterbeten. :-) "Lebende" Inhalte werden gewöhnlich von den Autor/inn/en up-to-date gehalten. Darüber hinaus überprüft die Universität Klagenfurt derzeit die ökonomische Sinnhaftigkeit ein LOR (Learning Object Repository) einzurichten.</p> <p>Universität Salzburg: Langfristige Wartung bzw. Wiederverwendung von Content wird von der ZFL konsequent gefördert und ist Bedingung für interne Projektförderungen.</p> <p>Donau Universität Krems: Die Wartung des Contents und seine Sicherung erfolgt im halbjährlichen Turnus, Wartungsaufgaben werden gegenüber dritten ContenterstellerInnen vertraglich vereinbart und zusätzlich zu den Erstellungskosten abgegolten.</p>		

eLearning und Karriere:
Aufwertung der Lehrmaterialien und Lehrmethodiken

Kriterium	Modellbeispiel(e)	Rahmenbedingung(en)	Erfahrungen / Probleme
	<p>Universität für Bodenkultur: Die Wartung liegt völlig in der Eigenverantwortung der/des einzelnen Lehrenden. Wesentliche Arbeitserleichterung für die Lehrenden ist lediglich, dass bestehende Kurse im LMS „BOKU learn“ für die Folgesemester „geklont“ werden können.</p> <p>Medizinische Universität Graz: Die Wartung obliegt den AutorInnen.</p> <p>Universität Wien: Die langfristige Wartung von eLearning Content ist Bestandteil des Konzepts zur Nachhaltigkeit (und somit Bestandteil der Ausschreibungskriterien) und wird in der Regel von den EntwicklerInnen geleistet. Im (jährlichen) Berichtswesen müssen die Maßnahmen zur Gewährleistung der Nachhaltigkeit dargestellt werden.</p>		
Geklärte Verwertungsrechte	<p>Universität Innsbruck: Die Universität sichert sich bei geförderten Projekten vertraglich die Nutzungs- und – in eingeschränktem Ausmaß – wenn möglich auch die Verwertungsrechte. Eine formale Vereinbarung gibt es bei anderen Materialien derzeit in der Regel noch nicht, allerdings hat die Rechtsabteilung beim eLearning Tag am 1. Juni 2006 die rechtlichen Grundlagen präsentiert und das Rektorat seine Position formuliert.</p> <p>Universität Klagenfurt: Wenn es um eigene Inhalte geht, gilt das oben erwähnte Bestreben diese offen</p>	<p>Medizinische Universität Graz: Verwertungsrechte sind durch eine Richtlinie festgehalten.</p>	<p>Universität Salzburg: Förderung einer "Creative Commons"-Kultur (vgl. oben); Verwertungsrechte sind in Diskussion; Empfehlungen für uni-interne Regelungen von den fnma-Arbeitsgruppen (Recht, Content, Karriere) sind erwünscht.</p>

eLearning und Karriere:
Aufwertung der Lehrmaterialien und Lehrmethodiken

Kriterium	Modellbeispiel(e)	Rahmenbedingung(en)	Erfahrungen / Probleme
	<p>zugänglich zu halten und unter Creative Commons anzubieten. Für Drittrechte gab es Schulungen im Prozess der Urheberrechtsdokumentation, doch muss hier mehr Breitenwirkung erzielt werden.</p> <p>FH Technikum Wien: Im Werkvertrag zur Contenterstellung und -wartung werden mit der finanziellen Abgeltung auch die Urheber- und Werknutzungsrechte festgelegt.</p> <p>Donau Universität Krems: Wird Content von Dritten für die DUK erstellt, fallen alle Verwertungsrechte exkl. an die DUK. Wird Content von Universitätsangehörigen erstellt, geschieht dies im Rahmen der Dienstverpflichtung, Contentverwertung ist DUK-Recht.</p>		
Zitierfähigkeit	<p>Medizinische Universität Graz: Das Einstellen eines Lernobjektes in das verwendete Lernsystem generiert automatisch eine URL für den Direktzugriff. An die Autorin / den Autor ergeht ein automatisch generiertes E-Mail, das das neue Lernobjekt als vollständiges bibliografisches Zitat darstellt.</p>	<p>Medizinische Universität Graz: In den Habilitationsrichtlinien wird das Erstellen elektronischer Lernobjekte als einer der Punkte für den Bereich Lehre berücksichtigt.</p>	<p>Medizinische Universität Graz: Derzeit gibt es Gespräche mit den Verantwortlichen der Wissensdatenbank, damit die Ausgabe des Zitates in einer Weise formatiert werden kann, die direkt von der Wissensdatenbank gelesen werden kann. Offen ist die Frage, welche Mindestanforderungen ein Lernobjekt erfüllen muss, damit es berechtigt in die Wissensdatenbank aufgenommen werden kann. Auf jeden Fall wird es dort als „sonstige Veröffentlichung“ gereiht (also nicht als wissenschaftliche Originalarbeit, sondern etwa vergleichbar einem an ein Fachpublikum gerichteten Fortbildungsartikel).</p>

eLearning und Karriere:
Aufwertung der Lehrmaterialien und Lehrmethodiken

Kriterium	Modellbeispiel(e)	Rahmenbedingung(en)	Erfahrungen / Probleme
	<p>Universität Innsbruck: Wird wie bei anderen Internetquellen auch gehandhabt. Wenn der Content in der Lernplattform erstellt wurde, kann der Kursinhalt als Lernmodul exportiert und als Gesamtheit angeboten werden.</p> <p>Universität Klagenfurt: Hier sind zumindest zweierlei Aspekte zu sehen: Den Inhalt selbst, der meist sehr fachspezifisch, konkret und umfeldbezogen ist; weiters aber sind auch Strukturen zitierenswert, denn viel Überlegung fließt in das Design einer Lehr/Lernstrategie und diese können abstrakter und transferierbarer gehandhabt werden.</p>	<p>Donau Universität Krems: Da es sich um geschlossene Areale mit statischem Content handelt, sind die Lehrmaterialien nicht zitierfähig.</p>	
Nachweisliche Förderung von Projekten	<p>Universität Klagenfurt: Sowohl in der Content-Entwicklung wie auch in der Methodik-Entwicklung sind Fördermöglichkeiten aus verschiedenen Quellen vorhanden (z.B. das eContent Plus Programm der EU). Finanzielle Förderungen werden im Normalfall nur für innovative breitenwirksame Entwicklungen vergeben und sind ein ausgezeichnetes Bemessungskriterium in Zusammenhang mit Tätigkeiten mit wissenschaftlichem Charakter. Auch kann davon ausgegangen werden, dass hier etablierte Review Prozesse stattfinden. Ob diese für die Karriere-Entwicklung von Einzelnen herangezogen werden können, hängt wohl davon ab, wie die Aktivitäten im Projekt verteilt liegen.</p>		

eLearning und Karriere:
Aufwertung der Lehrmaterialien und Lehrmethodiken

Kriterium	Modellbeispiel(e)	Rahmenbedingung(en)	Erfahrungen / Probleme
	<p>Universität Innsbruck: Aktivitäten im eLearning-Bereich werden im Leitfaden für das MitarbeiterInnen-Gespräch explizit angeführt. Die eLearning-Strategie der Universität sieht u.a. folgende Möglichkeiten vor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aufnahme von eLearning in die Zielvereinbarungen des Rektors mit den Fakultäten und Anrechnung als besondere Leistungskomponente für die einzelnen Lehrenden • Berücksichtigung des Mehraufwands durch eLearning bei Karrierepfaden in Entscheidungsprozessen von universitären Organen. <p>Universität Wien: Zur Förderung von Projekten s. unten „Interne Förderung von Projekten“</p>		
Nachweislich besuchte Fortbildungsseminare	<p>Donau Universität Krems: Lehrende aus dem Personalstamm der DUK werden künftig jährlich mindestens zwei Kurse Fortbildung im Rahmen ihrer Weiterbildung im Themenfeld eLearning/Content/Erwachsenendidaktik belegen.</p> <p>Universität für Bodenkultur: Derzeit existiert ein Curriculum im Bereich Didaktik-Fortbildung seitens des VR für Lehre, das mit einem Zertifikat abschließt. Für die Absolvierung der Kurse zur Benutzung der Lernplattform „BOKU learn“ gibt es einfache Teilnahmebestätigungen.</p>	<p>Medizinische Universität Graz: In den Habilitationsrichtlinien wird Fortbildung (einschließlich der von der Universität angebotenen Fortbildungsseminare) für den Bereich Lehre berücksichtigt.</p>	

eLearning und Karriere:
Aufwertung der Lehrmaterialien und Lehrmethodiken

Kriterium	Modellbeispiel(e)	Rahmenbedingung(en)	Erfahrungen / Probleme
	<p>Universität Innsbruck: „Zertifikat eLearning“ wird als besondere Leistungskomponente berücksichtigt.</p> <p>FH Technikum Wien: Rund um das Thema eLearning werden regelmäßig interne Weiterbildungsseminare und Workshops angeboten. Angebote aus der Uni/FH-Community werden ebenso kommuniziert wie jene des FHR.</p> <p>Universität Klagenfurt: Viele Institutionen setzen bereits lebenslange Lern-Portfolios für ihre Mitarbeiter/innen ein um Weiterbildung zu dokumentieren und in die Karriereplanung einzubeziehen. Auch an der Uni Klagenfurt wird in diese Richtung gedacht. Viel hängt jedoch von der Annahme von e-Portfolios durch die Lehrkräfte ab, sowie vom Formalitätsanspruch derselben. Selbstpublikation im eigenen Portfolio wird da wohl nicht ausreichen, könnte aber ein guter Schritt in die richtige Richtung sein.</p> <p>Universität Salzburg: Die ZFL bietet viele Weiterbildungskurse im Rahmen der Personalentwicklung an, führt Buch darüber und führt auch Evaluationen dazu durch. Ca. 930 Kursteilnahmen in den letzten 5,5 Jahren..</p>		

eLearning und Karriere: Vergütungs- und Anerkennungsmodelle

Strategie	Modellbeispiel(e)	Rahmenbedingung(en)	Erfahrungen / Probleme
Monetäre Abgeltung	<p>Universität Wien: An der Universität Wien wird in der derzeitigen Diskussion implizit unterschieden zwischen <i>Mehraufwand im Rahmen von auf eLearning neu umsteigenden Lehrveranstaltungen</i> und <i>eLearning in laufenden, bereits umgestellten Lehrveranstaltungen</i>. Eine Extra-Vergütung des Mehraufwands bei einzelnen Lehrveranstaltungen ist derzeit aufgrund vieler offener Fragen nicht vorgesehen.</p> <p>Medizinische Universität Graz: Bei der Abhaltung rein virtueller Lehre wird diese im ersten Semester der Abhaltung in doppelter Höhe, in jedem weiteren Semester in einfacher Höhe der ersetzten Präsenzstunden honoriert.</p> <p>Universität Innsbruck: Es gibt derzeit keine eigene Regelung für die monetäre Abgeltung, allerdings wird über Projektmittel zusätzliche Arbeitskraft für die Umsetzung/Realisierung finanziert. Die Erarbeitung der Inhalte wird derzeit noch als Aufgabe der Lehrenden im Rahmen der Abgeltung für die LV gesehen, allerdings zeigt sich, dass dies für umfangreichere Projekte nicht realistisch ist.</p>	<p>Universität Wien: Ein kritischer Punkt für die individuellen Lehrenden bleibt der <i>Umstieg auf eLearning</i>, der durch das Qualifizierungs- und Supportangebot nach Möglichkeit abgemildert wird.</p> <p>Medizinische Universität Graz: Die Inhalte rein virtueller Stunden werden von der Studienkommission qualitativ überprüft.</p> <p>Universität Innsbruck: Es gibt einen Vorschlag der Abteilung Neue Medien / Lerntechnologien, den Aufwand für eine LV nicht auf Semesterbasis zu berechnen, sondern über den ganzen Lebenszyklus der LV. In die Rechnung gingen dann Dinge ein wie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erstellung der Inhalte für den gesamten LV-Lebenszyklus • Umsetzung der Lernmaterialien für den gesamten LV-Lebenszyklus • Abhaltung der Präsenz- und Online- 	<p>Universität Wien: Der <i>Mehraufwand für neue Entwicklungen</i> konnte bisher im Rahmen der universitätsinternen Ausschreibungen für eLearning-Projekte (2004 und 2005, siehe „Interne Förderung von Projekten“) umgesetzt werden, künftig ist geplant, dass die Fakultäten Bedarf an curricularen Entwicklungen im Rahmen der Zielvereinbarungen einbringen.</p> <p>Medizinische Universität Graz: Die doppelte Abgeltung im ersten Semester der Abhaltung deckt den Mehraufwand der Erstellung des Lernmaterials nicht ab, der Aufwand amortisiert sich jedoch für die Lehrenden, wenn die virtuellen Stunden über mehrere Jahre abgehalten und honoriert werden.</p>

eLearning und Karriere:
Vergütungs- und Anerkennungsmodelle

Strategie	Modellbeispiel(e)	Rahmenbedingung(en)	Erfahrungen / Probleme
	<p>Universität Klagenfurt: Monetäre Abgeltung wird an der Universität als nicht zielführend, nicht skalierbar, nicht eindeutig abgrenzbar und nicht nachhaltig angesehen. Untersuchungen belegen, dass finanzielle Anreize nur kurzfristiges "Glück" auslösen und keine Breitenwirkung haben. Ebenso fällt es schwer, abgrenzende Kriterien zu definieren, die „echte“ eLearning Aktivitäten von ganz geläufigem Technologie-Einsatz abgrenzen - etwa der Erstellung einer PowerPoint Präsentation.</p> <p>Donau Universität Krems: Eine Lehrbeauftragung für Blended Learning erfolgt mit anderen Stundensätzen. Fest angestellte Lehrkräfte erhalten keine extra monetäre Abgeltung für eLearning.</p>	<p>Teile pro LV-Einheit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Betreuung der Studierenden (Präsenz, Online-Phasen) pro LV-Einheit • Prüfungen, Seminararbeiten etc. pro LV-Einheit • Anpassung der Lernmaterialien pro LV-Einheit <p>Eine solche Berechnung des Aufwands für LV würde die Last gerechter verteilen und mehr Ressourcen für die Erstellung von Lernmaterialien / Kurskonzepten etc. ermöglichen.</p> <p>Universität Klagenfurt: Stattdessen wird der Einsatz moderner Methodiken als prinzipieller Berufs- und Kulturwandel gesehen, und somit direkt in die Laufbahnorientierung eingebunden. Ebenso wie in Schule oder der Wirtschaft wird der Einsatz von Computer und Netzwerk-Technologie als eine Grundfertigkeit angesehen, ohne die ein berufliches Fortkommen zumindest erschwert wird. Allerdings gab es Diskussionsansätze, dass die Entwicklung von neuem Content durch eine Verdopplung der regulär vergüteten Stundenanzahl anerkannt werden soll.</p>	

eLearning und Karriere: Vergütungs- und Anerkennungsmodelle

Strategie	Modellbeispiel(e)	Rahmenbedingung(en)	Erfahrungen / Probleme
	<p>FH Technikum Wien: Am Technikum Wien wird die Erstellung von eLearning Content mit einem Betrag zwischen 1.000,- und 2.200. € pro Semesterwochenstunde, die Wartung mit 750,- € abgegolten. Eine Stunde virtuelle Lehre wird mit dem gleichen Satz wie Präsenzlehre honoriert.</p>		<p>Universität für Bodenkultur: Im Rahmen einer eLearning-Bedarfserhebung Anfang 2006 von Lehrenden häufig gefordert. Grundtenor: Der bei der Umstellung auf Blended-Learning-Lehrveranstaltungen entstehende Mehraufwand muss honoriert werden. Am Besten finanziell.</p> <p>Universität Salzburg: Monetäre Abgeltung von Mehraufwand der Lehrenden ist derzeit nicht möglich; Förderung erfolgt auf Umwegen durch die Bereitstellung von personellen Ressourcen (Projekt UoD; eTutoriate).</p>
Flexibilität der Dienstzeit	<p>Universität Wien: In den Informationsveranstaltungen zur Einführung der universitätsweiten Lernplattform WebCT Vista im Juni 2004 wurde von Lehrenden wiederholt gefragt, ob Präsenzlehre im Rahmen einer eLearning-gestützten Lehrveranstaltung entfallen kann, was vom VR Lehre und Internationales grundsätzlich in Hinblick auf das Konzept des <i>Blended Learning</i> bejaht wurde. An der Universität Wien existiert folgende Betriebsvereinbarung bzgl. Lehre: 1 Semesterstunde entspricht <u>15 Unterrichtseinheiten</u>; 1 Unterrichtseinheit = <u>45 Min</u>, die Umrechnung in Arbeitsstunden ist abhängig von Vor- und Nachbereitungszeit; Lehrveranstaltungen aus einem wissenschaftl. Fach (LVG1): 45 AST, usw. Vgl. „Informationen zur Lehre“, VR Perso-</p>	<p>Universität Wien: Basierend auf einer in der Rektorenkonferenz ausgearbeiteten einheitlichen Kalkulation des Zeitvolumens der Lehre (siehe Matrix „Rahmenbedingungen“) sowie der Betriebsvereinbarung zur Lehre ist an der Universität Wien geplant, eine Regelung für den Entfall von Präsenzlehre auszuarbeiten In der Vorbereitung wird auch die Diskussion zu Teaching Points beobachtet: http://www.che.de/cms/?getObject=260&etName=Projekt&strAction=show&PK_Projekt=387&getLang=de</p>	<p>Universität Wien: Hier zeigte sich bisher, dass bei einigen Lehrenden insofern Rechtsunsicherheit besteht, als die Verträge auf Präsenzlehre ausgerichtet sind. Basierend auf den neuen Rahmenbedingungen ist angedacht, für Lehrende, die eine Lehrveranstaltung in der Lernplattform WebCT Vista anlegen, ein „Vereinbarungsfenster“ zu öffnen, dem sie zustimmen müssen, um die LV freizuschalten. Ev. könnte diese Regelung auch in einer Betriebsvereinbarung festgehalten werden. In Zukunft sollen neue Verträge entsprechend angepasst werden. Vgl. Österreichischer Kollektivvertrag: http://www.univie.ac.at/BR-AUP/files/Uni-KV-Endversion-Jaenner-2006.pdf</p>

