



PRIVATE PÄDAGOGISCHE
HOCHSCHULE
DER DIÖZESE LINZ



SELBSTEVALUIERUNG BERICHT 2024

für das Audit des internen
Qualitätsmanagements

IMPRESSUM

Selbstevaluierungsbericht für das Audit des internen Qualitätsmanagements
Oktober 2024

Herausgeber:

Private Pädagogische Hochschule der Diözese Linz, Salesianumweg 3, 4040 Linz

Für den Inhalt verantwortlich:

Rektorat der Privaten Pädagogischen Hochschule der Diözese Linz

Inhaltliche Aufbereitung und grafische Gestaltung: Alfred Weinberger

Typeset in Pelago

Typo & Layout: Martin Kramer

Bildnachweis Coverfotos: Wolfgang Kuschnigg, Andreas Röbel, Volker Weihbold

INHALT

VORSTELLUNG PRIVATE PÄDAGOGISCHE HOCHSCHULE DER DIÖZESE LINZ	1
0.1 Ziele und Strategie	1
0.2 Finanzierung	1
0.3 Organisation	1
0.3.1 Institute	2
0.3.2 Praxisschulen	4
0.3.3 Zentren	4
0.4 Lehrpersonal	6
0.5 Wesentliche Entwicklungen der PHDL	7
STANDARD 1: VERSTÄNDNIS VON QUALITÄT UND QUALITÄTSMANAGEMENT	7
1.1 Verständnis von Qualität und Qualitätsmanagement	8
1.2 Leitlinien des Qualitätsmanagements	10
1.3 Qualitätsmanagementsystem der PHDL	13
1.4 Verfahren der Qualitätssicherung (QS) und -entwicklung (QE)	15
1.5 Elemente und Verfahren der Hochschulsteuerung	18
1.6 Organisationslandkarte	20
1.7 Beispiel für ein QE-Projekt: Inverted/Integrated Teaching PHDL (ITP)	22
STANDARD 2: STRUKTUREN, VERANTWORTLICHKEITEN UND ZUSTÄNDIGKEITEN	25
STANDARD 3: STUDIEN UND LEHRE (AUSBILDUNG)	27
3.1 Neu- und Weiterentwicklung von Studien	27
3.1.1 Beispiel für ein QE-Projekt: Weiter- bzw. Neuentwicklung Curriculum Lehramtsstudium Primarstufe	28
3.2 Kompetenz- und Leistungsüberprüfung und -beurteilung von Studierenden in allen Studienphasen (einschließlich Zulassungs- und allfälliger Aufnahmeverfahren)	32
3.3 Weiterentwicklung von Lehr- und Lernprozessen	33
3.4 Unterstützung und Beratung der Studierenden in allen Phasen	35
3.5 Unterstützung der Studierenden in den Lernprozessen	38
3.6 Unterstützung der Lehrenden in den Lehrprozessen	42
3.7 Aufgaben der Organisation und Administration	44
STANDARD 4: STUDIEN UND LEHRE (HOCHSCHULLEHRGÄNGE DER FORT- UND WEITERBILDUNG GEM. § 39)	45
4.1 Fortbildung	46
4.1.1 Neu- und Weiterentwicklung von Fortbildungsveranstaltungen	46
4.1.2 Kompetenz- und Leistungsüberprüfung von Teilnehmer:innen	47
4.1.3 Weiterentwicklung von Lehr- und Lernprozessen	48
4.1.4 Unterstützung und Beratung der Teilnehmer:innen in der Fortbildung	48
4.1.5 Unterstützung der Teilnehmer:innen von Fortbildungsveranstaltungen in den Lernprozessen	48
4.1.6 Unterstützung der Lehrenden in den Lehrprozessen	49
4.1.7 Aufgaben der Organisation und Administration	49
4.2 Weiterbildung	50
4.2.1 Neu- und Weiterentwicklung von Hochschullehrgängen (HLG)	50
4.2.2 Kompetenz- und Leistungsüberprüfung und -beurteilung von Studierenden in allen Studienphasen (einschließlich Zulassungs- und allfälliger Aufnahmeverfahren)	51
4.2.3 Weiterentwicklung von Lehr- und Lernprozessen	52
4.2.4 Unterstützung und Beratung der Studierenden in der Weiterbildung in allen Phasen	52

4.2.5 Unterstützung der Studierenden der Weiterbildung in den Lernprozessen	52
4.2.6 Unterstützung der Lehrenden der Weiterbildung in den Lehrprozessen	52
4.2.7 Optimierung der Aufgaben der Organisation und Administration	52
STANDARD 5: BERATUNG UND BEGLEITUNG VON BILDUNGSINSTITUTIONEN	53
5.1 Entwicklung und Umsetzung bedarfsgerechter Angebote	53
5.2 Unterstützung der Personen	54
5.3 Aufgaben der Organisation und Administration	55
STANDARD 6: WISSENSCHAFTLICH-BERUFSFELDBEZOGENE FORSCHUNG	56
6.1 Aktivitäten der Forschenden	57
6.2 Beurteilung von Leistungen in der wissenschaftlich-berufsfeldbezogenen Forschung	59
6.3 Wissenstransfer	60
6.4 Aufgaben der Organisation und Administration	61
STANDARD 7: PERSONAL	62
7.1 Personalstrategie – Gesellschaftliche Zielsetzungen in Bezug auf das Personal	62
7.2 Personalstruktur	63
7.3 Zuständigkeiten, Ziele und Aufgaben hinsichtlich Personalwesen	63
7.4 Qualitätskreislauf der Personalverwaltung	64
7.4.1 Personalplanung	64
7.4.2 Personalauswahl, -auswahl und -aufnahme	64
7.4.3 Überprüfung der Personalprozesse	66
7.4.4 Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen	66
7.5 Internationalisierung und Mobilität	68
7.6 Abläufe und Zuständigkeiten	69
GLOSSAR	70

Vorbemerkung

Im Selbstevaluierungsbericht wird auf der Grundlage von § 22 HS-QSG¹ in Verbindung mit § 33 HG² das interne Qualitätsmanagementsystem der Privaten Pädagogischen Hochschule der Diözese Linz (PHDL) dargestellt und reflektiert. Nach einer kurzen Beschreibung der PHDL wird für jeden Audit-Standard explizit demonstriert, welche Qualitätsmanagementmaßnahmen die Pädagogische Hochschule (PH) in den einzelnen Bereichen der Standards setzt und welche Stärken sowie welches Entwicklungspotential vorhanden ist.