eLearning und Karriere: Vergütungs- und Anerkennungsmodelle

Strategie	Modellbeispiel(e)	Rahmenbedingung(en)	Erfahrungen / Probleme
	<p>nalwesen und Frauenförderung: http://gerda.univie.ac.at/personal/info/pdf/presentation_lehre_juni_2005.pdf.</p> <p>FH Technikum Wien: Die Aufteilung von Präsenzlehre und Fernlehre ist im Antrag des Studienganges vom Fachhochschulrat festgelegt und nicht variabel.</p> <p>Donau Universität Krems: Ist gegeben, Dienstzeiten können je nach anfallenden Aufgaben flexibel eingesetzt werden.</p> <p>Universität Salzburg: In Einzelfällen gewünscht und realisiert und ist mit dem Dekan oder dem VR Lehre abzuklären.</p>		<p>Medizinische Universität Graz: Äußerst positive Erfahrungen im klinischen Bereich, weil die virtuelle Lehre zeitlich besser mit den Verpflichtungen der Patientenbetreuung vereinbar ist.</p>
Interne Förderung von Projekten	<p>Universität Wien: In der ersten Ausschreibung des Rektorats für fakultäre eLearning-Projekte (Herbst 2004) wurden nach einer externen Evaluierung für zehn Projekte Mittel bewilligt (maximale Laufzeit: drei Jahre). In der zweiten Ausschreibung des Rektorats (Juli 2005) wurde der Fokus auf die Integration von eLearning in die Studieneingangsphase gelegt. Die AntragstellerInnen wurden eingeladen, u.a. auf folgende Ausschreibungskriterien Bezug zu nehmen: didaktisches Konzept, Einbindung in das Curriculum, insbesondere in die Studieneingangsphase, Übertragbarkeit auf andere Lehrveranstaltungen und</p>		<p>Universität Wien: Nach einer externen Evaluierung wurden im Rahmen der Zielvereinbarungsgespräche im Herbst 2005 für 17 Projekte von 11 Fakultäten und 2 Zentren Mittel bereitgestellt (maximale Laufzeit: drei Jahre). Die Projekte werden am virtuellen <i>eLearningCenter</i> dokumentiert und ein erster Band mit Beiträgen der ProjektnehmerInnen (Ausschreibung 2004) herausgegeben. Für die Projekte wurden eine Reihe von Unterstützungsinstrumenten ausgearbeitet; ebenso wurde ein Berichtswesen etabliert; der Projektfortschritt ist auch Gegenstand der Zielvereinbarungen im Herbst 2006.</p>

eLearning und Karriere:
Vergütungs- und Anerkennungsmodelle

Strategie	Modellbeispiel(e)	Rahmenbedingung(en)	Erfahrungen / Probleme
	<p>Studienprogramme, Qualitätssicherung. Insgesamt reichten 27 Projektteams von 13 Fakultäten Projektvorschläge ein.</p> <p>Medizinische Universität Graz: Ausgewählte Projekte (z.B. Aufbau eines Universitätslehrgangs mit starker eLearning-Komponente) wird gesondert finanziert.</p> <p>Universität Innsbruck: Es gibt Budgettöpfe für studentische Hilfskräfte, Digitalisierung und Ankauf von eLearning Materialien. Im Studienjahr 2005/2006 wurden daraus über 30 Projekte gefördert. Für die kommenden Jahre ist geplant, das Fördervolumen stark zu erhöhen.</p> <p>Universität Klagenfurt: Im Rahmen des vom bm:bwk geförderten eLearning Strategieprojekts stehen Gelder spezifisch für die Förderung von eLearning und eResearch Projekten als Start-Up Funding zur Verfügung. Besonders Curricula-Entwicklungen zum Einsatz von ICT werden dadurch gefördert.</p> <p>Universität für Bodenkultur: In einer ersten „eLearning Ära“ wurden vor ca. 5 Jahren einige ausgewählte Pilotprojekte an einzelnen Departments gefördert. Manche bestehen noch und werden in der Lehre eingesetzt, andere sind nach Förderende entschlafen.</p>	<p>Medizinische Universität Graz: Vorliegen eines stringenten Konzepts.</p>	

eLearning und Karriere:
Vergütungs- und Anerkennungsmodelle

Strategie	Modellbeispiel(e)	Rahmenbedingung(en)	Erfahrungen / Probleme
	<p>Donau Universität Krems: Förderung im Sinne von professioneller Unterstützung bei Gestaltung, Strategie und technologischer Implementierung.</p> <p>Universität Salzburg: Projekt „Uni on Demand“: Pro Semester wird der Auf-/Ausbau von 6 qualitativ hochwertigen Lernplattform-unterstützten Lehrveranstaltung unterstützt (Best Practice). Die Unterstützung erfolgt durch ZFL-MitarbeiterInnen und ist nicht tutorieller Natur. Vgl. www.uni-salzburg.at/zfl/uod. Für Unterstützung tutorieller Art gibt es eine zweite Förderschiene: eTutoring: http://www.uni-salzburg.at/zfl/etutoring.</p>		
Vergabe von Preisen	<p>Universität Wien: Für das Studienjahr 2006/07 plant der Vizerektor Lehre und Internationales die Verleihung von Auszeichnungen für Blended-Learning-Szenarien im Rahmen eines Innovationspreises.</p> <p>Universität Graz: Mit dem E-Learning Champion „ELCH“ werden universitäre Initiativen bzw. Projekte mit besonderem Vorzeigecharakter im Bereich Neue Medien in der Lehre gewürdigt. Die Verleihung erfolgt in drei Kategorien <u>Kategorie 1</u>: Evaluation mediengestützter Lehrveranstaltungen durch Studierende; <u>Kategorie 2</u>: Selbstevaluation mediengestützter Lehrkonzeptionen und -projekte durch Lehrende; <u>Kategorie 3</u>: Forschungsprojekte mit Bezug zu Neu-</p>		<p>Universität Wien: Die bisherigen Erfahrungen zeigten, dass Lehrende auf Auszeichnungen über Jahre hin Bezug nehmen und große Aufmerksamkeit für die prämierten Lehrveranstaltungen erreicht werden kann.</p> <p>Universität Graz: Die Preisverleihung wurde bereits zweimal mit hoher positiver Resonanz durchgeführt und wird einmal pro Studienjahr fortgesetzt.</p>

eLearning und Karriere: Vergütungs- und Anerkennungsmodelle

Strategie	Modellbeispiel(e)	Rahmenbedingung(en)	Erfahrungen / Probleme
	<p>en Medien. Die Entscheidung über die Preisvergabe treffen in allen Kategorien der wissenschaftlicher und strategischer Beirat.</p> <p>Medizinische Universität Graz: Monatliche Auszeichnung des erfolgreichsten eLearning-Moduls. Grundlage dafür ist die Zugriffsstatistik seitens der Studierenden.</p> <p>Universität Innsbruck: Die Vergabe von eLearning-Preisen in größerem Rahmen ist geplant. Es gibt einen Grundsatzbeschluss des Tiroler Bildungsservice (Dachverband Bildungseinrichtungen), Preise in mehreren Kategorien zu vergeben (Universität, Schule etc.)</p> <p>Universität Klagenfurt: An der Universität gibt es einen Preis für innovative Lehre. Dieser beinhaltet auch Aktivitäten, die im Bereich des Einsatzes von ICT in der Lehre passieren und als Vorbild für andere Lehrende angeregt werden können.</p> <p>Universität für Bodenkultur: Ist – angeregt vom Strategie-Partner TU Wien, der im März 2007 erstmals einen eLearning-Award vergibt – vage ange-dacht. Es besteht aber große Skepsis bzgl. der Wirkung.</p>		<p>Medizinische Universität Graz: Wird von den Lehrenden sehr positiv aufgenommen.</p> <p>Universität Salzburg: Aus dem Entwicklungsplan der Universität Salzburg: "Als Anreiz ist auch die Vergabe eines Preises für herausragende bzw. innovative Lehrleistungen ins Auge zu fassen." (vgl. http://www.sbg.ac.at/organisation/unirat/entwicklungsplan/Entwicklungsplan.pdf)</p>

eLearning und Karriere: Vergütungs- und Anerkennungsmodelle

Strategie	Modellbeispiel(e)	Rahmenbedingung(en)	Erfahrungen / Probleme
<p>Beteiligung an Verwertungsrechten</p>	<p>Donau Universität Krems: Grundsätzlich keine Beteiligung an Verwertungsrechten bei geschlossenem Content in Lehrveranstaltungen der DUK, diese werden ausschließlich für die Lehre hergestellt.</p> <p>Universität Innsbruck: Derzeit ist der de facto Zustand, dass die Produzenten (Lehrenden) die Verwertungsrechte ausüben, wenn die Universität sich diese nicht vertraglich sichert (bei geförderten Projekten - etwa ein Nutzungsrecht). Die Rechtsfrage ist meist komplex, da Urheberrechte, frühere Rechte an verwendeten Materialien etc. ins Spiel kommen.</p> <p>Medizinische Universität Graz: Ist vorgesehen.</p> <p>Universität Klagenfurt: Ein dunkles Thema, wo zunächst einmal geklärt werden müsste, welche Rechte der Arbeitgeber - die Universität - an den Werken der Mitarbeiter/innen hat. Das Idealmodell der Uni Klagenfurt sieht so aus, dass die Verwertungsrechte bei der Universität liegen, da im Zuge eines Dienstverhältnisses erbracht, diese aber an den Autor/die Autorin zur eigenen Nutzung zurück verliehen werden.</p>		<p>Universität Wien: Bei den vom Rektorat ausgeschriebenen eLearning-Projekten bestehen zur Regelung der Verwertungsrechte keine Verträge zw. Auftraggeber (Universität Wien) und Lehrenden als EntwicklerInnen von digitalen Lerninhalten.</p>

eLearning und Karriere:
Vergütungs- und Anerkennungsmodelle

Strategie	Modellbeispiel(e)	Rahmenbedingung(en)	Erfahrungen / Probleme
<p>Verfügbarkeit von Hilfspersonal</p>	<p>Universität für Bodenkultur: Von Seiten des eLearning Centers stehen 3 eLearning-Coaches zur Verfügung, die die Lehrenden bei der Kurserstellung (vor allem technisch) unterstützen. An manchen Instituten wurden administrative Kräfte oder JungassistentInnen in der Benutzung der Lernplattform „BOKU learn“ geschult und unterstützen Vorgesetzte und KollegInnen.</p> <p>Universität Wien: Das Projektzentrum Lehrentwicklung für Lehrveranstaltungen mit innovativen e-Learning-Konzepten und/oder erhöhtem Betreuungsaufwand stellt eTutorInnen jeweils für ein Semester zur Verfügung. Diese werden vom Projektzentrum ausgebildet und unterstützen LehrveranstaltungsleiterInnen bei der Umsetzung ihrer Konzepte in technischer und mediendidaktischer Hinsicht.</p> <p>Medizinische Universität Graz: Die virtuelle Lehre wird durch eine eigene Abteilung unter der Leitung eines Universitätsprofessors, ausgestattet mit 4 MitarbeiterInnen unterstützt.</p> <p>Universität Klagenfurt: In einigen Fachbereichen werden StudienassistentInnen eingesetzt, um Lehrkräfte im online Bereich zu unterstützen.</p>	<p>Medizinische Universität Graz: Die Abteilung ist im Rahmen der Zentralen Infrastruktur eingerichtet.</p>	

eLearning und Karriere:
Vergütungs- und Anerkennungsmodelle

Strategie	Modellbeispiel(e)	Rahmenbedingung(en)	Erfahrungen / Probleme
	<p>Universität Innsbruck: Siehe „Interne Förderung von Projekten“.</p> <p>FH Technikum Wien: Es steht ein Team von Technikern für den technischen Support sowie für die Umsetzung von elearning Content zur Verfügung. Bei der Konzeption von Online-Veranstaltungen und eContent werden die Lektoren von einem zertifizierten Experten für neue Lernmedien beraten.</p> <p>Donau Universität Krems: Die funktionale Ausdifferenzierung in den Lehrtätigkeiten würde über die Verfügbarkeit von Hilfspersonal hinausgehen. Die DUK baut eine Arbeitskette mit festen Funktionen und Zuständigkeiten auf.</p> <p>Universität Salzburg: Die Zentrale Servicestelle für Flexibles Lernen und Neue Medien (ZFL) ist eine gesamtuniversitär agierende Einrichtung, die Lehrenden und Studierenden Serviceleistungen im Zusammenhang mit der Lernplattform Blackboard anbietet. Vgl. www.uni-salzburg.at/zfl/mitarbeiter www.uni-salzburg.at/zfl/etutoring/</p>		
Vergütung durch Sachleistungen (PC-Infrastruktur, etc.)	<p>Universität Wien: Als spezielle Anreizsetzung fördert das Rektorat die fakultäre Infrastrukturentwicklung (WLAN-Ausbau, Hardware; geplant als spezielle Maßnahmen für Studierende: vergünstigte Notebooks, Arbeitsplätze, Software-Lizenzen).</p>		

eLearning und Karriere:
Vergütungs- und Anerkennungsmodelle

Strategie	Modellbeispiel(e)	Rahmenbedingung(en)	Erfahrungen / Probleme
	<p>Universität Innsbruck: Siehe „Interne Förderung von Projekten“</p> <p>Universität Salzburg: Indirekt durch ZFL- und andere Einrichtungen für Infrastruktur zur Medienproduktion od. auch zum Videoconferencing.</p>		
Institutionelle Plattform für den Erfahrungsaustausch	<p>Universität Klagenfurt: Ein monatlich stattfindender „Moodle Stammtisch“ als Forum für persönlichen Meinungsaustausch ist eingerichtet.</p> <p>Universität Wien: Die Erhebung von textuell beschriebenen und visualisierten Good Practice Modellen an den Fakultäten mittels eines einheitlichen Fragebogens ist im Anlaufen. Die Modelle werden am virtuellen <i>eLearning-Center</i> der Universität Wien dokumentiert.</p> <p>FH Technikum Wien: Im Rahmen eines Projektes wird derzeit eine derartige Plattform eingerichtet, die später auch über das Technikum Wien hinaus verfügbar sein soll.</p> <p>Universität für Bodenkultur: Innerhalb der Lernplattform „BOKU learn“ wurde ein Bereich für den Austausch der eLearning-Community angelegt. Dieser wird allerdings nur sehr zögerlich genutzt. Die zweimal im Semester angebotenen Erfahrungsaustauschtreffen im Präsenzmodus (mit Präsentationen von Best Practices) funktionieren hingegen gut.</p>		

eLearning und Karriere:
Vergütungs- und Anerkennungsmodelle

Strategie	Modellbeispiel(e)	Rahmenbedingung(en)	Erfahrungen / Probleme
	<p>Universität Salzburg: Allsemestrige Best Practice Workshops, alljährlicher ZFL eLearning-Tag, eine speziell an Lehrende und eine speziell an eTutorInnen gerichtete Community mit Inhalten und Foren in der Lernplattform Blackboard. Präsenzveranstaltungen werden gerne und zahlreich besucht. Die genannten Online-Communities eher nur passiv.</p> <p>Donau Universität Krems: Keine elektronische Plattform, sondern realer Austausch in themenorientierten Arbeitsgruppen und Qualitätszirkeln. Die DUK wird sich als Kooperationspartner am e-teaching.org Portal mit einem eigenen Zugang beteiligen. Dort soll dann auch der (interne) Erfahrungsaustausch (1) virtuell unterstützt werden und ein (2) systematischer Informationszugang zu allen Fragen des eLearnings an der DUK für alle internen wie externen Lehrkräfte präsentiert werden. Die Verknüpfung mit dem e-teaching Portal soll sicherstellen, dass es nicht nur „Bringschuld“ seitens der DUK gibt, sondern auch „Holschuld“ seitens der Lehrkräfte, indem sie sich dieses Portal allgemeine Kenntnisse verschaffen. Umgekehrt wird die DUK ihre Erfahrungen in verallgemeinerter Form über dieses Portal der E-Learning Community zur Verfügung stellen.</p>		

eLearning und Karriere:
Vergütungs- und Anerkennungsmodelle

Strategie	Modellbeispiel(e)	Rahmenbedingung(en)	Erfahrungen / Probleme
<p>Rechtssicherheit in Bezug auf Nutzungsrechte</p>	<p>Medizinische Universität Graz: Entsprechende Informationen werden an die Lehrenden kommuniziert. Copyright wird auf den einzelnen Lernobjekten und auf den einzelnen Assets ausgewiesen.</p> <p>Universität Klagenfurt: Durch den dem Studienrektorat zugeordneten eLearning Manager gibt es begrenzte Rechtsberatung für die Nutzung von externem Content. Ein halbtägiger Workshop mit Experten auf diesem Gebiet wurde im Mai 2006 angeboten.</p> <p>Donau Universität Krems: Wird mit dem Arbeitsvertrag oder der Beauftragung vertraglich gesichert.</p> <p>Universität Salzburg: Förderung einer "Creative Commons"-Kultur (vgl. oben); Verwertungsrechte sind in Diskussion; Empfehlungen für uni-interne Regelungen von den fnma-Arbeitsgruppen (Recht, Content, Karriere) sind erwünscht.</p>	<p>Universität Innsbruck: Dies wurde durch diverse Gutachten bzw. Anfragen an die Rechtsabteilung thematisiert, allerdings ist die aktuelle Rechtslage eher hinderlich.</p>	<p>Universität Wien: Bei Urheberrechtsverletzungen von Lehrenden im Kontext von eLearning ist nach Einschätzung der JuristInnen der Dienstleistungseinheiten derzeit eine <u>Haftungsfreistellung</u> eher schwierig. Wurde im Rektorat noch nicht diskutiert. An einigen Fakultäten wird die diesbez. Rechtsunsicherheit als hinderlich für die breite Einführung von eLearning angeführt.</p>
<p>Honorierung von neuen Lernformen (z.B. ePortfolios, Lerntagebücher, etc.)</p>	<p>Universität Salzburg: Honorierung durch wiederholtes Hinweisen auf innovative Beispiele bei Veranstaltungen, in PE-Kursen, in Foldern und Best-Practice-Kurspräsentationen.</p>		