An dem Selbstevaluierungsbericht, der in mehreren Schritten entwickelt und verfasst wurde, waren viele Angehörige der PHDL beteiligt. Zuerst wurde in der Sitzung der Qualitätskommission die Vorgehensweise für die Erstellung des Selbstevaluierungsberichts diskutiert und festgelegt (Schritt 1). Über Interviews mit den Leitungspersonen jener Organisationseinheiten, die hauptverantwortlich für die Umsetzung der Kernaufgaben einer PH sind (Ausbildung, Fort- und Weiterbildung, Schulentwicklungsberatung und wissenschaftlich-berufsfeldbezogene Forschung) wurden die wichtigsten Informationen zu den Qualitätsmanagementmaßnahmen für die Audit-Standards 3, 4, 5 und 6 erhoben (Schritt 2). Sodann fanden mehrere Rückbindeschleifen statt, indem die Leitungspersonen die Verschriftlichung der Interviews überprüften, korrigierten und ergänzten (Schritt 3). Im Anschluss wurde die erste Fassung des Berichts auf einen MS Teams-Ordner übertragen und 26 Personen, die auf Grund ihrer Erfahrung und Expertise in den unterschiedlichsten Leistungsbereichen der PHDL substantielle Informationen zu den Audit-Standards beisteuern können, eingeladen, ihre Ergänzungen anzubringen. Gleichzeitig wurde das Qualitätsmanagementsystem (Audit-Standards 1 und 2) sowie die Qualitätsmanagementmaßnahmen im Bereich Personal (Standard 7) verschriftlicht. Eine Analyse der Homepage und von Moodle-Kursen ergänzte die Informationssammlung zu den Qualitätsmanagementmaßnahmen für die einzelnen Audit-Standards (Schritt 4). Die Verfahrenskoordinator:innen der AQ Austria gaben in einem Workshop Feedback zu Aufbau, Verständlichkeit und Vollständigkeit des Berichts (Schritt 5). Nach Überarbeitung des Berichts auf Basis des Feedbacks wurde die adaptierte Fassung den 26 Personen wieder zugesendet und um Überprüfung auf inhaltliche Korrektheit und Ergänzung substantieller Informationen gebeten (Schritt 6). Die Rückmeldungen wurden in den Bericht eingearbeitet und das Lektorat durchgeführt (Schritt 7). Schließlich wurde der Bericht finalisiert, indem die grafische Gestaltung ergänzt sowie Satz und Layout durchgeführt wurden (Schritt 8).

Die Abfassung des Selbstevaluierungsberichts wurde als Qualitätssicherungsverfahren von allen Beteiligten geschätzt, es wurden einige Optimierungen im Verlauf der Entstehung des Berichts durchgeführt (Qualitätsentwicklung). Beispielsweise wurde im Fragebogen für die Evaluierung von Fortbildungsveranstaltungen ein Item zur Erhebung der wahrgenommenen Unterstützung der Lernenden bzw. in der offenen Frage „Persönliche Anmerkungen“ die Formulierung „Wünsche für zukünftige Veranstaltungen“ ergänzt, um auf systematische Weise Ideen für die Neu- und Weiterentwicklung von Fortbildungsveranstaltungen zu erhalten. Im Informationsblatt für Lehrende in Hochschullehrgängen der Weiterbildung wurde die formative Evaluierung („Was läuft gut? Was weniger gut?“) als Erwartung der PHDL ergänzt, damit Lehrende auf der Basis der Ergebnisse der Evaluierung ggf. rasch den Lehr- und Lernprozess optimieren können. Die Selbstreflexion wurde sehr positiv erlebt, indem einerseits die Stärken in den verschiedenen Leistungsbereichen bewusst wurden und andererseits das Entwicklungspotential verdeutlicht wurde. Im Zusammenhang mit der Abfassung des Selbstevaluierungsberichts fand ein Wechsel des Rektorats statt (Herbst 2023), das zu Änderungen führte (z.B. in den Aufgaben des Instituts Forschung und Entwicklung), die großteils schon Eingang in den Bericht gefunden haben.

1 HS-QSG: Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz

2 HG: Hochschulgesetz

VORSTELLUNG PRIVATE PÄDAGOGISCHE HOCHSCHULE DER DIÖZESE LINZ

Überblick über das Profil, Ziele der Institution, Schlüsselkennzahlen und wesentliche Entwicklungen

0.1 Ziele und Strategie

Die PHDL (<https://www.youtube.com/watch?v=r4mc1Vjh5Uw>) ist als Einrichtung der Diözese Linz eine Katholische Hochschuleeinrichtung im Sinne der cc 807–814 Codex Iuris Canonici (CIC) und der Apostolischen Konstitution „Ex Corde Ecclesiae“ vom 15. August 1990 und durch Bescheid des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur vom 07.09.2007 unbefristet eine anerkannte Bildungseinrichtung im Sinne der §§ 4–7 HG. Als eine konfessionelle Private PH ist die PHDL neben den im § 8 HG festgelegten Aufgaben von Pädagogischen Hochschulen (PHen) auch für die Aus-, Fort- und Weiterbildung von katholischen Religionslehrer:innen zuständig. Im Rahmen ihres öffentlich-rechtlichen Bildungsauftrags trägt sie zu den Wirkungszielen des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) bei. Es gelten die in § 9 HG formulierten leitenden Grundsätze für PHen.

Die Steuerung durch das BMBWF erfolgt im Wesentlichen durch den Ziel- und Leistungsplan (ZLP) und den Ressourcenplan, die vom BMBWF mit der PHDL über drei Jahre abgeschlossen werden. Im [ZLP 2022–2024](#) sind strategische Ziele, Schwerpunkte, Profilbildung, Stand und Entwicklung des Qualitätsmanagements und die zur Erreichung notwendigen Maßnahmen festgelegt. Daneben legt der Pädagogische Hochschulen – Entwicklungsplan [PH-EP 2021–2026](#) des BMBWF übergeordnete strategische Ziele und Schwerpunkte für alle PHen über sechs Jahre fest. Die Umsetzung der Strategien an der PHDL wird mit einem Berichtswesen an das BMBWF begleitet (Qualitätssicherung). Ebenso müssen die neu- und weiterentwickelten Studien (Curricula) durch den Qualitätssicherungsrat des BMBWF genehmigt werden.

Darüber hinaus wurden an der PHDL Ziele festgelegt, die sich vor allem in [Leitbild, Mission und Vision](#) und davon abgeleitet in den Zielen der verschiedenen Organisationseinheiten finden. Die zentrale Strategie der PHDL, formuliert u.a. im [Organisationsplan](#), lautet, als tertiäre Bildungsinstitution die gesellschaftliche Verantwortung wahrzunehmen, mit der konkreten Umsetzung ihres Leitbilds, ihrer Vision und Mission die Bildungslandschaft in Oberösterreich (OÖ) bzw. Österreich nachhaltig mitzugestalten. Die PHDL ist der Auffassung, dass nur eine Gesellschaft mit breiten Kenntnissen und kreativen Fähigkeiten in der Lage ist, den technologischen und umweltbezogenen Wandel mitzugestalten und innovative Ideen hervorzubringen. In der Aus-, Fort- und Weiterbildung sollen PHDL-Studierende deshalb nötige Kompetenzen sowie humanistische Grundtugenden für ein breites Spektrum von pädagogischen Berufen in sämtlichen Bildungseinrichtungen erwerben und berufsbegleitend weiter vertiefen. Auch in der Forschung und in der Beratung von Bildungsinstitutionen zielt die PHDL auf eine hohe soziale, ökonomische, politische und wissenschaftliche Relevanz.

0.2 Finanzierung

Die PHDL wird von der Diözese Linz als Hochschulerhalterin getragen. Die Finanzierung erfolgt in Form einer „Mischfinanzierung“: Die Finanzierung des Sachaufwandes (Gebäude, Instandhaltung, Verwaltungspersonal, Verwaltungs- und Büroaufwand) erfolgt einerseits durch einen Zuschuss der Diözese Linz zum ordentlichen Budget und andererseits durch die Erwirtschaftung von Einnahmen (Vermietungen, Parkplatzbewirtschaftung, Studierendenheim, Sponsoring, Servicebeiträge etc.) durch das Rektorat. Die Finanzierung des Lehrpersonals, der Lehraufträge und der Reisegebühren sowie die Refundierung der Studiengebühren für die Studierenden der Ausbildung erfolgt durch das BMBWF.

0.3 Organisation

Die Organisationsstruktur wird gemäß den Rahmenrichtlinien des BMBWF im [Statut](#) und der [Satzung](#) der PHDL geregelt sowie im [Organisationsplan](#) und der Organisationslandkarte ausdifferenziert. Es gibt fünf Institute, zwei integrierte Praxisschulen und vier Zentren.

0.3.1 Institute

Institut Ausbildung (IAB)

Das IAB ist verantwortlich für das Bachelorstudium Elementarpädagogik und das Bachelor- und Masterstudium für das Lehramt Primarstufe (PRIM) und Lehramt Sekundarstufe³ (SEK). Es stellt wissenschaftlich fundierte und praxisorientierte Studienangebote im Bereich der Bildungswissenschaften, der fachwissenschaftlichen, fachdidaktischen und pädagogisch-praktischen Ausbildung in der Elementarpädagogik sowie den Lehramtsstudien der Primar- und Sekundarstufe sicher. Zu ihren Zielen gehören die Entwicklung und Implementierung innovativer Lehr- und Lernmethoden, die selbstbestimmtes und kreatives Lernen fördern und den sich wandelnden Anforderungen im Bildungsbereich (z.B. Digitalisierung, Inklusion) gerecht werden. Das IAB hat es sich zur Aufgabe gemacht, die inhaltliche Weiterentwicklung des Studienangebotes, basierend auf dem Leitbild, (internen) Evaluierungen und Vorgaben des BMBWF zu fördern. Darüber hinaus soll es zur Stärkung der persönlichen und beruflichen Entwicklung der Studierenden durch Praxisphasen, Mentoring, internationaler Mobilität und Reflexionsprozesse beitragen, um eine professionelle, auf dem humanistischen Menschen- und Weltbild basierende Pädagog:innen- bzw. Lehrer:innen-Persönlichkeit zu formen.

Tabelle 1: Kennzahlen Institut Ausbildung

Studienanfänger:innen und Studienabschlüsse ^a				
	EP ^b	PRIM ^c	SEK ^d	Gesamt ^e
Anzahl Studienanfänger:innen 20/21	24	164	120	
Anzahl Studienanfänger:innen 21/22	25	120	123	
Anzahl Studienanfänger:innen 22/23	25	109	115	
Anzahl Studienabschlüsse 20/21	10	107	70	
Anzahl Studienabschlüsse 21/22	17	124	81	
Anzahl Studienabschlüsse 22/23	31	129	48	
Anzahl Studierender 20/21	83	582	753	1335
Anzahl Studierender 21/22	87	579	826	1405
Anzahl Studierender 22/23	86	545	883	1428

^aBachelorabschlüsse, ^bBachelorstudium Elementarpädagogik, ^cLehramtsstudium Primarstufe, ^dLehramtsstudium Sekundarstufe Allgemeinbildung (Zahlen für PHDL), ^eLehramtsstudierende (ohne EP)

Institut Religionspädagogik (IRP)

Das IRP versteht sich als Kompetenzzentrum für Religions-, Spiritualitäts- und Wertebildung sowie interreligiös-interkulturelles Lernen für die Primar- und Sekundarstufe. Es ist vor allem für die Ausbildung zur Lehrbefähigung für den katholischen Religionsunterricht in der Primarstufe und Sekundarstufe und in diesem Kontext auf die Vermittlung eines fundierten Fachwissens im Bereich der religiösen Bildung zuständig. Die Ziele sind die Vermittlung einer fundierten Kenntnis religiöser Traditionen und deren pädagogischer Relevanz sowie die Förderung der Auseinandersetzung mit ethischen Fragen und Werten. Angehende Religionslehrkräfte sollen befähigt werden, religiöse Bildung sensibel, reflektiert und inklusiv zu gestalten. Das IRP setzt zum einen auf eine forschungsbasierte, religionspädagogische und theologisch fundierte Lehre in

3 Lehramtsstudien für allgemeinbildende Fächer an den Schulen der Sekundarstufe (Mittelschulen [MS], Allgemeinbildende Höhere Schulen [AHS], Polytechnische Schulen [PS] und Berufsbildende Mittlere und Höhere Schulen [BMS und BHS]) werden in Österreich gemeinsam durch Universitäten und Pädagogische Hochschulen in vier Verbundregionen angeboten. Das IAB koordiniert sich deshalb mit allen beteiligten Institutionen im Entwicklungsverbund Mitte. Der Entwicklungsverbund Mitte (Oberösterreich, Salzburg) besteht aus folgenden Institutionen: Anton Bruckner Privatuniversität, Kirchliche Pädagogische Hochschule Edith Stein Salzburg (Private Pädagogische Hochschule – Hochschulstiftung Diözese Innsbruck), Johannes Kepler Universität Linz (JKU), Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz, Universität Mozarteum Salzburg, Pädagogische Hochschule Oberösterreich (PH OÖ), Private Pädagogische Hochschule der Diözese Linz, Katholische Privat-Universität Linz, Pädagogische Hochschule Salzburg Stefan Zweig und Paris-Lodron-Universität Salzburg. An der PHDL können im Entwicklungsverbund Mitte alle Fächer studiert werden bis auf Griechisch, Italienisch, Latein, Russisch, Spanisch, Berufsgrundbildung Technik und Berufsgrundbildung Management.

der Ausbildung, zum anderen auf die Weiterentwicklung der Lehre durch beständige Forschungs- und Publikationstätigkeit der Lehrenden des Instituts. Das IRP steht in engem Austausch mit der Diözese Linz und anderen Privaten Pädagogischen Hochschulen.

Institut Fortbildung (IFB)

Das zentrale Ziel des IFB besteht darin, wissenschaftlich fundierte und praxisorientierte Fortbildungsangebote⁴ für Lehrkräfte und Schulleitungen aller Schularten, Pädagog:innen verschiedenster Bildungseinrichtungen (welche Kleinkinder, Kinder und Jugendliche fördern, fordern und begleiten) zu konzipieren, umzusetzen und weiterzuentwickeln, um deren fachliche Kenntnisse, pädagogische Fähigkeiten und ihre berufliche Entwicklung auf der Basis eines christlich-humanistischen Menschen- und Weltbildes kontinuierlich zu fördern. Zu diesem zentralen Ziel gehört unter anderem die Aktualisierung und Erweiterung der Fachkompetenzen von Teilnehmer:innen der Fortbildungsangebote, um den sich wandelnden Anforderungen im Bildungsbereich (z.B. Digitalisierung, Migration, Nachhaltigkeit, Inklusion) gerecht zu werden und innovative, die Selbstbestimmung fördernde und kreative Unterrichtsmethoden und -ansätze einzusetzen. Zu diesem Zweck stehen das IFB und andere Organisationseinheiten, die Fortbildung anbieten, in engem Austausch mit dem Schulamt der Diözese Linz, dem BMBWF, der Bildungsdirektion OÖ, den Partnerhochschulen, den Universitäten und anderen Organisationen. Neben der Fachkompetenz stellen auch die pädagogische Kompetenz, das didaktische Können, die Persönlichkeit sowie die Wahrnehmung der globalen Herausforderungen einer Weltgesellschaft wichtige Förderungsziele dar. Ein weiteres Ziel beinhaltet die Stärkung des Austauschs, Dialogs und der Vernetzung der Teilnehmer:innen, um von den Erfahrungen und bewährten Praktiken anderer Fachkräfte zu profitieren, den Theorie-Praxisbezug zu intensivieren und gemeinsam zur Weiterentwicklung der pädagogischen Praxis beizutragen. Darüber hinaus werden stets aktuelle Bedürfnisse und Herausforderungen im Bildungsbereich identifiziert und analysiert, um maßgeschneiderte Fortbildungsangebote zu entwickeln. Großen Wert legt das IFB auch auf kommunikative, dialogische Lernprozesse, eine bedürfnisorientierte Unterstützung und auf die Nutzung von virtuellen Formaten beim zeit- und ortsunabhängigen Lernen.