eLearning und Karriere:
Vergütungs- und Anerkennungsmodelle

Strategie	Modellbeispiel(e)	Rahmenbedingung(en)	Erfahrungen / Probleme
Blended Learning in das Lehrdeputat einrechnen	<p>Donau Universität Krems: Als Ergänzung zu den anderen Stundensätzen von Blended Learning Lehraufträgen für externe Lehrkräfte wird an ein Umrechnungsmodell gearbeitet, das e-Learning Aktivitäten in die gesetzliche bzw. universitätsinterne notwendige Lehrleistung in das Lehrdeputat einrechnet. (vgl. auch Grundraster Rahmenbedingungen, Spalte Teaching Load) Entsprechende Umrechnungsfaktoren müssen noch erarbeitet werden und den unterschiedlichen Intensitätsgrad wie auch Qualifikationsgrad von eLearning Aktivitäten berücksichtigen (z.B. ist der die Präsenzlehre ergänzende Download von PDFs anders als ein intensives online Seminar zu berechnen).</p>		<p>Donau Universität Krems: Es gibt bereits Erfahrungen mit einem ausdifferenzierten Deputat der Lehrleistung, Umrechnungs- bzw. Deckelungsfaktoren für eLearning sind darin aber noch nicht inkludiert.</p>

eLearning und Karriere: Rahmenbedingungen

Strategie	Modellbeispiel(e)	Erfahrungen / Probleme
Teaching Load	<p>Donau Universität Krems: Die Teaching Load wird analog zur Learning Load auf Seiten der Lehrenden dokumentiert. Die Lehrplanung erfolgt nach dem ECTS Kurs-Katalogmodell.</p> <p>Medizinische Universität Graz: Virtuelle Lehre wird bei der Lehrbelastung mit einberechnet.</p> <p>FH Technikum Wien: Der Mehraufwand für Fernlehrveranstaltungen wird einerseits durch die Honorare für die Contenterstellung / Wartung und andererseits durch das Honorar für die Abhaltung abgegolten.</p>	<p>Donau Universität Krems: Die Lehrabgeltung wird erst nach dem Vorliegen von Erfahrungswerten und gesicherten Maßstäben mit diesem Modell in Verbindung gebracht.</p> <p>Universität Salzburg: Der Einsatz von IKT in der Lehre wird zuweilen als sehr zeitaufwändig erfahren; nur in manchen Fällen kommt es zu Zeitersparnissen.</p>
Betriebsvereinbarungen		<p>Universität Salzburg: Der Betriebsrat wurde von der ZFL über die diversen Themen informiert. Ein Mitglied des Betriebsrates sitzt im Beirat der ZFL.</p> <p>Donau Universität Krems: Keine Erfahrungen, Betriebsvereinbarungen müssen ab 2007 für fest angestelltes Personal in der Lehre getroffen werden.</p>
Qualifizierungsmaßnahmen	<p>Universität Innsbruck: An der Universität werden neben Supportangeboten wie z.B. der eCampus Helpdesk folgende Qualifizierungsmaßnahmen angeboten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrgang Lehren lernen • eCampus Schulungen • Zertifikat eLearning <p>Medizinische Universität Graz: Zertifizierte Fortbildungsveranstaltungen für die Lehrenden werden von der Universität angeboten und auch intensiv genutzt.</p>	<p>Medizinische Universität Graz: Besonders intensive Nachfrage seitens der Lehrenden aus dem klinischen Bereich.</p>

eLearning und Karriere: Rahmenbedingungen

Strategie	Modellbeispiel(e)	Erfahrungen / Probleme
	<p>Universität Wien: Es stehen derzeit folgende formellen Qualifizierungsprogramme zur Verfügung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • „Einführung in das eLearning“ (modularisiertes Angebot für neueinsteigende Lehrende und TutorInnen): Für die Teilnahme an den didaktisch-technischen Kursen und Workshops wird eine Teilnahme-Bestätigung ausgestellt • Curriculum „eCompetence“ (zweisemestriger, modularisierter Lehrgang für MultiplikatorInnen und Projektteams): Unter ausgewiesenen Bedingungen wird ein Zertifikat vom VR Lehre und Internationales ausgestellt. <p>Daneben bestehen eine Reihe informeller Qualifizierungsangebote sowie begleitende Supportangebote.</p> <p>FH Technikum Wien: Rund um das Thema „eLearning“ werden regelmäßig interne Weiterbildungsseminare und Workshops angeboten. Angebote aus der Uni/FH-Community werden ebenso kommuniziert wie jene des FHR.</p> <p>Donau Universität Krems: Verbindliche Qualifizierung von fest angestelltem Personal, Nachweis der Kompetenzen in einem persönlichen eTeaching Kompetenzportfolio, Lerntage pro Jahr: Mindestens 9, max. 18, externes Lehrpersonal muss den Nachweis von eLearning Kompetenz erbringen oder an von der DUK angebotenen Kurse teilnehmen, um als eTeacher und Coach akkreditiert zu werden, erst danach kann eine Lehrbeauftragung erfolgen.</p> <p>Universität für Bodenkultur: Teilweise in Kooperation mit der TU Wien wurde ein umfangreiches Schulungsangebot entwickelt: Einführungskurs in die Benutzung des LMS, 3 Fortgeschrittenen-Kurse (Online-Didaktik, Kollaboratives BL, Prüfen mit <i>BOKU learn</i>), Content Creation I+II, eL-Community-Treffen 2x/Semester (mit Präsentation von Best Practices). Darüber hinaus wird angeboten: umfangreiche Beratung bei der Kursentwicklung, technischer Support, Basisschulungen für Studierende im Rahmen von LVA, die mit dem LMS arbeiten, Infoveranstaltungen an den Departments.</p>	

eLearning und Karriere: Rahmenbedingungen

Strategie	Modellbeispiel(e)	Erfahrungen / Probleme
	<p>Universität Salzburg:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Blackboard-Einschulung ist Teil der verbindlichen Grundausbildung für neue wissenschaftliche MitarbeiterInnen; bei den nicht-wissenschaftlichen MitarbeiterInnen Wahlmodul • Zahlreiche Personalentwicklungskurse in den letzten fünf Jahren (65 Einführungskurse und 28 Spezialkurse; www.uni-salzburg.at/zfl/weiterbildung) • Zahlreiche Info-Materialien in Print und virtuell (http://www.uni-salzburg.at/zfl/materialien) 	
Curriculare Einbindung	<p>Donau Universität Krems: Der Blended Learning Modus ist eine Bedingung sine qua non in der wissenschaftlichen Weiterbildung, so dass die curriculare Einbindung dieses Vermittlungstyps der Normalfall ist.</p> <p>Universität Wien: Grundsätzlich ist eLearning im Entwicklungsplan „Universität Wien 2010“ verankert. In Hinblick auf die Zulassung neuer Studienprogramme im Senat folgender derzeitiger Stand: In der Handreichung „der Curricularkommission des Senats für formell eingerichtete Curricular-Arbeitsgruppen wird auf eLearning hingewiesen. Derzeit arbeitet das Projektzentrum Lehrentwicklung an einem „Handbuch zur Curriculumsentwicklung“, das für die fakultären Curricular-Arbeitsgruppen Gestaltungshinweise zur systematischen Verankerung von eLearning in den Studienprogrammen gibt.</p> <p>Universität Graz: Im „Handbuch zur Erstellung von Curricula für Bakkalaureats- und Magisterstudien“ wird der Einsatz Neuer Medien explizit als wünschenswerte innovative Elemente eines Curriculums ausgewiesen. Bei den Möglichkeiten des Medieneinsatzes wird zwischen dem Anreicherungskonzept, dem Integrationskonzept und dem virtuellen Konzept unterschieden.</p> <p>Universität Innsbruck: Voraussetzung für die Förderung von Projekten ist die curriculare Bindung. Die Curriculumskommissionen haben vom Senat Empfehlungen bezüglich eLearning erhalten.</p>	<p>Donau Universität Krems: Es fehlen noch Erfahrungen in Hinblick auf die Choreografie der Lern- und Lehrprozesse, wenn sich blended learning konsequent durch ein Curriculum zieht.</p> <p>Universität Wien: Hier gilt es eine Schnittstelle zum künftigen Evaluationsreglement der UW herzustellen (tritt ab Herbst 2006 in Kraft), das ebenfalls auf die curriculare Verankerung von eLearning Bezug nimmt.</p> <p>Universität für Bodenkultur: Derzeit keine curriculare Einbindung. Im Rahmen der Arbeitsgruppen „Neue Studienmodelle“ und „Neue Lehr- und Lernformen“ des aktuellen groß angelegten Studienreformprojektes an der BOKU wird darüber aber intensiv diskutiert. Vor allem auf Basis der drastisch zunehmenden Studierendenzahlen in den meisten Bachelor-Studien.</p>

eLearning und Karriere: Rahmenbedingungen

Strategie	Modellbeispiel(e)	Erfahrungen / Probleme
	<p>Medizinische Universität Graz: Das gesamte eLearning-Angebot ist in die Pflicht-curricula eingebunden. In den Studienplänen wird die Möglichkeit der virtuellen Abhaltung dezidiert ausgewiesen.</p> <p>Universität Klagenfurt: Ein eigenes Modul für Lehrende, Lehramtskandidaten und Schullehrer/innen wird im Rahmen des Pädagogikstudiums entwickelt. Aktivitäten wie ePortfolios sollen ebenfalls in die curriculare Struktur eingebettet werden, allerdings kann das derzeit nur über Freiwillige passieren, da sonst weitreichende generellere Umstrukturierungen wie etwa die Studienpläne nötig wären. In einer idealen Welt wäre freilich das curriculare Modell an sich zu verändern, weg von präskriptivem Wissenstransfer hin zu messbaren Learning Outcomes.</p> <p>Universität Salzburg: Unterschiedlich, vor allem in manchen Uni-Lehrgängen gegeben; Empfehlung im Entwicklungsplan: (http://www.sbg.ac.at/organisation/unirat/entwicklungsplan/Entwicklungsplan.pdf)</p>	
Institutionalisierte Informationsvernetzung	<p>Universität Wien: Das Aufgabenprofil der eLearning-Beauftragten (von den DekanInnen im Rahmen des vom bm:bwk geförderten Projekts „eBologna“ eingesetzt) beinhaltet einen eigenen Punkt zur Qualifizierung der KollegInnenschaft inkl. Sichtbarmachen von Good Practice Modellen der KollegInnen und den Auftrag zur curricularen Verankerung von eLearning.</p> <p>Universität Graz: Mit der „Akademie für Neue Medien und Wissenstransfer“ hat die Universität 2005 eine Vernetzungs- und Kommunikationsdrehscheibe für all jene eingerichtet, die sich mit der Erforschung, Entwicklung und Anwendung innovativer Lehr-/Lernmethoden beschäftigen. Diese Verzahnung von Forschung und Lehre im Bereich Neue Medien gewährleistet die Etablierung von medien-spezifischen Handlungsfeldern. Ziel der Akademie ist es, eine haltbare Struktur für Neue Medien in der Lehre zu etablieren. Ihre strategische Ausrichtung beinhaltet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Bündelung von Fachexpertise und Modellentwicklungen im Bereich Neue Medien in der Lehre • Die Vernetzung der Lehrenden und Forschenden für einen aktiven Wissenstransfer 	<p>Universität Graz: Nach den ersten 12 Monaten konnte die Akademie mit derzeit 46 Mitgliedern (Forschende und Lehrende an der Universität Graz), die die organisationsinterne Forschung und Entwicklung sowie die Entwicklungspartnerschaften mit Hochschulen und der Wirtschaft gestalten, die Fachkompetenz, Innovation und Erfahrung im Bereich Neue Medien in der Lehre an der Universität bereits steigern. Die</p>

eLearning und Karriere: Rahmenbedingungen

Strategie	Modellbeispiel(e)	Erfahrungen / Probleme
	<ul style="list-style-type: none"> • Die Etablierung von Kooperationen zwischen Hochschule und Wirtschaft • Die Förderung der Universität als Partnerin für lebenslanges Lernen <p>Primäre Handlungsfelder der Akademie sind die mediendidaktische Modellierung, Strategien zum Content-Management, Qualitätsentwicklung, Wirtschaftskooperationen, fachübergreifende Initiativen wie z.B. ePortfolios sowie Weiterbildung und Transfer.</p> <p>FH Technikum Wien: Die Aufteilung von Präsenzlehre und Fernlehre ist im Antrag des Studienganges vom Fachhochschulrat festgelegt und damit fixer Bestandteil des Curriculums.</p> <p>Universität Innsbruck: Alle Fakultäten und großen Dienstleistungseinrichtungen entsenden eine Neue Medien Ansprechperson. Die NM-Ansprechpersonen erarbeiten Konzepte wie die eLearning/eTeaching Strategie.</p> <p>Universität Klagenfurt: Passiert ohnedies zunehmend. Schwierigkeit liegt nun eher darin *adäquate* Kommunikations- und Informationsvernetzung zu betreiben, die die Informationsflut soweit in Grenzen hält, dass die eigenen Filterprozesse noch funktionieren und Rezeption und Decodierung stattfinden kann.</p> <p>Medizinische Universität Graz: Die regelmäßige Kommunikation der eLearning-Entwicklungen erfolgt über die universitätsinternen News.</p> <p>FH Technikum Wien: Die Vernetzung erfolgt hauptsächlich durch die Fachbereichsleiter. Unabhängig davon werden bei den internen Train the Trainer Seminaren regelmäßig Good Practice Beispiele vorgezeigt.</p> <p>Donau Universität Krems: Einsatz von LMS sowie Wissens- und Kompetenzlandkarten innerhalb der Universität.</p>	<p>in Arbeitskreisen mit engagierten Lehrenden ausgearbeiteten Modellentwicklungen fließen unmittelbar in die gesamtstrategischen Überlegungen der Universität ein.</p>

eLearning und Karriere: Rahmenbedingungen

Strategie	Modellbeispiel(e)	Erfahrungen / Probleme
	<p>Universität für Bodenkultur: Innerhalb der Lernplattform BOKU learn wurde ein Bereich für den Austausch der „e-Learning-Community“ angelegt. Wird allerdings nur sehr zögerlich genutzt. Die 2x im Semester angebotenen Erfahrungsaustauschtreffen im Präsenzmodus (mit Präsentation von Best Practices) funktionieren hingegen sehr gut. Darüber hinaus sorgt das e-Learning-Center mit regelmäßigen Newslettern und Informationsveranstaltungen für den internen Informationsfluss.</p> <p>Universität Salzburg:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ZFL-Beirat sechs mal im Jahr • Wöchentlicher Jour-Fixe im Vizerektorat • ZFL-Newsletter alle zwei Monate • PE-Kurse; Best Practice-Veranstaltungen; Info-Veranstaltungen • Vernetzung und gezielte Information der eLearning-KoordinatorInnen in den Fachbereichen • Webseiten; Infokästen auf der Startseite der Lernplattform; eMail-Aussendungen • Folder und Plakate (vgl. http://www.uni-salzburg.at/zfl/materialien) 	
Aufnahme in die Zielvereinbarungen	<p>FH Technikum Wien: Steht nicht zur Diskussion, da eLearning bereits praktizierter Alltag ist.</p> <p>Universität Salzburg: Fakultäten und Fachbereiche haben die Förderung von eLearning (bzw. die Nutzung der Lernplattform der Universität) vielfach in ihre jeweiligen Zielvereinbarungen mit dem Rektorat aufgenommen.</p> <p>Universität Innsbruck: eLearning wurde seitens des Rektorats in die Zielvereinbarungen aufgenommen (etwa die Entwicklung von eLearning Materialien).</p>	<p>FH Technikum Wien: Als Problem wird derzeit eine gewisse Erstarrung in Routine ausgemacht, während eLearning allgemein eine dynamische Entwicklung durchmacht. Die bereits etablierten Strukturen erschweren zum Teil diese Entwicklung.</p> <p>Universität Salzburg: Unserer Erfahrung nach ist eine Aufnahme in die Zielvereinbarungen ein sehr wirksames Mittel zur Förderung der Nutzung neuer Medien in der Lehre.</p>

eLearning und Karriere: Rahmenbedingungen

Strategie	Modellbeispiel(e)	Erfahrungen / Probleme
	<p>Universität Wien: Die Umsetzung der von den eLearning-Beauftragten (im Rahmen des vom bm:bwk geförderten Projekts „eBologna“) erarbeiteten fakultären eLearning-Strategien ist Gegenstand der Zielvereinbarungen im Herbst 2006. Die curriculare Verankerung von eLearning ist dabei ein wichtiger Aspekt. Ebenso Gegenstand der Zielvereinbarungen ist der Fortschritt der eLearning-Projekte aus den universitätsinternen Ausschreibungen.</p> <p>Universität Klagenfurt: eLearning Ziele sind in die Zielvereinbarung aufgenommen worden. Wesentlich erscheint, dass die Ausarbeitung des Zielvereinbarungsprozesses transparent erfolgt und die wichtigsten Stakeholders einbindet.</p> <p>Medizinische Universität Graz: eLearning ist als ein Schwerpunkt in der Lehre im Entwicklungsplan ausgewiesen.</p> <p>Donau Universität Krems: Leistungsvereinbarungen der DUK: Steigerung des eLearning Anteils; Zielvereinbarungen mit allen Organisationseinheiten analog bis auf die individuelle Zielvereinbarung.</p>	
Regelungen der Österreichischen Rektorenkonferenz	<p>Auskunft Universität Wien: In der gemeinsamen Wissensbilanz der Universitäten findet sich eine einheitliche Regelung zur Kalkulation der Lehre (ausgearbeitet von der österr. Rektorenkonferenz), s. Anhang, S. 31: „Ausgangsbasis zur Kalkulation des Zeitvolumens sind die Semesterstunden. Abhängig vom Lehrveranstaltungstyp werden die Semesterstunden um Vor- und Nachbereitungszeiten sowie Betreuungszeiten für Abschlussarbeiten erweitert. Dafür wird folgende, von der ÖRK erstellte Gewichtungssystematik herangezogen.“</p>	<p>Donau Universität Krems: Die DUK hat bereits in den Rückmeldungen zur Wissensbilanz im bm:bwk darauf hingewiesen, dass das Modell der Lehrkapazitätsberechnung der ÖRK nur eingeschränkt mit den spezifischen Lehr- und Lernsettings in der akademischen Weiterbildung übertragbar ist. Die DUK hat die Option, hierzu einen eigenen Schlüssel zu entwickeln.</p>

eLearning und Karriere: Rahmenbedingungen

Strategie	Modellbeispiel(e)				Erfahrungen / Probleme	
	Grundlagen v. LVs	Zeitaufwand pro Unterrichtseinheit (in Minuten)			Zeitaufwand pro SWS (in Stunden) Basis: 15 Veranstaltungstermine pro Semester	
Vorbe- reitung		Unterricht	Nachberei- tung			
forschungsgeliteter wissenschaftl. Unter- reicht (venia Lehre)	60	45	45	37,5		
Erschließungsgeliteter künstl. Unter- richt ZKF (venia Lehre)	35	45	35	28,75		
Sonst. wissen- schaftl. und künstl. Lehre (auch Prakti- ka)	15	45	30	22,5		
	<ul style="list-style-type: none"> • Forschungsgeleiteter wissenschaftlicher Unterricht im Verhältnis: 15 : 37,5 • Erschließungsgeliteter künstlerischer Unterricht im Verhältnis: 15 : 28,75 • sonstige wissenschaftliche und künstlerische Lehre im Verhältnis: 15:22,5 <p>Das derart ermittelte typologische Zeitvolumen wird auf eine Normarbeitszeit umgelegt und dadurch in Vollzeitäquivalent (VZÄ) darstellbar. Diese VZÄ werden gemäß der Zuordnung der Lehrveranstaltungen zu Curricula bzw. ISCED-3-Steller gewichtet. Ergebnis ist das Zeitvolumen im Bereiche Lehre in VZÄ auf Basis des ISCED-3-Stellers. In der Kennzahl sind diese Werte für das gesamte wissenschaftlich/künstlerische Personal semesterweise zu aggregieren. Die Kennzahl ergibt sich als arithmetisches Mittel der beiden Winter- und Sommersemester-Werte.</p> <p>Die Abbildungen unterjähriger Beschäftigungsverhältnisse bzw. im Jahresverlauf unterschiedlicher Beschäftigungsausmaße ist gegeben, da Semesterstunden, unabhängig von der Dauer und vom Ausmaß des Dienstverhältnisses, in das Modell eingehen. Für die Zuordnung der einzelnen Verwendungskategorien wird auf den Arbeitsbehelf in Anhang III hingewiesen.“</p>					

eLearning und Karriere: Rahmenbedingungen

Strategie	Modellbeispiel(e)	Erfahrungen / Probleme
Gesetzliche Rahmenbedingungen		<p>Medizinische Universität Graz: Erwünscht wären großzügigere Copyright-Regeln hinsichtlich der Verwendung von Fremdmaterial für die Lehre mit beschränkten Zugriffsmöglichkeiten.</p> <p>Universität Salzburg: Gesetzliche Rahmenbedingungen wären in Hinblick auf eine Sonderregelung des Urheberrechtes für tertiäre Bildungseinrichtungen äußerst wünschenswert.</p>

3.3 Das breite Spektrum von „eLearning/eTeaching“

Ein zu entwickelndes Anreizsystem für die höhere Karrierewirksamkeit durch den Einsatz Neuer Medien kann selbstverständlich nicht bloß von dem sehr generellen Begriff „eLearning“ ausgehen.