Tabelle 2: Kennzahlen Institut Fortbildung

Fortbildungen			
	2020/21	2021/22	2022/23
Anzahl der (geplanten) FVen	898	962	975
Anzahl Teilnehmer:innen	13 379	15 719	17 939
Anzahl der SCHILF/SCHÜLF*	96	116	141
Anzahl Teilnehmer:innen	1561	2012	2646

*SCHILF: schulinterne Fortbildung; SCHÜLF: schulübergreifende Fortbildung

Institut Forschung und Entwicklung (IFE) (seit Oktober 2024 Institut Wissenschaftstransfer (IWT))

Das IFE setzt seine Schwerpunkte auf die Initiierung, Durchführung und Dissemination von Forschungsprojekten, den kollegialen, wissenschaftlichen Diskurs, die Unterstützung der Hochschul- und Professionsentwicklung und internationale wissenschaftliche Kooperationen. Es wird versucht eine Balance von forschendem und pädagogischem Habitus zu realisieren, indem Forschungsaktivitäten im Hinblick auf die Analyse von Lehr- und Lernprozessen unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Zielsetzungen (z.B. Inklusion) im weiten Feld der Bildung gefördert werden. Dabei wird eine interdisziplinäre Vielfalt zu allen bildungswissenschaftlichen Fragen im Sinne eines integrativen Forschungskonzepts forciert. Service, Monitoring und Support für die Dokumentation dieser Forschungsprozesse wird als partizipative, dialogische Forschungssteuerung wahr-

⁴ § 39 HG nennt Fort- und Weiterbildungsangebote wortgleich "Hochschullehrgänge". Um eine Verwechslung zu vermeiden, wird ein Hochschullehrgang (HLG) in der Fortbildung als Fortbildungsveranstaltung (FV) bezeichnet. Eine FV dauert eine Einheit bis zu mehreren Tagen, die meisten Fortbildungsveranstaltungen (FVen) sind Halbtagesveranstaltungen. Im Gegensatz zu einer FV ist ein HLG in der Weiterbildung mit ECTS hinterlegt und basiert auf einem Curriculum. Alle Curricula werden durch die interne Curricularkommission begutachtet und müssen beim BMBWF eingereicht werden, um eine Studienkennzahl zu erhalten (Qualitätssicherung).

genommen, die Selbstbestimmung, Kreativität und Reflexion fördert. Im Sinne einer strategischen Weiterentwicklung wird das IFE ab dem Wintersemester (WiSe) 2024/25 zum Institut Wissenschaftstransfer (IWT).

Tabelle 3: Kennzahlen Institut Forschung und Entwicklung

Publikationen und Forschungsprojekte			
	2021	2022	2023
Anzahl Publikationen	185	196	197
Anzahl Forschungsprojekte (inkl. Drittmittelprojekte)	49	40	41
Summe an Drittmitteln zum Jahresende (in €)	384 154,33	417 887,06	467 441,75

Institut Medienbildung (IME)

Die Ziele des IME beinhalten zum einen die Förderung einer reflektierten und kritischen Nutzung von Medien bei den Studierenden. Darüber hinaus zielt das Institut darauf ab, medienpädagogische Kompetenzen zu vermitteln und innovative Unterrichtsmethoden unter Einbezug digitaler Medien zu entwickeln. Um (zukünftige) Lehrkräfte und Pädagog:innen auf die Herausforderungen einer digitalisierten Welt vorzubereiten, integriert es eine technologisch-mediale, eine gesellschaftlich- kulturelle sowie eine Interaktionsperspektive in die Aus-, Fort- und Weiterbildung und legt dabei besonderen Wert auf die Stärkung der Medienkompetenz im Sinne von Medienkunde, Mediennutzung, Mediengestaltung und Medienkritik. Darüber hinaus unterstützt das IME alle Akteur:innen der PHDL dabei, an einer zunehmend digitalisierten Welt innerhalb der österreichischen Bildungslandschaft teilzuhaben und sie aktiv mitzugestalten. Institutsintern hat das IME drei strukturelle Handlungsfelder definiert: a) Methodik und Didaktik in der informatischen Bildung und Medienbildung, womit die Vermittlung von Wissen und Förderung innovativer Lehr- und Lernmethoden gemeint ist, b) Bildungsforschung und digitale Transformation, welche die Herausforderungen und Chancen einer zunehmenden Digitalisierung beinhalten sowie c) Medien-, IT- und Web-Services, die den technischen Support in den Lehrveranstaltungsräumen der PHDL und die Bereitstellung sowie den Support für Plattformen und Anwendungen inkludiert.

0.3.2 Praxisschulen

Die Praxisschulen (Praxisvolksschule [PVS] und Praxismittelschule [PMS]) sind private Schulen mit Öffentlichkeitsrecht, welche durch die Diözese Linz als Schulerhalterin geführt werden. Ihrem Selbstverständnis nach sind die Praxisschulen Modell- und Forschungsschulen, die – basierend auf einer engen Verbindung von Theorie und Praxis – das forschende Entwickeln, Erproben und Umsetzen innovativer Unterrichtskonzepte und -methoden sowie deren laufende Evaluierung, Optimierung und Weiterentwicklung zum Ziel haben. Ebenso dienen sie für Studierende im Rahmen ihrer schulpraktischen Studien als Orte, die es durch Hospitieren und eigene Lehrversuche ermöglichen, Unterricht und pädagogisches Handeln zu analysieren, zu reflektieren und mit theoretischen Inhalten zu verknüpfen.

0.3.3 Zentren

Zentren haben eine hohe interdisziplinäre Ausrichtung und fungieren als Plattformen für mehr Koordination und Zusammenarbeit verschiedenster Bereiche und Fachdisziplinen.

Beratungszentrum für Schulentwicklung, Supervision und Teamentwicklung (BZ)

Das BZ hat sich die Förderung einer nachhaltigen Schulentwicklung an den Schulen in Oberösterreich zum Ziel gesetzt. Dies geschieht erstens mit professionellen und bedarfsorientierten Beratungs- und Unterstützungsangeboten für Schulen, zweitens, der Stärkung der professionellen Kompetenzen von Lehrkräften und Schulleitungen durch Supervision und Coaching sowie drittens mit der Förderung einer kooperativen und reflektierten Teamkultur. Damit gelingt es, die Zusammenarbeit und den Lernprozess im schulischen Kontext zu verbessern. Um die Kernaufgaben umzusetzen, werden in Anlehnung an das Verständnis organisationalen Lernens (Wechselwirkung zwischen Individuum, Gruppe und Gesamtorganisation) Unterstützungs-

Professionalisierungs- und Beratungsformate konzipiert und an den jeweiligen Bildungseinrichtungen durchgeführt. Das Handlungsspektrum des BZ umfasst damit Beratungsprozesse für alle Schultypen sowie elementarpädagogische Einrichtungen. Ihr Begleitangebot zeigt sich u.a. in folgenden Formaten: Coaching für Führungskräfte und Lehrpersonen, Gruppen- und Teamsupervisionen, Mediation und Konfliktmanagement, Teamentwicklung sowie Schulentwicklungsberatung mit Fokus auf Organisationsentwicklung und Qualitätsmanagement von Schulen. Weitere Besonderheiten finden sich in impulsgebenden Angeboten (z.B.: Neue Autorität, Positive Psychologie, Lehrer:innengesundheit und Demokratieverständnis in der Schulkultur).

Tabelle 4: Kennzahlen Beratungszentrum

	Anzahl Aufträge			Anzahl Teilnehmer:innen					Anzahl Halbtage				
	SUP	SCHENT	SON	GESAMT	BER	SUP	SCHENT	SON	GESAMT	BER	SUP	SCHENT	SON
20/21	62	66	6	5181	133	1695	3092	261	512	176	186	144	6
21/22	67	91	11	6700	264	1967	4089	380	766	264	223	260	19
22/23	80	91	9	9641	42	2431	6438	730	670	52	292	308	18

SUP: Gruppen- bzw. Teamsupervision; SCHENT: Schulentwicklung (inkl. Teamentwicklung);
BER: Beratung (Einzelcoaching); SON: Sonstiges (Studentenstage, mehrteilige Kurzimpulse, Vernetzungstreffen)

Zentrum für Weiterbildung (ZWB)

Das zentrale Ziel des ZWB besteht in der Konzeption, Umsetzung und Weiterentwicklung von Weiterbildungsangeboten, insbesondere Hochschullehrgängen (HLG) auf der Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse und mit hoher Praxisorientierung. Damit in Zusammenhang stehen folgende Ziele: 1. (Markt-)Analyse aktueller Themenfelder in pädagogischen, sozialen, gesellschaftlichen und politischen Settings und daraus resultierende Angebotserstellung im Bereich der eigenen Rechtspersönlichkeit (z.B. Masterlehrgang Neurowissenschaften und Bildung). 2. Bedarfsdeckung personalressourcenintensiver Funktionen im pädagogischen Setting durch Stellung von Angeboten im Bereich des öffentlich-rechtlichen Bildungsauftrags (z.B. Schulmanagement, Digitale Grundbildung, Inklusion). 3. Hausinterne Drehscheibe und LEAD-Zentrum bei HLG, die von anderen Organisationseinheiten „bespielt“ werden (z.B. Ausbildung zur Praxispädagog:in (IAB), Lehrbefähigung für katholischen Religionsunterricht an Allgemeinen Pflichtschulen (IRP), Pflichtfach Digitale Grundbildung (IME)). 4. Betreuung, Begleitung und Beratung von Studierenden und Lehrenden der Weiterbildung auf der Basis des christlich-humanistischen Menschen- und Weltbildes. Bei erfolgreichem Abschluss werden bei allen (berufsbegleitenden) Angeboten akademische Abschlusszeugnisse erworben.

Tabelle 5: Kennzahlen Zentrum für Weiterbildung

Hochschullehrgänge (HLG) der Weiterbildung			
	2020/21	2021/22	2022/23
Anzahl der HLG 6–29 ECTS	14	20	21
Anzahl der HLG 30–59 ECTS	3	3	3
Anzahl der HLG ab 60 ECTS	10	9	9
Anzahl der Master-HLG	8	8	8
Anzahl Studierender insgesamt	507	530	523

Zentrum für Diversität und Inklusive Bildung (DIB)

In enger Zusammenarbeit mit der Aus-, Fort- und Weiterbildung bietet das DIB (Lehr-)Veranstaltungen, Workshops und Exkursionen zu aktuellen Diversitätsthemen an: Religionen und Weltanschauung, Gender, Migration und Flucht, Mehrsprachigkeit, Sprachdiagnostik und -förderung, Inklusive Pädagogik mit Fokus auf Behinderung, Partizipation als Grundlage mündigen und prosozialen Handelns sowie Diversität als prinzipielle Anerkennung von Vielfalt und Einzigartigkeit.

Zentrum für Internationale Bildungsk Kooperationen (ZIB)

Im Sinne der Internationalisierungsstrategie des BMBWF umfassen die Ziele des ZIB die Förderung seiner namensgebenden Zusammenarbeit, um den interkulturellen Austausch zwischen verschiedenen Bildungseinrichtungen und Ländern zu stärken. Studierende, Lehrende und Mitarbeiter:innen der Verwaltung sollen darüber hinaus für die Internationalisierung ihrer Bildungserfahrung durch Austauschprogramme, Praktika und Studienmöglichkeiten im Ausland unterstützt und auch sensibilisiert werden. Der Hauptfokus liegt auf der Beratung und Unterstützung von Studierenden, Lehrenden und Mitarbeiter:innen der Verwaltung bei der Planung und Organisation von Mobilitätsaktivitäten im Rahmen von Erasmus+.

Tabelle 6: Kennzahlen Zentrum für Internationale Bildungsk Kooperationen

		Mobilitäten		
		2020/21	2021/22	2022/23
Incoming Studierende	Studium	8	27	30
	Praktikum	2	0	0
Outgoing Studierende	Studium	31	34	33
	Praktikum (Graduierte)	1	6	2
	Praktikum (Kurzzeit)	0	0	8
Incoming Lehrende		0	33	6
Outgoing Lehrende		0	17	20
Incoming Fortbildungsmobil. Lehrende		0	0	1
Outgoing Fortbildungsmobil. Lehrende		0	15	16
Outgoing Fortbildungsmobil. Verwaltung		0	0	2
Partnerinstitutionen Europa		72	72	72
Partnerinstitutionen weltweit		15	15	15

Zentrum für Pädagogisch Praktische Studien (ZPPS)

Das „Zentrum für Pädagogisch-Praktische Studien“ (ZPPS) organisiert und koordiniert alle Abläufe und Aktivitäten im Rahmen der Pädagogisch Praktischen Studien in der Primarstufe und stellt die wesentliche Schnittstelle zu den Pädagogisch Praktischen Studien (PPS) in der Sekundarstufe⁵ dar. Ziel ist es, praxisnahe Erfahrungen und Möglichkeiten für angehende Lehrer:innen bereit zu stellen, um ihre pädagogischen Fähigkeiten und Kompetenzen durch Erkenntnisgewinne und gelungene Entwicklungsprozesse weiter zu entwickeln und zu stärken. Damit verbunden ist auch die Förderung der Verbindung zwischen Theorie und Praxis durch die Integration von praktischen Unterrichtserfahrungen in ihr Studium, um einen guten Übergang in den Lehrberuf zu ermöglichen.

0.4 Lehrpersonal

Das Lehrpersonal setzt sich zusammen aus a) Hochschullehr- und Vertragshochschullehrpersonen („Stammpersonal“), b) vorübergehend zur Dienstleistung zugewiesenes Bundes- oder Landeslehrpersonal („Dienstzuteilungen“), c) mitverwendetes Bundes- oder Landeslehrpersonal („Mitverwendungen“) und d) Lehrbeauftragte.

⁵ Für das Lehramtsstudium Sekundarstufe (SEK) gibt es gemeinsam mit der PH Oberösterreich ein ZPPS, das die PPS für den Entwicklungsverbund Mitte in Oberösterreich organisiert.