Österreichs tertiäre Bildungsinstitutionen sind im Wesentlichen der Präsenzlehre verhaftet. Dies gilt für Universitäten derzeit grundsätzlich⁵. Fachhochschulen stellen teils auch stark auf berufstätige Studierende ab, sodass hier eLearning traditionell einen etwas anderen Stellenwert hat.

Eine offenkundig zu treffende Unterscheidung ist jene in

- *Produktion* einer mediengestützten Lehrveranstaltung, und
- *Abhaltung* einer mediengestützten Lehrveranstaltung.

3.3.1 Content-Erstellung, Wartung, Vorbereitung

Hier wird bewusst das inhaltlich breite Wort „mediengestützt“ verwendet, da die „*Produktion*“ einer mediengestützten Lehrveranstaltung sowohl die Produktion klassischen eLearning Contents umfassen kann als auch die inhaltlich-methodische Entwicklung einer stark interaktiven Lehrveranstaltung in der ggf. überhaupt kein „Konserven-Content“ vorkommt, sondern die Inhalte dynamisch in einem konstruktivistischen Vorgehensmodell entwickelt werden.

Auch bei der Erstellung von „Konserven-Content“ wird zu prüfen sein, wie weit dies als besondere Erstellungsform zu sehen ist. Diese Frage wird zu verneinen sein, wenn es sich etwa um die einfache *Videoaufzeichnung einer konventionellen Lehrveranstaltung* handelt, die diesen Content dann frei abrufbar macht. Allerdings könnte eine solche Aufzeichnung durch Einsatz eines Lernmanagement-Systems bereits Anreicherungen enthalten, die eigentlich eine Art *Drehbuch* der bzw. des Vortragenden erforderlich macht. Ähnliches gilt, wenn eine derartige Aufzeichnung *nachträglich editiert, ergänzt und mit Hilfsmaterial unterlegt* wurde. Diese Nacharbeiten können so weit gehen, dass – wenigstens aus Sicht des damit verbundenen Aufwands – die Grenze zur eigenständigen Produktion von Content in Form eines *multimedialen, interaktiven und animierten*, mediengerecht aufbereiteten „*elektronischen Lehrbuchs*“ überschritten wird.

In diesem Zusammenhang sind auch all jene eigenständigen Produktionen zu erwähnen, die über „Konserven-Content“ insofern hinaus gehen, als nicht nur statische Interaktion angeboten wird, sondern dynamische Simulationen geboten werden. Auch die Vorbereitung von *Prüfungsfragen* und deren automatische Beurteilung zur *Selbstevaluation* wären als Zusatzleistungen für den Bereich eLearning zu sehen, da es sich um Bereiche handelt, die in konventioneller Lehre so nicht vorkommen. Auch die Entwicklung von *Simulationssystemen*, die Studierenden den Erwerb von Erfahrungen in Ergänzung zu rein kognitivem Wissenserwerb ermöglichen, ist hier zu nennen.

Als weiterer Aspekt ist hier die Abhaltung und gleichzeitige Überarbeitung einer Lehrveranstaltung zu erwähnen. Content-sharing ist sicherlich ein Ziel nahezu jeder eLearning Initiative (und wird auch von fnm-austria im gegenständlichen Projekt in Arbeitspaket AP4 behandelt). Doch auch hier stellt sich die Frage, wie bzw. unter welchen Umständen derartige Teilübernahmen und Bearbeitungen (rechtliche Zulässigkeit vorausgesetzt) als eigenständige Leistung

⁵) Ausnahme sind spezielle auf eLearning aufbauende Studienprogramme (z.B. rechtswissenschaftliches Fernstudium der Universität Linz, Studieneingangsphase der Med. Universität Graz) sowie gewisse Hochschullehrgänge die Berufstätige als Zielgruppe haben.

zu beurteilen und anzuerkennen sind. Sofern es sich um die Überarbeitung eigenen Inhalts in kleinem Umfang handelt, wird dies wohl als laufende Lehrveranstaltungsaktualisierung anzusehen sein. Doch wird es auch diesbezüglich Grenzen geben, ab denen man von einer Neufassung oder jedenfalls von einer über das Normale hinausgehenden, vielleicht nur im Rahmen eines speziell definierten Projekts machbaren Überarbeitung sprechen muss. Bei der Adaptierung von Fremdinhalten wird man jedenfalls von höherem Aufwand ausgehen müssen als bei der Aktualisierung von eigenem Material.

Versucht man, sich hier von Content zu lösen und auch für die Anerkennung anderer Aktivitäten zu plädieren, die dazu dienen, Vorbedingungen innovativer Lehre zu schaffen, würde die Argumentation wohl noch diffuser. Allerdings findet man auch hierfür zweifellos Beispiele, bei denen nicht nur der Innovationsgrad sondern auch der Vorbereitungsaufwand besondere Beachtung verdienen würde.

3.3.2 Durchführung mediengestützter Lehre

Auch bei der Abhaltung mediengestützter Lehrveranstaltungen, gerade unter dem Hinblick auf den Grundsatz der Präsenzlehre, ist darauf zu achten, in welcher Form diese erfolgt. Es kann sein, dass die gute Konservierung des Inhalts einer Lehrveranstaltung zu einer erheblichen Reduktion des Präsentationsaufwands führt. Dies kann bis hin zu *vernachlässigbarem Präsentationsaufwand* führen, wenn eLearning-Content als Ersatz für Präsenzlehre eingesetzt wird.⁶

Der Einsatz von eLearning Komponenten zur demonstrativen Ergänzung im Vorlesungs- und/oder Übungsbetrieb wird im Regelfall in Bezug auf die Abwicklung ebenso als *aufwandsneutral* einzuschätzen sein, wie der punktuelle Einsatz umfangreicherer eLearning-Einheiten (etwa der Einbau einer Übungswoche am Simulator).

In gleicher Weise ist es aber möglich, dass durch die mit eLearning ggf. verbundene (teilweise) Individualisierung der Lehre auch bei der Konzeption sowie bei der Präsentation erheblicher *Mehraufwand* entsteht. Dieser Mehraufwand kann sich in einer (im Vergleich zur Präsenzlehre) intensiveren, auf den Einsatz Neuer Medien abgestimmten Konzepterstellung manifestieren oder sich in erhöhter *Kommunikationsbelastung* niederschlagen. Hier erwarten sich Studierende z.B. rasches Feedback auf eMails. Er kann aber auch darin bestehen, dass sich Lehrende Simulationsergebnisse individuell ansehen, *korrigieren und individuell kommentieren* müssen. Auch technische Hilfestellung, nicht zuletzt im Fehlerfall (Bedienfehler wie Systemfehler) können zu erheblichen laufenden Belastungen führen.

Die unterschiedlichsten Formen von *blended Learning* bereichern dieses Spektrum weiter und würden, versuchte man eine präzise Rasterung, zu einer extremen Feinteiligkeit führen.

Schließlich sind hier noch Formen innovativer mediengestützter Lehre zu erwähnen, bei denen Studierende *konstruktiv* nicht nur in den *Lern-* sondern *auch in den Lehrprozess* einbezogen werden. Die vielfältigsten Formen von Gruppenarbeit, Supervision, Arbeitsteiligkeit und Rotationsprinzipien sind hier denkbar. Der Interaktionsaufwand ist einerseits zwischen Lehrveranstaltungsleitung und Studierenden, andererseits zwischen Studierenden untereinander zu beurteilen. Eine pauschale Wertung bezüglich des mit derartigen Lehrformen verbundenen Aufwands ist nicht möglich.

⁶) Ein Beispielsfall wäre etwa, dass sich Studierende die Aufzeichnungen der Lehrveranstaltung eines in einem Vorsemester anwesenden Gastes ansehen und die zugehörigen Materialien im Selbststudium erarbeiten.

3.3.3 Zwischenergebnis / Beurteilungsbasis

Dieses Spektrum in Verbindung mit methodischen Freiheiten der Lehrenden zeigt Probleme auf, die allerdings nicht völlig neu sind, da es auch derzeit bereits wohl in nahezu jedem Fach Lehrveranstaltungen gibt, die mit sehr unterschiedlichem Durchführungsaufwand verbunden sind. Kann man dies bei konventioneller Lehre jedoch noch relativ leicht durch Lastausgleich innerhalb des Teams der Lehrenden über Zeiträume hinweg ausgleichen, tritt bei content-basierten eLearning Lehrveranstaltungen ggf. die Urheberrechts-Problematik (siehe Verwertungsrechte) in den Vordergrund.

Allerdings zeigte obige Argumentation auch, dass das unter eLearning subsumierte Spektrum so breit ist, dass von einem Beurteilungsautomatismus grundsätzlich abzuraten ist, gleichviel für welchen Zweck diese Beurteilung Platz greifen sollte. Beurteilungen werden daher stets von menschlichen Entscheidern im Sinne einer Urteilsfindung und nicht im Sinne einer Urteilsberechnung stattfinden müssen (siehe auch 4.2.2 Peer-Reviews, Studienkommissionen).

Den Angehörigen des Hochschulsystems kann in diesem Zusammenhang nur geraten werden, ihre Aktivitäten so durchzuführen, dass sie sich nicht per se einer solchen (Fremd-)Beurteilung (sei es durch Studierende, sei es durch andere Hochschullehrer) weitgehend entziehen.

4. Maßnahmenkatalog

4.1 Vorbemerkungen

Die in Kapitel 3.2 dargestellte Bestandsaufnahme zeigt, dass an einzelnen österreichischen Hochschulen derzeit bereits ein Instrumentarium aufgebaut wird, das einen Kontext und damit auch ein Anreizsystem für die Entwicklung moderner, technologiegestützter Lehrformen bildet. Sie zeigte aber auch, dass viele Institutionen noch im Aufbau eines solchen Instrumentariums sind. Einige dieser Bildungsinstitutionen brachten dies in Telefonaten und eMails zum Ausdruck, andere verschwiegen sich. Doch selbst jene Institutionen, von denen Ergebnisse eingingen, erklärten, dass sie nur jene Aspekte berichteten, die innerhalb der Organisation als abgeschlossen gelten und dass die entsprechenden Gremien und Entscheidungsträger noch an weiteren Elementen zur Vervollständigung ihrer eLearning-Strategie feilen.

Aus diesem Grund orientiert sich der hier vorgelegte Maßnahmenkatalog zwar an den Ergebnissen der Befragung, geht aber, nicht zuletzt auf Grund der Diskussionen im Rahmen des Anfang Oktober 2006 abgehaltenen Workshops, über diese hinaus.

Weiters ist vorab festzustellen, dass – nicht nur für eLearning – Anreizsysteme für Leistungserbringung stets in Hinblick auf das Zielsystem der Organisation, in der oder für die diese Leistung zu erbringen ist, auszurichten sind. Für akademische Lehre bedeutet dies, in Anlehnung an allgemeine strategische Zielsetzungen (vgl. [Günther 06]), dass sich das Anreizsystem an folgenden strategischen Zielsetzungen zu orientieren hat.

- *Studierendenbezug* – Steigerung der Qualität der Lehre und damit Effektivitätsüberlegungen. Das Spektrum reicht von Qualitätsverbesserung im Bereich der Wissensvermittlung (Animation, Interaktivität, Simulation von Experimenten, ...) bis zu Qualitätsverbesserungen im Kontakt zu Studierenden (zeitliche und/oder räumliche Flexibilisierung des Angebots, Personalisierung, ...) Im Kontext allgemeiner strategischer Zielsetzungen würde dies *Produktführerschaft* entsprechen.
- *Organisationsbezug* – In Verbindung mit eLearning steht hier Kostenminimierung im Vordergrund. Effizienz der Erbringung von Lehrleistung kann dabei durch Bewältigung einer größeren Anzahl Studierender oder durch Substitution des Hörsaal- oder Übungsraum-Kontakts durch das elektronische Medium bestehen. Neben dieser Aufwandsminimierung auf Ebene der einzelnen Lehrveranstaltung fallen in diese Kategorie auch Maßnahmen zur verbesserten administrativen Unterstützung von Lehrenden und Studierenden oder die bessere Gestaltung von Abläufen auf curricularer Ebene⁷. Im Kontext allgemeiner strategischer Zielsetzungen würde dies dem Strategiemuster *Prozessführerschaft* entsprechen.
- *Mischstrategien* – Verwirklichung von Studierenden- und Organisationszielen ist in der Regel die von vielen Leitungsebenen angestrebte Variante. Diese, im allgemeinen *Kundenintimität* genannte Strategie hat allerdings auf der Zielebene den Nachteil, dass Priorisierungen verloren gehen und damit inhärente Widersprüchlichkeiten nicht auf strategischer Ebene aufgelöst werden, sondern von den Angehörigen der Organisation

⁷) Dazu ist allerdings zu bemerken, dass Maßnahmen zur administrativen Unterstützung von Einzellehrveranstaltungen nicht im Wirkungskreis der Lehrenden liegen, wohl aber positiv zu ihrer Motivation beitragen können. Curriculare Verbesserungen liegen allerdings rein auf der Makro-Ebene. Sie werden hier daher nicht weiter betrachtet.

individuell aufzulösen sind. Dies führt sehr oft nicht nur zu suboptimalen Lösungen sondern auch zu Motivationsschwund.⁸

Da nicht nur Leistungsanerkennung durch Dritte Leistungsfeststellung verlangt, sondern intersubjektiv nachvollziehbare Leistungsfeststellbarkeit auch eine wesentliche Basis für Motivation ist, beschäftigt sich dieser Bericht vorerst mit Aspekten qualitativvoller und damit auch – auf entsprechender Ebene anerkannter – Leistung. Um das Spektrum innovativer, mediengestützter Lehre abzudecken, beschäftigt sich das folgende Kapitel sowohl mit Lehrmaterialien als auch mit Lehrmethodiken. Da jedoch gerade im Bereich akademischer Lehre nicht alles direkt mess- oder beobachtbar ist, werden auch indirekte Indikatoren, etwa Elemente der Personalentwicklung im folgenden Kapitel behandelt.

4.2 Qualifizierung von Lehrmaterialien und Lehrmethodiken

„Produktion von Lehre“ scheint für die Darbringung akademischer Lehre ein zu banaler Begriff zu sein. Er wird hier dennoch verwendet, um der Breite des eLearning/eTeaching Spektrums gerecht zu werden. Wir erinnern an folgende Beispielfälle:

- Produktion von neuem Content
- Wartung von Content
- Didaktische Konzepterstellung: Darunter kann man sowohl neue, innovative Zusammenstellung von Content als auch Lehrformen verstehen, in denen HochschullehrerInnen im wesentlichen die Rolle einer Moderatorin bzw. eines Moderators (Trainers) übernehmen, die bzw. der den Lernprozess dynamisch steuert, Content selbst jedoch nur eine untergeordnete Rolle spielt (z.B. im Prozess durch Selbst- oder Gruppenbeobachtung entsteht)
- Innovativer Einsatz vorhandenen Contents in blended Learning Situationen
- Nutzung von Kommunikationstechnologie zur Verbesserung des Kontakts zwischen Studierenden und Lehrenden
- Nutzung von Kommunikationstechnologie zur Verbesserung des Kontakts zwischen Studierenden(gruppen) untereinander
- Nutzung neuer Medien zur konstruktivistischen Wissenserstellung

Daraus lassen sich folgende Beurteilungsdimensionen ableiten:

- Qualität des Contents bzw. des Konzepts
 - Originalität des Content bzw. des Konzepts
 - Saubere wissenschaftliche Darstellung
 - Beachtung sonstiger Qualitätskriterien

⁸) Als Beispiel sei auf folgende Aussage eines an einer Fachhochschule Lehrenden verwiesen. Er berichtete, dass mit dem Argument, eLearning könnte doch Teile der Lehre den lehrenden Personen abnehmen, die Lehrverpflichtung in seiner Institution erhöht wurde. Dies hatte jedoch eine stärkere Diversifizierung als Konsequenz, die nicht berücksichtigten Zusatzaufwand mit sich brachte, was als Demotivations-Faktor angeführt wurde. Das ursprüngliche studentenzentrierte Ziel wurde damit durch zu unvorsichtige Überlagerung mit einem Organisationsziel korrumpiert.