Tabelle 7: Kennzahlen Lehrpersonal

Lehrpersonal PHDL						
	2021/2022		2022/2023		2023/2024	
	Personen	VBÄ	Personen	VBÄ	Personen	VBÄ
Stammpersonal	126	112,95	126	113,10	126	116,25
Dienstzuteilungen	36	34,75	33	31,55	31	30,25
Mitverwendete	149	33,79	147	32,79	159	34,04
Lehrbeauftragte	215,5	10,56	358	10,69	233**	6,34**

*VBÄ: Vollbeschäftigtenäquivalent; **Stand Mai 2024

0.5 Wesentliche Entwicklungen der PHDL

Im Jahr 1973 startete die Pädagogische Akademie der Diözese Linz als Vorgängerinstitution der PHDL ihren Betrieb. Es konnte das Lehramt für Pflichtschulen und in diesem Bereich für das Fach Religion (Religionspädagogische Akademie) absolviert werden. Für die Fort- und Weiterbildung waren Pädagogische Institute zuständig. Forschung wurde in Pädagogischen Akademien kaum bzw. gering betrieben. Mit dem Jahr 2007 entstanden PHen unter Einbezug der Pädagogischen Institute. PHen sind heute als tertiäre Institutionen ein eigener Hochschultyp. Sie sind Dienststellen des BMBWF und diesem weisungsgebunden unterstellt. Ein wesentlicher Entwicklungsschritt erfolgte im Jahr 2015/2016 mit der PädagogInnenbildung NEU, die mit dem Lehramtsstudium Primarstufe startete und 2016/17 mit dem Lehramtsstudium Sekundarstufe fortgesetzt wurde. Die Lehramtsausbildung erfolgte nun in einem vier Jahre dauernden Bachelorstudium, an das ein einjähriges (Primarstufe) oder zweijähriges (Sekundarstufe) Masterstudium anschließt. Lehramtsstudien für allgemeinbildende Fächer an den Schulen der Sekundarstufe (Mittelschulen, Allgemeinbildende Höhere Schulen, Polytechnische Schulen, Mittlere und Höhere Berufsbildende Schulen) werden ab diesem Zeitpunkt gemeinsam durch Universitäten und PHen in vier Verbundregionen durchgeführt. Lehramtsstudien für die Primarstufe und die Sekundarstufe Berufsbildung werden aktuell ausschließlich von den PHen angeboten. Für die Sekundarstufe Berufsbildung bietet die PHDL kein Angebot an.

STANDARD 1: VERSTÄNDNIS VON QUALITÄT UND QUALITÄTSMANAGEMENT

Die Hochschule verfügt über ein Qualitätsverständnis und eine Strategie für das Qualitätsmanagement, die Teil der Hochschulsteuerung ist. Die Strategie des Qualitätsmanagements umfasst die Kernaufgaben, Querschnittsaufgaben sowie die sie unterstützenden Aufgaben der Verwaltung. Sie ist auf das Erreichen der Ziele der pädagogischen Hochschule ausgerichtet.

Das Konzept des Qualitätsmanagements (QM) der PHDL (**QM-Konzept PHDL**) wurde 2019/2020 in enger Anlehnung an das QM-Konzept der PH St. Gallen⁶, Schweiz, ausgearbeitet und implementiert.⁷ Es wurde in den letzten Jahren kontinuierlich weiterentwickelt, indem interne Ziele wie Mission und Vision in einem partizipativen Prozess formuliert, **Evaluierungsrichtlinien** ausgearbeitet und veröffentlicht (Mitteilungsblatt 18/21), Qualitätsentwicklungsprojekte initiiert (siehe z.B. 1.7, ITP-Projekt), neue Evaluierungen konzipiert und durchgeführt (z.B. *Alumni-Befragung*), ein **Organisationsplan** mit Organisationslandkarte (siehe 1.6) erarbeitet und Modellierungen zentraler Prozesse umgesetzt wurden. Diese Weiterentwicklung ist ein kontinuierlicher Prozess.

⁶ Messerli, V., Nitzsche, L. T. & Graf, S. (2017). *Qualitätsmanagement der Pädagogischen Hochschule St. Gallen*. St. Gallen: Pädagogische Hochschule St. Gallen.

⁷ Die PHDL pflegt sehr gute Kontakte mit der PH St. Gallen, die beispielsweise im Meinungsaustausch bei der Implementierung von Qualitätsentwicklungsmaßnahmen an der PHDL (z.B. aktuell bei der Neuentwicklung des Curriculums für das Lehramt Primarstufe) zum Ausdruck kommen.

Die Implementierung eines vollständigen und durchgängigen QM an der PHDL begründet sich vor allem durch die Ergebnisse einer externen Evaluierung⁸ und dem gesetzlichen Auftrag. Im § 33 HG wird dazu ausgeführt: „(1) Die Pädagogischen Hochschulen haben zur Qualitäts- und Leistungssicherung ein eigenes Qualitätsmanagementsystem aufzubauen und regelmäßig interne Evaluierungen vorzunehmen.“

1.1 Verständnis von Qualität und Qualitätsmanagement

Das Verständnis von Qualität basiert an der PHDL auf der Auffassung, dass die herkömmliche Sichtweise, welche Qualität als „Grad, in dem ein Satz inhärenter Merkmale eines Objekts Anforderungen erfüllt“ beschreibt⁹, zu kurz greift und dem Leitbild der PHDL, welches ethische Aspekte auf der Basis eines christlich-humanistischen Menschen- und Weltbildes in den Vordergrund rückt, zu wenig entspricht. Deshalb wird der Begriff der „Anforderungen“ durch „Forderungen und Erwartungen“ ersetzt¹⁰, was zum Ausdruck bringt, dass es sich bei Erwartungen auch um unartikulierte, nicht formulierte Wünsche, d.h. auch um Interessen und Bedürfnisse, handeln kann. In dieser Weise wird Qualität als etwas verstanden, was nicht nur als „Kundenorientierung“ zu verstehen ist, sondern als eine Orientierung, die die Interessen und Bedürfnisse vieler zu berücksichtigen hat.¹¹ Folglich wird Qualität an der PHDL aufgefasst als Grad, in dem die Angebote der PHDL verschiedene Forderungen und Erwartungen erfüllen, die sich auf die Interessen und Bedürfnisse unterschiedlicher Interessensgruppen innerhalb und außerhalb der Hochschule beziehen (z.B. Studierende, Lehrende, Eltern, Kinder, BMBWF, Gesellschaft etc.). An der PHDL kommen in besonderem Maße die Interessen und Bedürfnisse der kirchlichen Trägerschaft zum Tragen. Die zu erfüllenden Forderungen und Erwartungen beziehen sich vor allem auf die Kernaufgaben, die Aus-, Fort- und Weiterbildung von Pädagog:innen, die wissenschaftlich-berufsfeldbezogene Forschung sowie die Begleitung und Beratung von Bildungsinstitutionen.

Das QM besteht aus aufeinander abgestimmten Tätigkeiten zum Leiten und Lenken einer Organisation bezüglich Qualität.¹² QM ist ein präventiver Ansatz, der mithilfe optimal gestalteter und umgesetzter Prozesse der Erreichung festgelegter Ziele und gleichzeitig einem „Kontinuierlichen Verbesserungsprozess“ dient. Es besteht aus zwei zentralen Elementen:

1. Festlegen von Zielen auf verschiedenen Ebenen (z.B. Ebene PHDL: Mission; Ebene Organisationseinheiten: Ziele verschiedener Institute; Ebene Lehrpersonal: Ziele gem. Curricula für Lehrveranstaltungen).
2. Ausführen eines Regelkreises von Planen, Durchführen, Überprüfen und Verbessern zum Erreichen dieser Ziele. Das Überprüfen einer Maßnahme dient der Qualitätssicherung (QS), z.B. mit Hilfe spezifischer Verfahren wie (systematischer) Befragungen. Das Verbessern einer Maßnahme dient der Qualitätsentwicklung (QE), z.B. auf der Basis der Ergebnisse der Befragung. Der Qualitätsregelkreis (Q-Regelkreis) wird auch PDCA-Zyklus genannt (engl.: Plan-Do-Check-Act; siehe Abb.1). Ziel ist es, den Q-Regelkreis vollständig durchzuführen (z.B. nach der QS den Q-Regelkreis „schließen“).

Abbildung 1: PDCA-Zyklus (Qualitätsregelkreis)



8 Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria. (Hrsg.). (2017). *Externe Evaluierung der Privaten Pädagogischen Hochschule der Diözese Linz. Bericht der Expertinnen und Experten*. Wien: Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria.

9 DIN EN ISO 9000:2005-12: Qualitätsmanagementsysteme – Grundlagen und Begriffe.

10 Hertel, G. H. (2015). Quo vadis Qualität? In Deutsche Gesellschaft für Qualität (Hrsg.), *Qualitätsmanagement für Hochschulen. Das Praxishandbuch* (S.259–266). München: Carl Hanser Verlag.

11 Deutsche Gesellschaft für Qualität (Hrsg.) (2015). *Qualitätsmanagement für Hochschulen. Das Praxishandbuch* (S.7f). München: Carl Hanser Verlag.

12 DIN EN ISO 9000, 2005-12

Das QM bezieht sich dabei sowohl auf die Aufbauorganisation als auch auf die Ablauforganisation der PH.¹³ Für ein gelungenes QM gelten folgende Voraussetzungen¹⁴, die als Ziele wiederum einen eigenen Qualitätsregelkreis an der PHDL durchlaufen:

Qualitätskultur, d.h. es existiert ein gemeinsames Qualitätsverständnis und Qualitätsengagement, das von allen gelebt wird, sodass sich jede Person für Qualität verantwortlich fühlt und relevante Prozessabläufe auf der Grundlage des PDCA-Zyklus automatisch in die eigene Tätigkeit integriert.



Beispiel: Die LVen werden automatisch zum letzten LV-Termin evaluiert. Lehrende erhalten die Ergebnisse der LV-Evaluierung automatisch per Email zugesendet. Die QE erfolgt in zwei Schritten: 1. Die/Der Lehrende analysiert die Ergebnisse individuell. 2. Im jährlich stattfindenden Ziel- und Leistungsvereinbarungsgespräch (ZLVG) mit der/dem Dienstvorgesetzten erfolgt die Ergebnisanalyse gemeinsam („Wie zufrieden waren Sie mit den Ergebnissen Ihrer LV-Evaluierung?“). Bei Bedarf werden Optimierungen für die zukünftige Abhaltung der LV besprochen.

Prozessorientierung, d.h. jede Organisationseinheit sieht sich verantwortlich, die über die verschiedenen Einheiten der Organisation erstreckenden Prozesse zu optimieren, sodass sich die Organisationseinheit verantwortlich für die Optimierung des Ganzen sieht und nicht mehr nur für die Optimierung des Subsystems Organisationseinheit. Ein Prozess enthält eine Reihenfolge von Maßnahmen zur Zielerreichung, Entscheidungen, Verantwortlichkeiten und wichtige Prozessdokumente (z.B. **Prozess Onboarding**, **Prozess Aufnahmeverfahren Primarstufe**). Der Fokus liegt auf den schnittstellenübergreifenden Abläufen. Das im Aufbau befindliche Prozessgebäude der PHDL steht seit Sommersemester (SoSe) 2024 auf der internen digitalen Info-Plattform DiALog, einer neuen Info-Plattform für das Lehrpersonal, die Mitarbeiter:innen der Verwaltung und die Leitung zur Verfügung. Dort sind alle Prozesse der Organisationseinheiten abgebildet. Um die Möglichkeit zu eröffnen, dass Prozesse einfach und verständlich von Personen modelliert werden können, wird die Software „draw.io“ verwendet. Es gibt Templates für Prozesse, sodass diese einfach anzulegen sind. Im Sinne des „Kontinuierlichen Verbesserungsprozesses“ werden Abläufe bei Bedarf auch mit den beiden Fragen „Tun wir das Richtige?“ und „Tun wir es richtig?“ evaluiert und ggf. angepasst. Wichtige Dokumente (Checklisten, Informationen) stehen betreffenden Personen (Lehrenden, Studierenden, Mitarbeiter:innen) beispielsweise auch auf der Lernplattform Moodle zur Verfügung. Da auf DiALog alle zentralen Dokumente und Prozesse hinterlegt sind, wird das QM-Wissen personenunabhängig innerhalb der PHDL gesichert.

Ganzheitlichkeit, d.h. die Bedürfnisse und Interessen aller Interessensgruppen (Studierende, Forschende, Lehrende, Pädagog:innen, Eltern, Mitarbeitende, Kirche und Gesellschaft, Wirtschaft, Staat, Europäische Union, Vereinte Nationen, ...) werden zu berücksichtigen gesucht.



Beispiele: ► 1. Studierende für das Lehramt Primarstufe müssen in ihrem Grundlagenpraktikum (2. bis 4. Semester) einmal im Semester eine Unterrichtseinheit zu den Sustainable Development Goals (Vereinte Nationen) planen und umsetzen. ► 2. In der Neuentwicklung des Curriculums für das Lehramt Primarstufe wird das Thema Elternarbeit stärker forciert, um Studierende zu befähigen, in ihrem Unterricht professionell Elternarbeit durchführen und stärker deren Interessen und Bedürfnisse berücksichtigen zu können. ► 3. Aktuell wird daran gearbeitet, wie die EU-Ratsempfehlung zur Anrechnung von Microcredentials, Nachweise über die Lernergebnisse, die ein:e Lernende:r im Rahmen einer weniger umfangreichen Lerneinheit erzielt hat, umgesetzt werden kann. ► 4. Die Interessen der Studierenden und Lehrenden werden möglichst berücksichtigt, z.B. sind Studierende bei der aktuellen Entwicklung des Curriculums für das Lehramt Primarstufe involviert oder alle Lehrenden konnten bei der Entwicklung der Mission, Vision oder der Items für die LV-Evaluierung ihre Vorschläge einbringen.



Stärken: ► 1. Die Qualitätskultur ist gut ausgeprägt, wobei der PDCA-Zyklus von manchen (Lehr-)Personen eher intuitiv denn systematisch durchgeführt wird. ► 2. Die Ganzheitlichkeit wird gelebt.



Entwicklungspotential: Prozessmodellierung und -visualisierung finalisieren

¹³ Kamiske, G.F. & Brauer, J.-P. (2011). *Qualitätsmanagement von A bis Z: Wichtige Begriffe des Qualitätsmanagements und ihre Bedeutung* (7. akt. und erw. Aufl., S. 230). München: Carl Hanser Verlag.

¹⁴ Deutsche Gesellschaft für Qualität (Hrsg.). (2015). *Qualitätsmanagement für Hochschulen. Das Praxishandbuch* (S. 15). München: Carl Hanser Verlag.

1.2 Leitlinien des Qualitätsmanagements

Förderung der Qualitätskultur

Qualitätskultur an der PHDL wird als ein dialogischer Prozess gesehen, an dem sich alle Hochschulangehörigen mittels fachlichen Diskurses, gegenseitigem Feedback und dem Austausch mit externen Personen beteiligen.



Beispiel: Es gibt viele Maßnahmen, bei denen der Dialog eine große Rolle spielt, etwa in der QS im Rahmen der zahlreichen Jours fixes, beim interdisziplinären Diskurs, bei Koordinator:innensitzungen des SEK oder bei den Studientagen (siehe 1.4 „Verfahren der Qualitätssicherung und -entwicklung“).