- Verfügbarkeit für Dritte
 - Publizität
 - Zitierbarkeit
 - Wartbarkeit, auch durch Dritte
 - Geklärte Verwertungsrechte
- Indirekter Indikator
 - Fortbildungsintensität

4.2.1 Qualität des Contents bzw. des Konzepts

Je nach Ausprägung des eLearning Konzepts wird der Qualitätsaspekt anders zu beurteilen sein. Ebenso ist die Beurteilung nicht nur „produktabhängig“ sondern auch abhängig von den strategischen Zielen der das Anreizsystem aufbauenden Bildungsinstitution.

Denkt man etwa an klassische Content-Erstellung wird *Originalität* und *saubere wissenschaftliche Darstellung* ein wesentliches Kriterium sein. Dies vor allem dann, wenn Laufbahn-Signifikanz, also ein wesentlicher Ausgangspunkt dieses Projekts, als zugehörige Komponente des Anreizsystems gesehen wird.

Die Problematik, die sich der Beurteilung von Originalität und wissenschaftlicher Sauberkeit stellt, liegt allerdings darin, dass die faktische Beurteilung entsprechende Fachkompetenz voraussetzt und daher wohl nur über den Weg der Peer-Evaluation gefunden werden kann. Dies kann natürlich bei Personalentscheidungen (Habilitation, Berufung, (Weiter-)Bestellung) vom jeweiligen Entscheidungsorgan, vorzugsweise einem Gremium oder von GutachterInnen (Mehrzahl!), geleistet werden. Man kann aber auch Indikatoren, wie etwa die Verwendung durch Peers, heranziehen.

Zu dieser *Verwendung durch Dritte* als Qualitätsindikator ist festzuhalten, dass dies formal Zitationszählungen entsprechen würde. Allerdings handelt es sich um einen viel stärkeren Indikator, da hinter Zitaten eine weit diffusere Motivationsstruktur liegt als hinter dem Einsatz eines von Dritten entwickelten Lernobjekts oder einer entsprechenden Lehreinheit. Festzuhalten ist somit, dass in diesem Bereich bereits kleine Absolutzahlen hohe Signifikanz haben. Es ist jedoch auch festzustellen, dass diese Verwendung durch Dritte entsprechende Rahmenbedingungen innerhalb der Institution der Produzenten voraussetzt und nur bei entsprechender rechtlicher Ausgestaltung (siehe 4.3.4) möglich ist.

Das Spektrum der unter *sonstige Qualitätskriterien* zusammenfassbaren Attribute ist vielfältig. Wieder stehen primär Qualitätsattribute von Content, wie etwa *Usability* aber auch *Angemessenheit für die vorgesehene Stelle im Studienplan* ins Auge. Löst man sich allerdings sowohl von der Fokussierung auf Content als auch von der Fokussierung auf Elementarziele niederen Abstraktionsgrades, erkennt man, dass auf der Ebene der strategischen Ziele

- effektiverer Unterricht und
- effizienterer Unterricht

ein ganzes Instrumentarium zur Qualitätsbeurteilung vorliegt.

Während die Effizienz Aspekte mit offenkundigen quantitativen Indikatoren (etwa der Zahl der „bewältigten“ bzw. geprüften Studierenden) beurteilbar sind, ist dies bei der Effektivitätsfrage etwas schwieriger. Die zentrale Fragestellung ist hier wohl letztlich: „Wurden die Studierenden durch die gewählte Maßnahme (Content, Methodik) *besser ausgebildet* als ohne diese

Maßnahme?“ Diese Fragestellung birgt aber nicht nur ein Messproblem in sich, sie darf auch nicht zu eng gesehen werden, da sie sonst risiko-⁹ und damit motivationshemmend wirken würde. Im Lichte dieser Problematik schlugen die TeilnehmerInnen am AP-3 Workshop vor, den Qualitätsaspekt durch Nennung eines Instrumente-Katalogs zur Qualitätsprüfung, insbesondere unter der outputbezogenen Zielsetzung der Verbesserung des Studienerfolgs, zu behandeln.

Exkurs: Beurteilungsinstrumente für Qualität

Beurteilung von Lehrqualität ist, insbesondere im universitären Bereich, der sich auf die Freiheit der Lehre berufen kann und diese Freiheit sowohl inhaltlich als auch methodisch versteht, ein nicht unkritisches Thema. Doch so sehr selbst eine relativ extensive Interpretation des Konzepts der Lehrfreiheit argumentiert wird, kann sich Lehre als eine der wesentlichsten Leistungsdeterminanten tertiärer Bildungseinrichtungen nicht völlig der Beurteilung entziehen.

Dies wird von den im Bildungssystem Tätigen auch anerkannt und etwa im Rahmen regelmäßiger Lehrveranstaltungsevaluationen umgesetzt. Es stellt sich allerdings die Frage, wie weit diese Lehrveranstaltungsevaluationen für die konkrete Beurteilung einer Lehrveranstaltung auf spezifische, in diesem Zusammenhang relevante Faktoren eingehen oder eingehen können oder ob sie, vor allem dann, wenn mit einem institutionsweit standardisierten Erhebungsinstrument für sämtliche Lehrveranstaltungen eine allgemein-relevante Batterie von Fragen erhoben wird, nicht eher ein diffuses Amalgam aus Beurteilung des Inhalts, der oder des Vortragenden und sonstiger Umweltfaktoren (Raumsituation, Tageszeit der Abhaltung, etc.) aufzufassen ist. Weiters ist festzuhalten, dass diese Lehrveranstaltungsevaluationen üblicherweise noch innerhalb der Lehrveranstaltung stattfinden. Eine erfolgsbezogene Beurteilung kann fairer Weise aber erst abgegeben werden, nachdem die LehrveranstaltungsteilnehmerInnen die Chance hatten, die praktische oder methodische Relevanz des erworbenen wie auch des nicht erworbenen Wissens real zu überprüfen.

Obige Einwände sollen jedoch nicht als Entschuldigung herangezogen werden, auf die Beurteilung der Qualität akademischer Lehre zu verzichten. Sie sollen vielmehr als Anregung dienen, nicht blindlings auf ein eingespieltes – und in anderen Bezügen durchaus wertvolles – Instrumentarium zurückzugreifen, als ob es nicht auch andere Indikatoren gäbe. In der Folge werden einige dieser Indikatoren mit den jeweils damit verbundenen Vor- und Nachteilen genannt.

- ***Routinisierte semesterweise Lehrveranstaltungsevaluation***

Vorteil: Diese nach Evaluationsverordnung durchzuführenden Evaluationen existieren unbeschrieben von der Art der Abhaltung der Lehrveranstaltung. Damit sind neben dem Vergleich mit Beurteilungsverteilungen im jeweiligen Semester auch Langfrist-Vergleiche möglich.

Nachteil: Die erhobenen Daten unterliegen einer Fülle von Bias-Faktoren. Bei ausreichendem Datenmaterial können diese teilweise berücksichtigt werden (z.B. Position der Lehrveranstaltung im Studienplan, Anzahl der TeilnehmerInnen an der LV, spezifische Umwelt-Situationen).

Somit sind die Ergebnisse der routinisierten semesterweisen Lehrveranstaltungsevaluation zwar ein verwendbarer Indikator, er sollte jedoch mit anderen Indikatoren ver-

⁹) Hier ist zu erwähnen, dass neue Lehrkonzepte, gleichviel ob didaktischer oder fachlicher Natur, nicht im Labor erprobt werden können. InnovatorInnen ist daher jedenfalls die Chance zu einer Verbesserung zugestehen bevor ein finales Urteil gefällt wird.

knüpft werden. Gerade bei neuen Lehrveranstaltungen, und dies wird in der hier gegebenen Fragestellung sehr oft der Fall sein, ist die Validität des Indikators jedoch zu hinterfragen.

- **Notenstatistik**

Vorteil: Auch hier handelt es sich um Daten, die aus der normalen Lehr- (und Prüfungs-)Tätigkeit entstehen. Mit der Beurteilung durch Noten wird letztlich der Lernerfolg beurteilt. In diesem Sinn wäre dies eigentlich ein ideales, output-fokussierendes Maß.

Nachteil: Auch Noten sind nicht frei von Bias. So ist einerseits eine deutlich negative Korrelation zur Semesterzahl zu beobachten. Schwerer wiegt jedoch, dass dieses Maß durch die hier zu beurteilende Person korrumpierbar ist. Man wird es daher nur in Zusammenschau mit anderen Indikatoren verwenden können.

- **AbsolventInnenbefragung**

Vorteil: Hier darf mit höherer Validität der Antworten gerechnet werden, da Respondenten einerseits bereits aus dem System Hochschule ausgeschieden sind und daher keine Veranlassung haben, taktische Antworten zu geben und andererseits – ein breites Spektrum von Befragten vorausgesetzt – die Praxistauglichkeit des erworbenen Wissens angeben können.

Nachteil: Allerdings ist zu sehen, dass die Zeitspanne zwischen Besuch der Lehrveranstaltung und Nutzung des dort erworbenen Wissens die Erinnerungsfähigkeit beeinflusst und daher eine zu feingliedrige Befragung nicht zielführend sein wird. Weiters entstehen diese Daten nicht aus dem normalen Lehrprozess. Diese Beurteilungsform ist daher teuer und darüber hinaus – wenn anlassbezogen durchgeführt – eben mit dem Bias dieses Anlasses belastet.

- **Peer Review**

Neben Methoden, die die Studierenden sowohl als Objekt wie auch als Subjekt der Beurteilung verwenden, kann Lehre auch abstrakter beurteilt werden. Hiefür bietet sich die im Wissenschaftsbereich gängige Peer-Evaluation an.

Vorteil: Die Evaluation ist zwar (in der Regel) anlassbezogen, kann aber auch in einem größeren Kontext (etwa Institutsevaluation) stattfinden. Relativ zur AbsolventInnenbefragung ist sie kostengünstig durchführbar und die Peers können ihrerseits ein breites Spektrum von Indikatoren zur Meinungsbildung heranziehen.

Nachteil: Die Auswahl der Peers und die von diesen gewählte Vorgangsweise können das Ergebnis massiv beeinflussen. Es wird daher empfohlen, bei Einsatz dieses Verfahrens auch den Auswahlprozess der Peers zu normieren und ein standardisiertes Briefing der Peers vorzunehmen, damit Vergleichbarkeit über einzelne Beurteilungsfälle gegeben ist. Prozess und Briefing sind selbstverständlich nach ersten Erfahrungen selbst zu evaluieren und laufend zu optimieren.

- **Beurteilungen im Zusammenhang mit der Auslobung von Preisen**

Vorteil: Wenn sich Institutionen zur Auslobung von Preisen entscheiden, müssen sie auch ein entsprechendes publiziertes Beurteilungsverfahren, üblicherweise getragen durch ein Entscheidungsgremium, definieren. Dieses legt einen gewissen Standard fest, der über die Zeit hinweg weiterentwickelt werden kann. Dadurch kommt zum wesentlichen Vorteil, dass derartige Beurteilungen nicht anlassbezogen stattfinden, das Argument, dass sich eine gewisse Tradition ausbildet. Gepaart mit der Sichtbarkeit derartiger Prämierungen zeigte sich, dass derartige Preise durchaus auf das Interesse der Lehrenden stoßen.

Nachteil: Zu sehen ist, dass über die Einreichkriterien definiert wird, was als prämiierungswürdig anzusehen ist. Damit lassen sich gewisse Entwicklungen (z.B. verstärkter

Einsatz von eLearning, Reduktion allgemeiner Lernbarrieren) erzielen. Die Kriterien müssen jedoch so allgemein gehalten werden, dass sie nicht bestimmte Lehrformen oder Fachrichtungen bereits vorab ausschließen. Dies bedingt aber andererseits, dass es sich primär um ein Instrument der allgemeinen Lehrentwicklung handelt, welches für die Individualbeurteilung aus Laufbahnsicht nur subsidiär herangezogen werden kann.

- **„Abnahme“ durch stehendes Gremium (Studienkommission)**
Vorteil: Die Entscheidung findet durch ein Gremium statt, in dem sowohl Lehrende als auch Studierende vertreten sind. Sämtliche im Gremium vertretenen Personen haben einen guten Überblick über das Gesamt-Curriculum und können somit die Einbettung der Lehrveranstaltung in dieses sehr gut beurteilen. In diesem Zusammenhang darf daran erinnert werden, dass durch Erlassung von Studienplänen die Studienkommission ja auch die Inhalte der im Studienplan aufgenommenen Lehrveranstaltungen im Sinne einer Spezifikation determiniert. Die „Abnahme“ oder, weniger drastisch, die „Evaluation“ der Lehrveranstaltung durch die Studienkommission gehört mithin eigentlich zu den originären Aufgaben dieser Kommission.
Nachteil: Obwohl die Betrachtung der Qualität von Lehrveranstaltungen zu den originären Aufgaben der Studienkommissionen gehört, ist dies dennoch eine Aufgabe, die aus rein praktischen Gründen in der Regel nicht curriculums-abdeckend geleistet werden kann. Die Behandlung negativer Einzelfälle ist im Kontext der Überlegungen zur Laufbahnrelevanz der Lehre allenfalls negativ(!) zu sehen. Die Behandlung positiver Fälle, auf die hier abzuheben wäre, wäre natürlich ebenso denkbar, müsste aber explizit institutionalisiert werden.
- **„Abnahme“ durch Einzelne (Studienkommissionsvorsitzende, Lehrgangsratsvorsitzende, Institutsvorständin oder Institutsvorstand)**
 In manchen Organisationen wird dies als notwendige Voraussetzung etwa für die Bezahlung eines erhöhten Lehrgangshonorars gesehen.
Vorteil: Es handelt sich zwar nicht um einen Standardprozess der Lehre, jedoch um einen Standardprozess der Lehr-Administration. Insbesondere bei Prüfung auf die Erfüllung formaler Kriterien wird diese Prüfung leicht durchführbar sein.
Nachteil: Abgesehen davon, dass es sich um eine Einzelperson als EntscheiderIn handelt, ist davon auszugehen, dass diese Person in der Regel kaum über die erforderliche tiefe fachliche Kompetenz verfügen wird, ein für Laufbahnwirksamkeit wirksames Urteil abzugeben. Diese Prüfung wird sich daher auf Kriterien beschränken müssen, die als vergleichsweise leicht prüf- und erfüllbare Muss-Kriterien anzusehen sind. Für eine besondere Würdigung besonderer inhaltlicher, struktureller oder methodischer Kreativität wird in derartigen Abnahmeverfahren kaum Raum sein.

Während die drei erstgenannten Verfahren keiner weiteren Erklärung bedürfen, scheint es sinnvoll, die Peer-Evaluation noch ein wenig allgemeiner zu beleuchten, da hier der Zweck „Beurteilung herausragender Lehrleistung“ oder „Beurteilung besonders innovativer Lehrleistung“ klar ist und damit der Routinisierungsfalle ausgewichen wird. Weiters handelt es sich bei Peers um eine Gruppe kundiger Personen. Diese Gruppe muss nicht nur aus Peers im engeren Sinn bestehen. Etwa kann (sollte!) ein Gremium zur Prämierung ausgezeichnete Lehre sowohl Lehrende als auch Studierende umfassen. Bei einer Einzelfallbeurteilung mag es sinnvoll sein, neben Lehrenden des eigenen Hauses auch Peers aus anderen Institutionen in die Evaluation einzubinden. Bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Arbeiten von HabilitationswerberInnen ist dies Standard. Wenn man Lehre ebenso sorgfältig beurteilen möchte, sollte man sich wohl diesem Standard anschließen. Es wird davon auszugehen sein, dass solche

Peers auch mit einigen fortgeschrittenen Studierenden sprechen wollen, darunter auch mit solchen, die nicht in einem Naheverhältnis zur zu beurteilenden Person stehen.

Die anderen gruppenbasierten Beurteilungsformen teilen selbstverständlich inhaltlich wie methodisch viele Facetten, die wir bei der gezielten Peer-Evaluation feststellen können. Man muss allerdings sehen, dass hier primär andere Beurteilungs- und Zielkategorien im Vordergrund stehen.¹⁰

Betrachtet man obige Überlegungen nicht aus Sicht der Institution sondern aus Sicht der einzelnen Lehrenden, stellt sich die Frage, wie diese dazu beitragen können, nicht nur gute Lehrleistung zu erbringen (die Voraussetzung!), sondern Lehrleistungen auch evaluierbar zu machen. Erfreulicherweise hilft vieles das zu guter Lehre an sich beiträgt, auch die Qualität der Lehre erkennbar zu machen. Dazu gehören:

- klar dokumentierte Zieldefinition
- klare Strukturierung
- Dokumentation der Lehrveranstaltung auf Meta-Ebene (Lehr-Tagebuch, Portfolio, ..., Methodik)
- Dokumentation auf Objekt-Ebene (Content, Portfolio, ..., Ergebnisdokumentation)

Weiters sollte der (nachgewiesene, erfolgreiche) Besuch einschlägiger Fortbildungsveranstaltungen nicht nur ein Indiz für Interesse an guter Lehre sein, sondern sich auch unmittelbar positiv in der eigenen Lehre niederschlagen.

4.2.2 Verfügbarkeit für Dritte

Verfügbarkeit für Dritte ist janusköpfig. Das Attribut tritt sowohl auf Seite der Anreize als auch auf Seite der Qualität auf.

Publizität ist hier wohl die schwächste Form der Verfügbarkeit für Dritte. Geht man davon aus, dass die Verfügbarkeit für Studierende der eigenen Lehrveranstaltung jedenfalls gegeben sein muss, kommen als weitere Formen der Publizität in Betracht:

- Verfügbar für alle Studierenden des jeweiligen Studiums oder Fachbereichs
- Einsehbar für alle Studierenden der eigenen Institution
- Einsehbar für Lehrende des eigenen Instituts
- Einsehbar für Lehrende des jeweiligen Studiums (der jeweiligen Studien)
- Einsehbar für Lehrende des eigenen Fachbereichs
- Einsehbar für alle Lehrenden der eigenen Institution
- Unbeschränkt einsehbar
- Verwendbar für Lehrende im jeweiligen Studium (Institut, Fachbereich)
- Unbeschränkt verwendbar
- Modifizierbar für Lehrende im jeweiligen Studium (Institut, Fachbereich)
- Unbeschränkt modifizierbar.

¹⁰) Bei den Preisen mag dies nicht logisch erscheinen, es ist aber dennoch zu prüfen, ob die gewählten Kriterien und Zielkategorien so sind, dass sie für den betroffenen Personenkreis auch für laufbahnrelevanten Entscheidungen herangezogen werden können.

Es stellt sich nun die Frage, was diese Skala oder Teile dieser Skala mit Qualität zu tun haben. Hierbei ist zwischen dem Betrachtungsobjekt der jeweiligen Lehrveranstaltung und dem Betrachtungsobjekt des gesamten Studiums zu unterscheiden.

Auf Ebene des *Studiums* ist die Antwort einfach: Durch Publizität der einzelnen Lehrveranstaltungen können, je nach Publizitätsgrad, Studierende auf Inhalte früher besuchter Lehrveranstaltungen (ggf. selektiv) zugreifen und damit das vielleicht nicht ausreichend tief erworbene Wissen letztlich doch in einer späteren Phase ihres Studiums einbringen. Wichtiger erscheint hier aber, dass andere Lehrende Einblick in die zur eigenen Lehrveranstaltung curricular angrenzenden Lehrveranstaltungen erhalten und so ihr Programm besser abstimmen können.

Auf Ebene der *einzelnen Lehrveranstaltung* scheinen die positiven Effekte weniger augenscheinlich. Die Antwort liegt hier in einer Reihe von Feedback-Faktoren, die bei intellektuell zu bewertenden Leistungen im wesentlichen in einem von Motivation, Selbstwert-Gefühl und Prestige aufgespannten Raum wirksam werden. Dadurch, dass sich eine einzelne Lehrperson mit dem Ergebnis ihrer Arbeit der Kollegenschaft präsentiert, präsentiert sie sich einem kundigen und kritischen Fachpublikum. Diese Lehrperson wird daher zum Selbstschutz an die so publizierte Lehrveranstaltung höhere Qualitätsansprüche legen, als wenn Inhalte und Methodik nur der Beurteilung der fachlich noch nicht so kundigen und möglicherweise auch weniger kritischen primären Zielgruppe, den Studierenden, zur Verfügung gestellt werden. Andererseits ist damit zu rechnen, dass Lehrende zu einer publizierten Lehrveranstaltung auch Rückmeldungen erhalten. Diese können einerseits der direkten Verbesserung dienen oder sie sind rein bestätigenden Charakters und erhöhen so wieder die Motivation, aus eigenem Antrieb für Verbesserungen und Aktualisierungen zu sorgen.

Schließlich ist noch zu sehen, dass – entsprechende Qualität und Nachfrage vorausgesetzt – Publizität auch *im Interesse der Institution* als solcher liegen kann. Dass der Ruf von Institutionen von der guten Publikation der dort erarbeiteten wissenschaftlichen Ergebnisse abhängt, muss nicht erwähnt werden. Solange Lehre rein auf die Präsenzlehre im Hörsaal und Übungsraum beschränkt ist, wird man nicht davon ausgehen können, dass aus Lehre all zu viel Strahlkraft auf die Institution zurückfällt. Im Bereich der publizierten Lehre (Standardwerk, empfohlenes „Textbook“) schwimmt dies aber bereits. Ein gutes Buch ist sicherlich bereits im Interesse der Institution. Es können heute aber bereits auch Institutionen genannt werden, die sich durch die weit verbreitete Nutzung von eLearning Content, der von ihnen zugehörigen ProduzentInnen entwickelt wurde, ein gewisses Prestige erworben haben.

Speziell mit diesem institutionellen Interesse an Publizität aber durchaus auch im Schnittpunkt des institutionellen und individuellen Interesses stehen Kriterien wie Zitierbarkeit, Wartbarkeit durch Dritte und die Klärung von Verwertungsrechten. Naturgemäß beziehen sich die folgenden Aussagen primär auf die im Zusammenhang mit akademischer Lehre entstandene Produktion von Content. Auf andere Formen kreativer Lehrleistungen wäre ein entsprechender Transfer vorzunehmen.

- **Zitierbarkeit:** Die Einhaltung guten wissenschaftlichen Standards ist in der elektronischen Publikation selbstverständlich ebenso Grundvoraussetzung wie in der Print-Publikation. Es mag sein, dass hier bei mediengestützter Lehre noch ein gewisser Schärfungsprozess nötig ist, um von der zitationsarmen Verbalpräsentation über die oft ebenso noch zitationsdünne Overhead-Folie zum quellenverweis-saubereren pdf-File zu kommen. Geht man allerdings davon aus, dass nicht bloß Print-Publikationen zu zitieren sind, sondern auch web-content in angemessener Form zitiert werden sollte, wird dieser in entsprechender Form zitierbar vorrätig zu halten sein. Zitationsvorschriften sollten sich daher nicht nur an die AutorInnen als Appell zur Einhaltung wissenschaftlicher Standards richten, sie richten sich auch an Institutionen,

in der Form, dass Content (und wo anwendbar Struktur wie Methodik) in zitierbarer Form vorgehalten wird. Dies kann autorensseitig durch entsprechende Modularisierung und Beschreibung durch Meta-Daten (Lern-Objekt Management) erfolgen. Institutionenseitig wäre dies durch eine entsprechende Gestaltung eines Repositories (vgl. Kap. 3.2, Med.Univ. Graz) zu unterstützen.

Wartbarkeit, auch durch Dritte: Hier betritt die mediengestützte Lehre Neuland in einem Bereich, der am ersten Blick durch Urheberrecht und Verwertungsrechte geregelt erscheint. Als klassisches Autorenrecht bleibt Urheberrecht stets beim Autor. Allerdings, ein Druckwerk ist mit Drucklegung unveränderlich „fertig“. Bei Software – und eLearning Content ist in diesem Sinn Software – ist dies nicht der Fall. Klassische Computer-Software muss mit dem Anwendungsfeld Schritt halten. Der Begriff der Software-Evolution wurde für die dabei entstehenden Änderungen und Wandlungen des Produkts eingeführt [Lehman 80, Madhavji 06]. Lernmaterialien auf akademischem Niveau müssen in gleicher Weise mit den Entwicklungen der jeweiligen Fachdisziplin (und im eLearning-Fall ggf. auch mit Wandlungen im Bereich der technischen Infrastruktur) Schritt halten. Sie unterliegen also ebenfalls einem Wandel. Doch während klassische Computer-Software als gefertigtes Produkt anzusehen ist, das selbst produktiv eingesetzt wird, ist diese Beziehung bei eLearning Content rechtlich und emotional nicht so klar. Klärung kann zwar zu der in Analogie zur Open Source Software Bewegung entstandenen Open Source Content Bewegung erzielt werden, doch setzt diese Klärung eine entsprechende Übereinkunft zwischen Content ErstellerIn und ihrer bzw. seiner Organisation voraus. (siehe Rechtsportal: <http://www.fnm-austria.at/erf/home/>, und Open Content Policy Paper, <http://www.fnm-austria.at/strategiecontent/Policy/> beschlossen auf der 12. fnm-austria Delegiertenversammlung in Dornbirn, Juni 2006.). Unbesehen von dieser rechtlichen und fach-ethischen Frage (Wer ist für durch Dritte veränderten Content wie weit verantwortlich?¹¹ - Wer ist für die Integrität von teilmodifiziertem Content verantwortlich?) bietet Wartbarkeit durch Dritte aber auch den UrsprungsentwicklerInnen Chancen. Nicht nur, dass die Investition von Aktualisierungsarbeit in bereitgestelltem Content als Nachweis für die Wertigkeit des übernommenen Rests angesehen werden kann, derartige Fremdinvestitionen erhöhen auch die Sichtbarkeit der UrsprungsentwicklerInnen-Teams.

- **Geklärte Verwertungsrechte:** Da eLearning Content neben seinem Literaturcharakter auch Produktcharakter zuzusprechen ist, ergibt sich neben Urheberrechten auch die Frage nach Verwertungsrechten. In wie weit sind die Rechtsverhältnisse zwischen Content-ErstellerIn(nen) und der Institution für deren Lehre dieser Content erstellt wurde bzw. zwischen Content-ErstellerIn(nen) und deren Bedienstete die Content-ErstellerInnen zum Zeitpunkt der Erstellung waren, geregelt? Obige Fragestellung ist rein rechtlicher Natur. Sie ist jedoch derzeit im tertiären Sektor ungeklärt und bedarf entsprechender Klärung, um nicht Konfliktfälle entstehen zu lassen, die als demotivierende negative Musterfälle Publizität erlangen. In erster Näherung kann man hier an Analogien zum Patentrecht denken. Doch ist hierbei wieder auf die Wartungserfordernisse von eLearning Content zu verweisen. die

¹¹) Dies bezieht sich vor allem auf Fern- und Folgefehler, die durch Änderungen in Teilen in an sich unverändertem Content entstehen können.

der sehr präzisen Definition einer Erfindung, die in der Patentschrift niedergelegt wird, widersprechen würde. Auch unter Zweckmäßigkeitüberlegungen wird zu prüfen sein, ob bzw. wann es im eLearning-Bereich sinnvoll sein könnte, von einer „Dienstleistung“ zu sprechen, die die Institution aufgreifen möchte und welche Rechte und/oder Teilrechte bei Entwicklerin oder Entwickler bzw. Entwicklern bleiben sollen.¹² (siehe dazu auch Exkurs in Kapitel 5.1).

4.2.3 Fortbildung als indirekter Indikator

Tertiäre Lehre wurde lange Zeit und wird teils noch heute auf rein fachlicher Basis beurteilt. Doch der Stellenwert, den Lehre im Berufsleben der an Hochschulen lehrend und forschend Tätigen einnimmt, bedingt, dass man sich auch im Lehrbereich nicht nur auf das Naturtalent der jeweiligen Einzelperson verlassen sollte. Die Bildungsinstitutionen haben daher in letzter Zeit verstärkt Anstrengungen unternommen, innerbetriebliche Fortbildung zu institutionalisieren.

Da mediengestützte Lehre Facetten enthält, die von den derzeit Lehrenden im Rahmen ihrer eigenen Ausbildung noch nicht erlebt und beobachtet werden konnten, kommt der Fortbildung für effektiven Einsatz neuer Medien in der Lehre besondere Bedeutung zu. In einigen Bereichen kommt es daher diesbezüglich auch zu organisationsübergreifender Zusammenarbeit (vgl. etwa Zertifikat eLearning, Projekt Delta 3). Im Sinne der Ziele derartiger Initiativen lässt die erfolgreiche Teilnahme an entsprechenden Veranstaltungen letztlich eine Verbesserung der anschließend abgehaltenen Lehre vermuten.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass es eine Reihe von Indikatoren zur Beurteilung qualitativ hoch stehender Lehre gibt und dass diese auch für die Beurteilung von eLearning Aktivitäten anwendbar sind. Allerdings wird man sich bei der Beurteilung von Einzelpersonen nicht auf die Aussagekraft eines einzigen Indikators verlassen dürfen, sondern man sollte vielmehr einem Entscheidungsgremium die Zusammenschau einiger Indikatoren bieten und dies um das unmittelbare Urteil von Studierenden und FachkollegInnen erweitern.

4.3 Anreizsysteme

Während sich Kapitel 4.2. dem zu beurteilenden Gegenstand hochqualitativer mediengestützter Lehre widmete, wird hier auf konkrete Mechanismen eingegangen, die HochschullehrerInnen motivieren können, ihre Lehre zu verbessern und dabei insbesondere den Einsatz neuer Medien angemessen zu berücksichtigen.

Als Vorbemerkung sei nochmals daran erinnert, dass bei intellektueller Tätigkeit wie akademischer Lehre, das Grundprinzip

Qualität fördert Qualität

¹²) In diesem Zusammenhang ist auch die Problematik zu sehen, dass man im Hochschulbereich ja davon ausgeht, dass ein vergleichsweise hohes Mobilitätspotential vorliegt oder vorliegen sollte. Gerade bei dynamischen WissenschaftlerInnen ist ein Ruf an eine andere Universität anzunehmen. Dadurch sollte jedoch weder jener Institution, an der eine Entwicklung in Gang gesetzt wurde, noch jener Institution, an der die betreffende Wissenschaftlerin bzw. der betreffende Wissenschaftler künftig tätig sein wird, die Nutzung von eLearning Entwicklungen verwehrt werden. Bei nüchterner Betrachtung zeigt sich, dass ein vollständiger Übergang wie auch ein vollständiger Verbleib der Verwertungsrechte langfristig nicht im Interesse jener Institution sein kann, an der die Entwicklung ursprünglich begonnen (und ggf. auch abgeschlossen) wurde. Modelle mit geteilten Rechten und/oder mit Rechtsteilung scheinen daher anzustreben zu sein.

gilt und dass das hier angesprochene Instrumentarium nur dazu dienen kann, als intervenierender Akzelerator in die positive Feedback-Schleife zwischen qualitativ hoch stehender akademischer Lehre, studentischer Motivation, studentischem Feedback und entsprechender Motivation der Lehrenden zu wirken.

Auf dieser Grundlage können nun folgende Motivationsfaktoren angesprochen werden:

- Direkte Abgeltung
 - Monetäre Abgeltung
 - Ideelle Abgeltung
- Flexibilität
 - Verschiebung der Lehrbelastung
 - Ersatz von Präsenzveranstaltungen
- Interne Anerkennung
 - Verleihung von Preisen
 - Interne Projektförderungen
 - Verfügbarkeit von Hilfspersonal
 - Studentische Anerkennung
- Strukturelle Mechanismen
 - Nutzung von Service-Centern und Support-Einrichtungen
 - Regelungen für Verwertungs- und Nutzungsrechte
- Langfristaspekte
 - Langfristige Wartung
 - Nachweisliche Förderung von Projekten
 - Nachweisliche Fortbildungsveranstaltungen

4.3.1 Direkte Abgeltung

Bei direkter Abgeltung wird man primär an monetäre Abgeltung denken. Sekundär werden hier aber auch sämtliche Formen der indirekten Abgeltung, die meist ideeller Natur ist, aber im Kontext dieses Berichts auch auf Laufbahnwirksamkeit abstellen kann, zu betrachten sein.

- **Monetäre Abgeltung:** Die soziale Situation eines nicht unerheblichen Teils der universitär Lehrenden betrachtend, scheint es nahe liegend zu sein, den mit der Entwicklung von eLearning Content verbundenen erhöhten Aufwand bzw. den mit gewissen mediengestützten Formen der Abwicklung der Lehre verbundenen erhöhten Aufwand, monetär abzugelten. Allerdings sah sich die mit dieser Frage befasste Arbeitsgruppe nicht in der Lage, entsprechende Vorschläge zu argumentieren. Dies liegt zum einen daran, dass Einkommen in der betriebswirtschaftlichen Literatur eher als Demotivator denn als Motivator gesehen wird.¹³ Andererseits besteht aufgrund der ausdifferenzierten Breite des Spektrums von eLearning (siehe Kap. 3.3) ein massives Zuordnungsproblem.

¹³) In der Differenzbetrachtung werden Zuwächse nur kurzfristig wahrgenommen, Abschläge bleiben jedoch länger wirksam. Empfundene Unterbezahlung ist daher wirksam, während „Überbezahlung“ verpufft.

Der Vorschlag der Arbeitsgruppe war daher, eher auf der Ebene des Lehrdeputats erhöhte Zurechnungen vorzuschlagen oder für einen Semesterausgleich zu sorgen. Dies ist im Einzelfall leichter argumentierbar und im Konfliktfall weniger kritisch. Nicht zuletzt wurde argumentiert, dass unter „Lehrverpflichtung“ eben „Lehrverpflichtung am state of the art“ zu verstehen sei und dieser „state of the art“ sowohl inhaltlich als auch methodisch zu verstehen ist.

Die Tücke dieser Argumentation liegt allerdings darin, dass sie von lang bis mittelfristig beschäftigtem Personal ausgeht. Weiters ist zu sehen, dass selbst in diesem Fall die mit der Zuordnung von Lehre zu Personen befassten Organe nicht vorweg ihrer Dispositionsfreiheit beraubt werden können, indem eine Lehrveranstaltung durch eLearning zur „Erblehrveranstaltung“ deklariert wird. Andererseits kann akademische Fluktuation (siehe Bemerkungen in Kap 4.2 zu Verwertungsrechten) einer „LV-Lebenszeit-Amortisierung“ getätigten Aufwands entgegenstehen.

In Studienrichtungen, deren Lehre sich sehr stark auf Lehrbeauftragte abstützt, die semesterweise oder unregelmäßig mit der Abhaltung einzelner Lehrveranstaltungen betraut werden, wird man sich unbeschadet obiger Argumentation mit der Frage befassen müssen, wie weit, etwa durch Definition eines Entwicklungs- oder Adaptierungsprojekts doch auch für klar zurechenbare Leistungen monetäre Abgeltung an die Lehrenden ausgezahlt werden sollten.

- **Ideelle „Abgeltung“:** Das hier zum Einsatz gelangende Spektrum ist reich und wird im wissenschaftlichen Bereich auch exzessiv genutzt. Als Kernpunkt ist hierbei *Sichtbarkeit* zu nennen. Diese führt über die üblichen Mechanismen zu *Anerkennung* und zu Kontaktaufnahmen für künftige *Projektpartnerschaften*.

Dass dieser Mechanismus von Sichtbarkeit über Anerkennung zu Projektpartnerschaften und damit letztlich wieder zu Ressourcen (verschiedenster Art) nicht nur im Wissenschaftsbereich, wo er unter dem Begriff Mattheus-Effekt thematisiert wurde, existiert, sondern auch im eLearning Bereich über bereitgestellten oder anderweitig bekannt gemachtem Content funktioniert, zeigen erfolgreiche, auch österreichische, e-Learning Projekte.

Freilich wird das Instrument der ideellen Abgeltung im eLearning Bereich nur dann einen zum wissenschaftlichen Bereich vergleichbaren Stellenwert erhalten, wenn diese Anerkennungsformen letztlich auch zu Karrierewirksamkeit führen.

4.3.2 Flexibilität

Flexibilität kann ebenfalls als wesentlicher Motivationsfaktor angesehen werden. Durch Investition in gewisse eLearning Aspekte kann eine Entlastung von künftiger Tätigkeit in der Präsenzlehre erzielt werden. Dabei ist Flexibilität auf mehreren Ebenen zu sehen.

- Bei längerfristig Bediensteten kann sich diese Flexibilität auf eine ***Verschiebung der Lehrbelastung zwischen Semestern*** beziehen.
- Wichtiger als dies scheint jedoch, dass es möglich ist (sein sollte), durch eine gut vorbereitete eLearning Veranstaltung eine entsprechende ***Präsenzveranstaltung zu ersetzen*** und die dadurch gewonnene Zeit etwa für wissenschaftliche Tätigkeit zu nutzen. Allerdings ist zu sehen, dass dieser theoretischen Möglichkeit mitunter dienstrechtliche oder vertragliche Erfordernisse entgegenstehen. Die Institution ist daher gefordert, sicherzustellen, dass, wenn dieser Motivationsfaktor zum Tragen kommen soll, er nicht durch andere, rechtlich starke Faktoren konterkariert wird und sich Flexibilität auf die Flexibilität bei der *Wahl der Lehrmethodik* erschöpft.

Die Problematik des potentiellen Widerspruchs zu dienst- und/oder studenrechtlichen Regelungen wird speziell bei der Gruppe der externen Lehrbeauftragten augenscheinlich. Derzeit

gehen diese Verträge in der Regel von sehr konkreten stundenbezogenen Lehrleistungen aus. Dies, in Zusammenschau mit der Verpflichtung, die Lehre *persönlich* ausführen zu müssen, ist nicht unkritisch zu sehen. Ein Teaching Points Modell könnte hier wenigstens teilweise Hilfe schaffen.

4.3.3 Interne Anerkennung

Anerkennung im Sinne von „recognition“ wurde bereits im Zusammenhang mit ideellen „Abgeltungen“ besprochen. Hier wird auf Formen der organisationsinternen Anerkennung Bezug genommen, die sich in tangiblen Formen der Anerkennung niederschlägt und die so auch die Sichtbarkeit innerhalb der Institution heben. Zu nennen sind hierbei insbesondere die schon in Zusammenhang mit Bewertung diskutierten Preise sowie interne Projektförderung oder die Verfügbarkeit von Hilfspersonal.

- **Preise** als Formen interner Anerkennung können sowohl an Einzelpersonen als auch an Teams vergeben werden. Speziell bei der Prämierung von eLearning Aktivitäten ist die Wahrscheinlichkeit, dass nicht Einzelleistungen sondern Leistungen eines Teams zu beurteilen sind, relativ hoch. Daraus ergibt sich aber auch eine relativ große Wahrscheinlichkeit, dass der mit der Zuerkennung des Preises verbundene materielle wie ideelle Wert auf Team-Ebene zu „verteilen“ ist. Eine Re-Investition in das prämierte Projekt ist daher, insbesondere wenn es sich um Geldleistungen handelt, durchaus üblich.

Andererseits ist zu sehen, dass Preise stets nur für besondere Spitzenleistungen vergeben werden können. Die periodische Vergabe kann zwar für eine gewisse Streuung sorgen, doch dies als Nebenbedingung einzuführen, würde den Wert eines Preises deutlich reduzieren. Hier sollte Qualität das einzige Kriterium bleiben. Für eine Breitenmotivation sind daher ergänzende Maßnahmen vorzusehen.

- **Interne Projektförderung** muss sichtbar sein um wirksam zu sein. Bei entsprechender Sichtbarkeit hat sie jedoch Multiplikatorfunktion, da ja nicht nur in den tatsächlich geförderten Projekten Leistung entsteht, sondern auch Projekte, die letztlich nicht gefördert werden können, sich aber um Förderung bemühten zum Zweck der Einreichung bereits Vorarbeiten durchführten, die entweder einer besseren Durchdringung der Problematik dienten und damit die Erfolgchancen bei einer künftigen Einreichung verbessern oder aber von den Proponenten als so weit gediehen angesehen werden, dass sie sich entschließen, entweder ein kleineres Projekt aus eigenen Ressourcen durchzuführen (z.B. nur auf Studienarbeiten und allgemein verfügbare Institutsressourcen abgestützt) oder, ggf. in Zusammenarbeit mit anderen, versuchen, externe Mittel zur Projektdurchführung einzuwerben.
- **Verfügbarkeit von Hilfspersonal** kann sich auf Hilfspersonal beziehen, das in Problemlagen zur Beratung zur Verfügung steht oder auf Hilfspersonal, das zur unmittelbaren Projektmitarbeit angeworben werden kann. In beiden Fällen handelt es sich zwar aus Sicht der Entwickler eines innovativen Lehrkonzepts vorerst nur um Potential das erst zu aktivieren ist. Dennoch ist es ein wesentlicher Rückhalt, der ermutigt, aus der jahrelang geübten Routine auszubrechen und einen größeren innovativen Schritt zu wagen. Die Verfügbarkeit von technischem Hilfspersonal ermöglicht es Lehrenden zudem, sich auf ihre primäre Aufgabe der Wissensvermittlung zu konzentrieren und die technische Umsetzung von Inhalten (die grundsätzlich nicht in der Kernkompetenz der Lehrenden liegt) an Dritte abzugeben.
- **Studentische Anerkennung** ist letztlich das wonach grundsätzlich gestrebt wird. Diese kann nicht verordnet werden und daher könnte man meinen, der Absatz sei hier fehl platziert. Die Autoren sehen dies jedoch nicht so, denn offen ausgesprochene Aner-

kennung ist eine Facette des Betriebsklimas und dieses ist sehr wohl gestaltbar. Als eine wesentliche Voraussetzung dafür wird der offene Dialog zwischen Lehrenden und Studierenden angesehen, für den auch Kanäle jenseits der formalisierten Kontakte von Unterricht, Prüfung und Kommissionsarbeit eingerichtet werden können.

4.3.4 Strukturelle Mechanismen

Mit dem Hinweis auf die Einrichtung von nicht formalisierten Kommunikationsebenen zwischen Studierenden und Lehrenden wurde bereits die Brücke zu strukturellen Maßnahmen gelegt. Weitere strukturelle Maßnahmen können sowohl im organisatorischen wie im rechtlichen Bereich gesetzt werden.

- **Organisatorisch** wird man hierbei an die Einrichtung von *Service-Centern*, wie sie in jüngster Zeit an mehreren Universitäten entstanden sind, denken. Kleinere Einheiten werden dafür vielleicht nicht die erforderliche kritische Masse aufbringen. Durch *Kooperationen* sollte es jedoch grundsätzlich möglich sein, vom Know-how, das an derartigen Zentren anwächst, zu partizipieren. Wo sich noch keine Service-Center etabliert haben, besteht die Möglichkeit, die Dienstleistungsangebote von Support-Einrichtungen wie z.B. des ZID besser sichtbar und den Lehrenden besser zugänglich zu machen.

Eine am ersten Blick schwächere Form, die jedoch auch in kleinen Organisationen eingerichtet werden können, sind institutionelle Plattformen zum *Erfahrungsaustausch*. Da hier Lehrende unmittelbar miteinander kommunizieren was den Vorteil hat, dass nicht nur Einweg-Kommunikation stattfindet, sondern auch jene, die Rat geben mit Konzepten des Einsatzes neuer Medien konfrontiert werden, an die sie vielleicht selbst nicht dachten.

- Auf **rechtlicher Ebene** sind hier vor allem die Beteiligung an Verwertungsrechten und die Rechtssicherheit in Bezug auf Nutzungsrechte zu nennen.

Beteiligung an Verwertungsrechten ist, wie die Erhebung im tertiären Sektor zeigte, ein noch weitestgehend offener Bereich. Dass eine angemessene Beteiligung an Verwertungsrechten ein Motivator wäre, ist unmittelbar einleuchtend. Im Unterschied zum Patentierungsbereich muss jedoch festgestellt werden, dass nur in den wenigsten Fällen mit eLearning Content an sich, so wie er im tertiären Sektor zum Einsatz kommt, sehr viel Geld zu verdienen wäre. Es stellt sich somit die strategische Frage, wie weit hier nicht seitens der Organisation zwar sichergestellt wird, dass ihr die für die eigene Lehre erforderlichen Nutzungs- und Gestaltungsrechte bleiben, darüber hinausgehende Verwertungsrechte jedoch nicht beschränkt werden, sodass es den AutorInnen vorbehalten bleibt (bzw. empfohlen wird, siehe open content Empfehlung des AP 4: <http://www.fnm-austria.at/strategiecontent/Policy/>) ihr Produkt als open content zur Verfügung zu stellen und somit am Wege der Anerkennung als Person direkte Vorteile genießen zu können welche durch die über Anerkennung wirksamen Mechanismen möglicherweise wiederum als künftige Projektmittel Dritter der Institution zugehen können.

Von den angesprochenen generellen Verwertungsrechten sind spezifische *Nutzungsrechte* zu unterscheiden. Hier ist eine klare, zukunftsgerichtete Regelung primär im Interesse der Bildungsinstitution. Da aber Rechtssicherheit grundsätzlich das Handeln im Rechtsraum erleichtert ist eine klare Regelung der Nutzungsrechte indirekt auch im Interesse der EntwicklerInnen und damit im Gesamtinteresse einer strategischen Verbesserung und Modernisierung der Lehre.

Für weitere Ausführungen zu Rechtsfragen wird auf die im fnm-austria Portal unter <http://www.fnm-austria.at/erf/home/> verfügbaren Ergebnisse des AP 2 dieses Projekts verwiesen.

4.3.5 Langfristaspekte

Neben den genannten Mechanismen sehen wir in folgenden, eigentlich auf das eLearning-Produkt bezogenen Aspekten, Motivationselemente, die die Wertschätzung einer Bildungsinstitution gegenüber den von ihren Angehörigen erbrachten Innovationen über die bereits erwähnte Sichtbarmachung, etwa durch Preise, hinausgehend zum Ausdruck bringen. Als Motivationsfaktoren sehen wir diese Aspekte vor allem deshalb, weil sie tatsächlich wie potentiellen EntwicklerInnen ein gewisses Maß an Sicherheit geben, dass das erstellte (bzw. geplante) Werk und damit der in eine Lehrinnovation investierte Aufwand langfristig Bestand haben wird.

- **Langfristige Wartung:** Die Nachhaltigkeit von Entwicklungsinitiativen ist nicht bloß im Interesse der Institution sondern im Regelfall auch im Interesse der Entwickler. Man muss allerdings sehen, dass die langfristige Wartung von Produkten mitunter die Kapazität von Einzelentwicklern überschreitet. Dies kann darin liegen, dass die Perspektiven der Entwickler innerhalb der Institution kürzer sind als jene des entwickelten Produkts. Es kann auch daran liegen, dass Nachentwicklungen erforderlich sind, die ohne externe Unterstützung nicht durchführbar sind.
- **Nachweisliche Förderung von Projekten:** Immer dann, wenn Initiativen gesetzt werden sollen, die mit einer höheren Eintrittsschwelle verbunden sind, als ein einzelner Universitätsangehöriger innerhalb der Zeit des aktuellen Dienstverhältnisses bewältigen kann, ist es erforderlich, Unterstützung durch Dritte zu bekommen, die, so es sich um Entwicklungsunterstützung handelt, wohl nur über Projektmittel anwerbbar sind. Dies gilt auch dann, wenn in der betreffenden Studienrichtung Studienarbeiten (z.B. Diplomarbeitsthemen) vergeben werden können, die die Erarbeitung von Lehrmaterialien zur Aufgabenstellung haben.
EntscheiderInnen sollten sehen, dass bei der Produktion von eLearning Material Aufgaben zu erledigen sind, die über die mit den Lehr- und Prüfungszielen studentischer Arbeiten verbundenen Ziele hinausgehen. Darüber hinaus wird man bei eLearning Produkten ein einheitliches Qualitätsniveau erwarten. Letzteres kann bei Prüfungsleistungen bekanntlich nicht vorausgesetzt werden.
- **Nachweisliche Fortbildungsveranstaltungen:** Diese Komponente spricht eine völlig andere Dimension an. Zu sehen ist, dass komplexere eLearning-Produkte in der Regel in Teamarbeit entstehen und diese Teams über längere Zeiträume hinweg aktiv sind. Insbesondere bei studentischer Beteiligung werden diese Teams fluktuierendes Personal haben. Aber auch beim universitären Stammpersonal ist von Fluktuation auszugehen.
Durch die Zuversicht, durch regelmäßige Fortbildungsveranstaltungen zusätzliches Personal entsprechend qualifiziert zu bekommen oder im Bedarfsfall qualifizieren zu lassen, wird jenen, die ein größeres eLearning-Entwicklungsprojekt planen, die Sicherheit gegeben, dass sie sich bei der Durchführung auf qualifizierte MitarbeiterInnen stützen können und sich im Bedarfsfall auch selbst nachqualifizieren können.

4.4 Rahmenbedingungen

Akademische Lehre findet wie akademische Forschung in einem sehr spezifischen Umfeld statt. Wissenschaftssoziologische Untersuchungen unterschiedlichsten Aggregationsniveaus zeigten, dass das Wissenschaftssystem trotz hoher Latenz in manchen Bereichen auch von hoher Reagibilität in anderen Bereichen gekennzeichnet ist. Motivation, Anerkennung und

gewisse Elemente von Freiheit nehmen dabei einen wesentlichen Stellenwert als Rahmenbedingungen, unter denen hohe Leistungsintensität erwartet werden kann, ein. Daher ist es entscheidend, nicht isoliert mit einzelnen Parametern zu experimentieren, sondern für ein für wissenschaftlich Tätige insgesamt motivierendes und innovationsfreudiges Klima zu sorgen. Dies wird durch Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen für die Erbringung intellektueller Leistungen, hier innovativer Lehrleistungen, sicherzustellen sein.

Mit dem Begriff Rahmenbedingungen soll auch angedeutet werden, dass sich diese nicht auf das lehrbezogene, duale Verhältnis zwischen Bildungsinstitution und HochschullehrerIn beschränken können. Die Rahmenbedingungen, unter denen gute Lehre stattfindet, betreffen auch Aspekte, die über von der einzelnen Bildungsinstitution gestaltbaren Parametern hinausgehen. Beispiele dafür sind etwa die Schaffung entsprechender Rechtssicherheit aber auch entsprechende gesellschaftliche (allgemeingesellschaftliche wie innerhalb der Subgesellschaft des Hochschulsystems tätigen) Anerkennung von qualitativ hoch stehender mediengestützter Lehre.

Qualität darf sich im akademischen Bereich aber nicht nur auf die Beachtung von didaktischen Kriterien und Aspekten der Benutzbarkeit (usability) von eLearning-Produkten beschränken. Hier ist Engagement auf Seiten aller Beteiligten, auch der Studierenden, einzufordern und man wird InnovatorInnen auch die Chance zum Risiko einräumen müssen. Insgesamt kann auf all jene Faktoren verwiesen werden, die in der organisationswissenschaftlichen Literatur als für innovatives Klima förderlich angesehen werden.

Ausgehend von diesen Überlegungen richten sich die nun folgenden Schlussfolgerungen an die Hauptakteure

- Lehrende selbst
- Organisationen und Organisationsleitungen, in denen diese Lehrenden tätig sind
- EntscheidungsträgerInnen, die auf einer übergeordneten Ebene für Rahmenbedingungen sorgen können, die Universitäten und Fachhochschulen sowie den in diesen Organisationen Lehrenden Innovationen im Lehrbereich erleichtern können und die allfällige rechtliche oder soziale Barrieren beseitigen helfen können.

5. Empfehlungen

Die folgenden Ausführungen richten sich an die entscheidungstragenden Stakeholder des tertiären Bildungssystems. Diese zielgruppengerichtete Zusammenfassung soll zur Fokussierung der Empfehlungen dienen. Allerdings ist das Hochschulsystem ein von großen Interdependenzen gekennzeichnetes System. Dies bedeutet, dass die Umsetzung dieser Empfehlungen abgestimmt sein muss. Dass fehlende Abstimmung zu suboptimaler Zielerreichung führt und gegebenenfalls sogar kontraproduktiv sein kann, wird in Abschnitt 5.1 am Beispiel der Intellectual Property Rights gezeigt.

5.1 Allgemeine Empfehlungen

eLearning im tertiären Bildungsbereich wird heute noch als Lehrinnovation angesehen. Die Realisierungsformen von eLearning haben im aktuellen österreichischen Bildungssystem meist den Charakter von blended Learning Aktivitäten. Dies bedeutet eine Vielzahl von Freiheitsgraden in der Umsetzung, sodass jene, die eLearning Initiativen setzten, gut beraten sind, aus eigenem Interesse Erfolgskontrolle zu betreiben und für kontinuierliche Verbesserungen und Optimierungen zu sorgen.

Daher sollten jene, die Lehrinnovationen umsetzen, sich möglichst bereits vorab überlegen, welche Ziele sie operational erreichen wollen. „Verbesserung der Lehre“ bzw. „Verbesserung der Qualität der Lehre“ ist dabei zwar das, was man meist als Antwort bekommt, doch diese Antwort ist so lange unbefriedigend, als die angestrebte „Verbesserung“ nicht wenigstens in Ansätzen nachweisbar oder messbar gemacht werden kann. Einzelne Proponenten mögen dies mit „ist doch offensichtlich“ beiseite schieben. Doch was dem Einzelnen offensichtlich ist, muss den FachkollegInnen noch nicht offensichtlich sein und was selbst diesen offensichtlich ist, muss jenseits fachlicher Grenzen noch nicht offensichtlich sein.

Ziele so zu definieren, dass man ihr Erreichen bzw. den Grad ihres Erreichens feststellen kann, gilt aber nicht nur als Hinweis für Einzelne. Die Empfehlung gilt in gleichem Maße für die Bildungsinstitution in ihren entscheidungsfähigen Teilbereichen wie auch für die Institution und letztlich für das Bildungssystem als Ganzes.

Ein verstecktes Gegenargument gegen die Definition expliziter Ziele ist nicht so sehr, dass man gerade in „diesem“ Bereich Ziele nicht operativ definieren kann. Sie liegt oft in der Angst, mangelnde Zielerreichung als Misserfolg interpretiert zu bekommen. Ein innovationsfreudiges Klima, das gelegentlichen Misserfolg als Preis für mutige Innovationsschritte anerkennt, ist Voraussetzung, derartige Ängste zu nehmen.

Ein weiteres verstecktes Gegenargument, das vor allem auf Führungsebenen relevant ist, liegt darin, dass man sich durch „zu explizite“ Zielfestlegung den künftigen Entscheidungsraum beschneidet. Da Ziele, insbesondere organisatorische Ziele, mittelfristige Stabilität aufweisen sollten, ist dieses kaum je angesprochene Gegenargument in der Tat richtig. Aber Führungsaufgaben sind Kommunikations- und Motivationsaufgaben und ohne kommunizierbare Ziele werden die Angehörigen der Institution kaum entscheiden können, wie sie ihre persönlichen Ziele mit den Organisationszielen in Einklang bringen sollen. Da akademische Lehre im allgemeinen und Integration von eLearning in diese jedoch Prozesse sind, die Nachhaltigkeit erfordern, ist es wesentlich, Visionen zu entwickeln, wie sich die jeweilige Institution mittelfristig in der Bildungslandschaft positionieren will und diese in Form operationaler Ziele zu kommunizieren. Diese strategischen Ziele wirken natürlich nicht direkt auf das einzelne Studienprogramm, die einzelne Lehrveranstaltung oder einen einzelnen Lehrmodul. Doch die

Ziele, die auf diesen feingranulareren Ebenen angestrebt werden sollten, können sich an den strategischen Zielen der Organisation orientieren.

Exkurs: Intellectual Property Rights

Gehen wir der Einfachheit davon aus, Kollegin I, Angehörige der Hochschule H, hat in ihrem Fach F innovativen Content C entwickelt. Wem „gehört“ C bzw. wem sollte C aus Sicht des Gesamtinteresses von H „gehören“?

Vorweg: „gehört“ ist der falsche Begriff. Es gilt, zwischen Urheberrechten und Verwertungsrechten zu unterscheiden, wobei bei letzteren wieder zwischen Nutzungsrechten unterschiedlicher Art und unterschiedlichen Umfangs unterschieden werden kann.

Die Urheberrechte liegen jedenfalls beim Schöpfer, in diesem Fall also bei Frau I. (Sollte C nicht von Frau I alleine, sondern von I und ihrem Team entwickelt worden sein, können hier weitere Fragen auftreten).

Bezüglich der Verwertungsrechte ist die Situation nicht so klar. Ist C als Dienstleistung einzustufen? Wenn ja, warum? Wurde I speziell für die Umsetzung dieses Projekts angestellt, wird der Vertrag zwischen I und H Auskunft auf diese Frage geben. Ist I klassische Universitätsmitarbeiterin, könnte die Antwort von der dienstrechtlichen Stellung I's abhängen. Sie könnte jedoch auch für diese Fälle durch generelle Regelungen in möglichst einheitlicher Form geklärt werden. Im Sinne obiger Ausführungen wäre eine solche Klärung hilfreich, da sie jedenfalls der Orientierung aller Beteiligten dienen würde. Wie sollte eine solche Regelung aussehen? Sollten alle Verwertungsrechte an C bei I oder bei H liegen? Ist für alle Beteiligten eine Teilung der Rechte sinnvoller?

1. *Annahme: Alle Verwertungsrechte bei H.*

H sichert damit, dass C in der eigenen Institution eingesetzt werden darf. Für den Fall dass I von H an Hb berufen wird, bleibt das Nutzungsrecht von C bei H.

Dies bedeutet freilich, dass I zwar weiterhin als Urheberin zu nennen ist, wenn C in H eingesetzt wird. An ihrer neuen Wirkungsstätte Hb darf sie C allerdings nicht verwenden.

Die Regelung scheint also im Interesse von H und gegen die Interessen von I (und Hb) zu greifen. Doch dies gilt nur bedingt, denn Fach F wird sich im Lauf der Zeit ändern und diese Änderungen sollten natürlich in C reflektiert werden. Doch dazu ist H (bzw. Is Nachfolgerin) nicht berechtigt, sofern dies nicht vorab geregelt wurde. Hs Freude könnte also von beschränkter Dauer sein.

Vielleicht tritt diese Freude allerdings auch nie ein, denn in Antizipation dessen, dass I ihr Produkt im Fall eines Rufes nicht mitnehmen kann, könnte es sein, dass ihr auf halbem Weg die Motivation ausgeht, ein solches zu erstellen. Auch die für Motivation wichtige Anerkennung kann sich nur auf institutionsinterne Anerkennung beschränken, da C ja extern unpubliziert bleiben wird und somit auch nicht zitierbar ist. I kann für ihr Produkt also außerhalb der eigenen Hochschule keine Anerkennung erzielen.

2. *Annahme: Alle Verwertungsrechte bei I.*

Diese Regelung scheint dienstnehmerfreundlich zu sein. Sie hat aber auch ihre Tücken. Hierzu ist in erster Linie zu nennen, dass H von I abhängig ist. Dies wird sich vor allem dann negativ auswirken, wenn I für Zusatzinvestitionen (Erweiterungen oder Aktualisierungen) Mittel benötigt. Warum sollte H diese bereitstellen? I könnte diese Aktualisierungen ja allenfalls mit eigenen Studenten im Rahmen von Prüfungsarbeiten kostenfrei vornehmen. Doch muss diesbezüglich gesehen

werden, dass die für Neuentwicklungen meist gültige Annahme, dass der Bau einer eLearning-Einheit ausreichend Charakteristika in sich trägt, um diese als Prüfungsarbeit (etwa Diplomarbeit) zu klassifizieren, bei Wartungstätigkeiten weit seltener zutrifft. Der hier zu tätige Aufwand mag umfangreich und schwierig sein, doch die Herausforderungen liegen nicht auf fachlicher Ebene des Faches F.

Auch stellt sich die Frage, ob einzelne Lehrende in diesem Szenario willens und fähig sind, C so zu publizieren, dass Verwendung durch Dritte und die damit verbundene Anerkennung, geschweige denn kommerzieller Nutzen erzielbar sind.

Dies bedeutet, I hat zwar Rechte, ist jedoch in der Mehrzahl der Fälle nicht in der Lage, diese Rechte voll auszuschöpfen. Damit werden diese Rechte jedoch weitestgehend wertlos.

3. *Annahme: Partieller Rechteverzicht oder geteilte Rechte*

Hier liegt offensichtlicher (vertraglicher) Regelungsbedarf vor. Das Spektrum reicht davon, dass C unter einer creative commons license als open content publiziert wird, bis dahin, dass unbeschränkte Verwertungsrechte und Adaptierungsrechte zwar für H vereinbart sind, I jedoch das Recht eingeräumt wird, das Produkt für die eigene Lehre (ggf. unter einschränkenden Bedingungen) jedenfalls verwenden zu dürfen.

Regelungen dieser Art können in Würdigung der spezifischen Situation sowohl Interessen von I als auch Interessen von H berücksichtigen. Strebt man derartige Lösungen an, wird auch zu berücksichtigen sein, in wie weit C als Leistung von I alleine oder als Leistung eines Entwicklungsteams zu sehen ist und wie hier die Teamleistung im Nutzungs- und im Wartungsfall angemessen zu berücksichtigen ist.

Zusammenfassend soll hier keine Empfehlung für Lösung 1, 2, oder 3 abgegeben werden. Festgestellt wird lediglich, dass mitunter weit überzogene kommerzielle Phantasien dazu verleiten, in einer Situation, in der eigentlich eine Win-Win-Lösung gesucht werden sollte, zu rasch und zu unreflektiert eine rechtlich sichere aber inhaltlich unbefriedigende Standardlösung anzustreben. Organisationen, die bereits über ein hohes Maß an e-Content verfügen und denen die Problematik der kommerziellen Weitergabe bewusst ist, streben meist Content-Austauschmodelle an, um so ihr Portfolio zu erweitern. Doch auch in diesem Fall ist es wichtig, dass der eigene Content „im Schaufenster“ platziert ist, also wenigstens in Teilen öffentlich sichtbar gehalten wird.

Wie eine solche Win-Win-Lösung aussieht, wird von der spezifischen Lehrstrategie der jeweiligen Institution und den Strategien von Mitbewerbern am Bildungsmarkt abhängig sein. Als Kriterium nur anzuwenden, ob die Bildungsinstitution Projektmittel aufgewendet hat, ist wohl noch kein ausreichendes Argument. Aus gutem Grund ist der Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF) zwar an der Zahl der aus seiner Förderung resultierenden Patente interessiert, er greift die Patentrechte aber nicht auf.

5.2 Adressatenkreis: Hochschullehrende (Individuen und Teams)

Den einzelnen an Universitäten und Fachhochschulen tätigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die ihr Engagement für innovative Lehre für künftige Laufbahnschritte berücksichtigt haben wollen, kann empfohlen werden:

- Zur Verfügungstellung von eigenem eLearning Content für die Verwendung, Weiterentwicklung und Evaluation durch Dritte.
- Modularisierung von Content, sodass dieser durch Dritte leicht wieder verwendbar und auch entsprechend zitierbar wird. (Zu große Einheiten passen in der Regel nicht in fremde Lehrveranstaltungskonzepte. Zu spezialisierte, auf eine bestimmte Bildungssituation oder auf ein ganz bestimmtes Curriculum abgestimmte Einheiten allerdings auch nicht.)
- Bereitschaft zur Weiterbildung im Bereich „Einsatz neuer Medien in der Lehre“ v.a. in Hinsicht auf die Anwendbarkeit entsprechender didaktischer Konzepte.
- Dokumentation von Lehrinnovationen und deren Erfolg, etwa durch Erstellung von (Teaching) ePortfolios, in denen sich z.B. auch Angaben zu publizierten Forumseinträgen oder abgehaltenen eLearning-Veranstaltungen finden, um die Aufwertung der eigenen Lehre besser zu dokumentieren und methodische Innovationen nachvollziehbar und durch Dritte bewertbar zu machen
- Intensivierung von Teambildungen, um die einzelnen Entwicklungsstufen wie Konzeption, Produktion, technische Umsetzung und Vermittlung des Inhalts auf verschiedene Personen aufteilen zu können und aus der kritischen Beurteilung eigener Konzepte insgesamt höhere Qualität zu bekommen und/oder das Risiko von Fehlentwicklungen zu reduzieren.
- Beteiligung der Universitäten an den Verwertungsrechten von erstelltem eLearning Content – bei gleichzeitiger Bereitschaft der Hochschule, notwendige Rahmenbedingungen für die Verwertung zu schaffen.

5.3 Adressatenkreis: Hochschulleitungen und Entscheidungsgremien

Bildungsinstitutionen, die auf Lehrinnovationen durch Einsatz neuer Medien Wert legen, muss primär – so dies nicht bereits erfolgte – empfohlen werden, sich über ihre *strategischen Ziele* am Bildungsmarkt klar zu werden. Die Strategie und die daraus abgeleiteten organisationsweiten Lehrziele sind so zu erarbeiten, dass sie von der Mehrheit der Lehrenden akzeptiert und internalisiert werden. Auf der Basis derartiger Strategien ist ein Maßnahmen-Mix aus folgenden Einzelmaßnahmen zu entwickeln.

- Berücksichtigung von Lehrinnovationen bei Personalentscheidungen.
- Entwicklung von Evaluationsmaßnahmen, die möglichst frei von anlassbezogenem Bias sind. Den Formen der Peer-Evaluation (intern wie extern) sollte hier besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden, Nachvollziehbarkeit, wenigstens auf Verfahrensebene, ist ebenfalls ein wesentliches Erfolgskriterium.
- Entwicklung von allgemeinen Kriterien zur Messung des Lehraufwandes „Teaching Points“ (in Analogie zu den Semesterwochenstunden der Präsenzlehre bzw. in Analogie zum ECTS).
- Erarbeitung von institutionsweiten Betriebsvereinbarungen in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat als Basis für ein einheitliches (monetären) Abgeltungssystem für (definierte) Mehrleistungen bzw. für die mit dem Einsatz von eLearning in Zusammenhang stehende Flexibilisierung der Dienstzeiten. Damit auch verbunden die Entwicklung von Dienstverträgen für „geringfügig Lehrbeauftragte“, die auf Lehrleistung an Stelle von Präsenz beruhen.

- Bereitstellung von ausreichenden (durchaus auch institutionsübergreifenden) Qualifizierungsmaßnahmen für den Einsatz Neuer Medien in der Lehre – Berücksichtigung von konsumierten Qualifizierungsmaßnahmen als karriererelevante Faktoren - evtl. sogar verpflichtende Qualifizierungsmaßnahmen für Lehrende unter Vergabe von Lehr-ECTS-Punkten.
- Schaffung von institutionalisierten Plattformen (elektronisch wie im Präsenzmodus) zur Informationsvernetzung für Lehrende, die Neue Medien verwenden – zum Erfahrungs- und Know-how Austausch, gesteuert durch die Hochschulleitung.
- Interne Förderung (auch in Form von Preisen) von eLearning Projekten als Honorierung innovativer Leistungen sowie als monetärer Anreiz.
- Etablierung von technischen und didaktischen Service Centern bzw. transparente Darstellung der Dienstleistungen von allgemeinen Supporteinrichtungen, die Lehrende bei der Erstellung von eLearning Content beraten und produktiv unterstützen.
- Festlegung von möglichst einheitlichen Evaluierungskriterien zur Qualitätssicherung mediengestützter Lehre unter Langfrist-Aspekten.
- Klärung von Nutzungs- und Verwertungsrechten mit den Angehörigen der eigenen Institution auch unter Langfrist-Aspekten.
- Hochschulübergreifende Einigung zur Zitierform von Lernobjekten und eLearning Content, aufbauend auf evtl. bestehenden Modellen in anderen Ländern.

5.4 Adressatenkreis: Ministerium und Körperschaften

Die oben für die einzelne Bildungsinstitution genannten Empfehlungen können auf Eben der einzelnen Institutionen umgesetzt werden. Bei einigen dieser Empfehlungen wären aber institutionenübergreifende Regelungen hilfreich, um Lehrenden das Vertrauen zu geben, dass etwa die Berücksichtigung in Berufungs- oder Weiterbestellungsverfahren innerhalb des gleichen Hochschultyps und innerhalb des jeweiligen Fachs nach vergleichbaren Regeln durchgeführt wird. Koordinationsmaßnahmen, etwa Einigung auf institutionsübergreifende Content-Beschreibungen, können sowohl ökonomischen als auch abgeleiteten motivationalen Nutzen bringen.

Wie weit derartige organisationsübergreifende Maßnahmen die Verbindlichkeit von Übereinkünften haben sollten und wie weit sie Eingang in das Rechtssystem finden sollten, soll hier nicht abschließend empfohlen werden. Die Dynamik der Entwicklungen deutet jedoch darauf hin, dass den genannten Bereichen besondere Aufmerksamkeit auch auf überinstitutioneller Ebene gewidmet werden sollte:

- Schaffung expliziter gesetzlicher Rahmenbedingungen in Hinblick auf die Verwertungs- und Nutzungsrechte von (eLearning) Content im weitesten Sinne.
- Schaffung expliziter gesetzlicher Rahmenbedingungen in Hinblick auf die Nutzung urheberrechtlich geschützter Materialien (Auszüge aus Büchern; wissenschaftlichen Artikel, etc.) in geschlossenen eLearning- und Präsenzveranstaltungen.
- Neben der Frage von Verwertungsrechten stellen sich einige weitere Rechtsfragen, die im Zusammenhang mit der spezifischen Natur von eLearning Content als geistige Schöpfung einerseits und als Produkt (das darüber hinaus auch veränderbar ist) andererseits, auftreten. Manche Zusammenhänge zwischen Urheberrecht, Dienstrecht und Hochschulrecht sind neu zu bewerten [Seeber 06]. Wir empfehlen, in diesen Bereichen für Rechtsklarheit in einer moderne Lehrformen nicht behindernden Form zu sorgen.

In diesem Zusammenhang wäre eine hochschulübergreifende Einigung zur Zitierform von Lernobjekten und eLearning Content, aufbauend auf eventuell bestehenden Modellen in anderen Ländern, vorteilhaft.

- Schaffung von Initiativen zur langfristigen Wartung von eLearning Content bzw. monetäre Unterstützung für derartige Projekte (auch im Sinne einer Open Content Politik); Förderung einer "Creative Commons"-Kultur.
- Akzentuierung der Bereiche Forschung und Lehre, um auf die jeweiligen Anforderungen und Bedürfnisse dieser beiden zentralen Bereiche der Hochschulen besser eingehen zu können bzw. um der Lehre als berücksichtigungswürdigen Faktor akademischer Karriere einen höheren (weil damit eigenständigen) Stellenwert zu verleihen.

6. Schlussbemerkung

Wir sehen eLearning bzw. eTeaching in der im österreichischen Hochschulsystem gängigen Form des blended Learning als eine moderne Form des Unterrichts, die im tertiären Bildungssystem zusehends Eingang findet und in ihren vielfältigsten Formen auch Eingang finden muss. Dieser Einsatz informationstechnischer Medien eröffnet neue Chancen, Lehre qualitativ anzureichern und in manchen Fällen auch effizienter zu gestalten. Allerdings muss gesehen werden, dass der Lehr- und Lernprozess aus Sicht der Studierenden wie der Lehrenden auch ein sozialer Prozess ist. Neben didaktischen und technischen Komponenten sind daher auch motivationale Komponenten zu berücksichtigen, wenn eine erfolgreiche Integration technologiegestützter Lehre in den tertiären Bildungsprozess angestrebt wird. Der vorliegende Bericht versuchte, unter dem etwas plakativen Titel „eLearning und Karriere“ auf dieses Faktum hinzuweisen und entsprechende Anregungen zu geben.

Referenzen

- [Günther 06] J. Günther: „Strategieprozess im tertiären Bildungssystem“, Ergebnisse des fnma-Strategieprojekts, WP5 bzw. Referat auf der 12. fnma-Tagung, Juni 2006, Dornbirn.
- [Handel 05] K. Handel, Y. Hener, L Voegelin: „Teaching Points als Maßstab für die Lehrverpflichtung und Lehrplanung“, CHE Centrum für Hochschulentwicklung, Arbeitspapier 69, Okt. 2005
- [Lehman 80] M.M. Lehman. „Programs; life cycles and laws of software evolution“; Prod. IEEE, 1980, 68 (9): 1060-1076.
- [Madhavji 06] N.H. Madhavji, J. Fernández-Ramil, D.E. Perry: „Software Evolution and Feedback: Theory and Practice, J. Wiley, 2006.
- [Rechtsportal] eLearning Rechtsfragen <http://www.fnm-austria.at/erf/home/>
- [Oberhuemer 06] P. Oberhuemer, T. Pfeffer: „Strategie für den Umgang mit elektronischen Lehr-/Lernmaterialien an österreichischen Universitäten und Fachhochschulen“; >Open Content Policy, <http://www.fnm-austria.at/strategiecontent/Policy/>
- [Seeber 06] F. Seeber: „Juristische Rahmenbedingungen von eLearning – Offene Fragen zum rechtskonformen Einsatz Neuer Medien in der Lehre“ erscheint in Tagungsband 13. fnma Tagung, Graz, Nov. 2006.
- [Staudegger 05] E. Staudegger: „Rechte an digitalen Lernplattformen II“ in: „Virtuelle Kommunikation und Kollaboration, Tagungsband 10. fnm-austria Business-Meeting, Verlag Forum Neue Medien, 2005, pp. 189 -204.