Ausrichtung an Zielen und Erwartungen

Das QM der PHDL orientiert sich an intern formulierten Zielen als auch an externen Zielen und Erwartungen (z.B. BMBWF, Diözese Linz). Die Vision und Mission, das Leitbild, das Statut, der ZLP 2022–2024, der PH-EP 2021–2026 und die vom Rektorat formulierten übergeordneten institutionellen Qualitätsziele (z.B. [Digitalisierungsstrategie](#); [curriculare Prinzipien](#)) bilden eine wichtige Grundlage für die Ausrichtung des QM. Sie sind zum großen Teil auf der Homepage für alle Personen abrufbar (unter „Über uns“ und „Profil“) bzw. im Mitteilungsblatt der PHDL nachlesbar. Als Mitglied der Magna Charta Universitatum, deren Grundsätze die Unabhängigkeit, akademische Freiheit und das intensive Zusammenspiel von Forschung und Lehre sind, sind diese Grundsätze ebenso wichtige Ziele für das QM. Ferner finden die Erwartungen aller Interessensgruppen bestmöglich Eingang in die QE (siehe 1.1 „Ganzheitlichkeit“).

LEITBILD DER PHDL

Grundsätzliches Bildungsverständnis

Die Private Pädagogische Hochschule der Diözese Linz weiß sich einem umfassenden und ganzheitlichen Bildungsverständnis verpflichtet. Ein solches beruht auf der Anerkennung, Einzigartigkeit und Unverfügbarkeit der Person, welche sich nicht allein in den Kategorien von Leistung und Machbarkeit fassen lässt. Es meint Bildung im Sinne einer fundierten Ausbildung, Fort- und Weiterbildung als dialogischen Prozess. Damit ist die Befähigung und Bereitschaft zu biographischer Gestaltung und Orientierung sowie zur Mitwirkung an einer solidarischen Gesellschaft intendiert.

Wissenschaftlichkeit und Internationalität

Die Private Pädagogische Hochschule der Diözese Linz nimmt die Aufgabe wahr, wissenschaftlich fundierte Bildungsangebote auf Hochschulniveau zu erstellen und durchzuführen. Sie achtet auf hohe Qualität in Lehre und Forschung und fördert in ihren Einrichtungen selbstbestimmtes, kreatives und reflektierendes Arbeiten. Auf europäischer und weltweiter Ebene pflegt sie den Austausch und stellt sich den Herausforderungen einer globalen Entwicklung.

Berufsfeld und Praxisbezug

Hinsichtlich der unterschiedlichen pädagogischen Berufsfelder trägt die Private Pädagogischen Hochschule der Diözese Linz in Aus-, Fort- und Weiterbildung Sorge für den entsprechenden Praxisbezug und beachtet die gegebene Verschränkung von Theorie und Praxis. Sie strebt ein Professionalisierungskontinuum im Spannungsfeld von Persönlichkeit, Fachkompetenz und pädagogischen Herausforderungen an. Leitend ist dabei stets der Blick auf die Zielgruppen aller pädagogischen Arbeit, die für das Selbstverständnis der Privaten Pädagogischen Hochschule der Diözese Linz einen wesentlichen Faktor darstellen.

Hochschulische Kultur

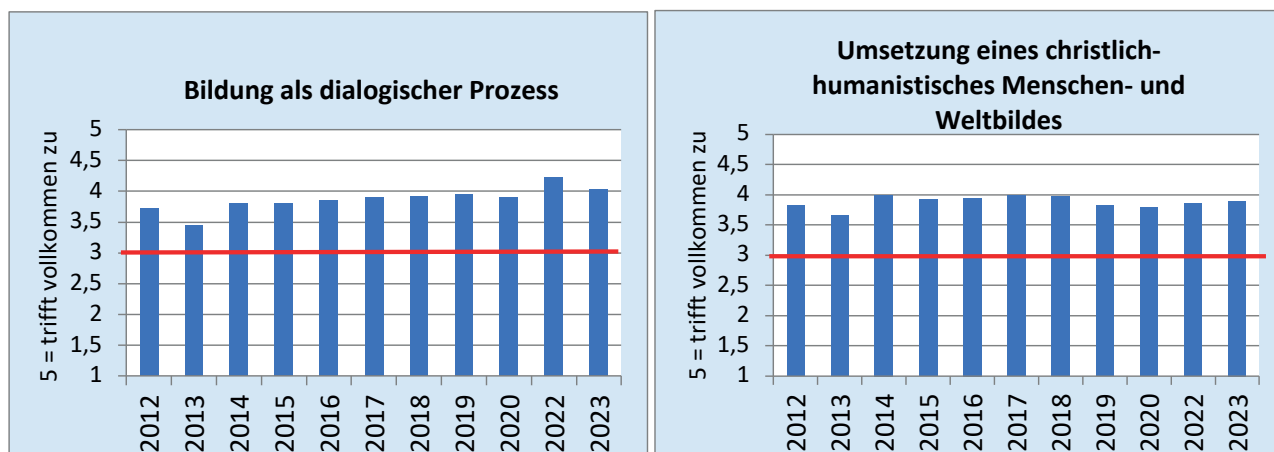
Das Leben und Arbeiten an der Privaten Pädagogische Hochschule der Diözese Linz mit all ihren Einrichtungen und Personen ist geprägt von Wertschätzung und Dialog. Diese ermöglichen eine positive Lern- und Lehrkultur und befähigen zu gesellschaftlich verantwortlichem Handeln in Freiheit. Sie versteht sich als lebendiger Ort von Bildung, Interdisziplinarität und Kooperation und versucht Begegnungsräume zu eröffnen zwischen Menschen verschiedener sozialer Welten, Traditionen, Generationen, Geschlechter, Kulturen und Weltanschauungen.

Kirchliche Trägerschaft

Die Private Pädagogische Hochschule der Diözese Linz wird von der katholischen Kirche Oberösterreichs getragen und weiß sich dem christlich-humanistischen Menschen- und Weltbild und dessen Werten verpflichtet. Dazu gehört die Annahme einer religiösen Dimension des Menschen, die in vielfältiger Weise ausgeprägt sein kann und um Welt-offenheit bemüht ist. Als christliche Bildungseinrichtung fördert sie die gesellschaftspolitische Auseinandersetzung im Sinne von Friedenserziehung, Gerechtigkeit, Achtung der Menschenwürde und Bewahrung der Schöpfung. Im pädagogischen Bereich engagiert sich die Private Pädagogische Hochschule der Diözese Linz im Besonderen für die Ausbildung von Kommunikations- und Sprachkompetenz, die Auseinandersetzung mit Identitätsentwicklung sowie mit Kunst und Kultur.

Die Umsetzung der Ziele des Leitbildes wird jährlich evaluiert, indem Studierende des Abschlussessemesters PRIM¹⁵ (Bachelor) befragt werden, inwiefern das Leitbild in der Ausbildung realisiert wurde (siehe Abb. 2). Die *Leitbildevaluierung* ist ein zentrales QS-Verfahren der PHDL, um Feedback bzgl. der Realisierung der Strategie zu erhalten (siehe [Bericht Leitbildevaluierung](#), siehe [Operationalisierung Leitideen](#)). Sie beinhaltet neben geschlossenen auch eine offene allgemeine Frage, damit eine differenzierte verbale Rückmeldung ermöglicht wird.

Abbildung 2: Ausmaß der Einschätzung zu den Leitzielen „Bildung als dialogischer Prozess“ und „Umsetzung eines christlich-humanistischen Menschen- und Weltbildes“ (Auszug aus der Leitbildevaluierung)¹⁶

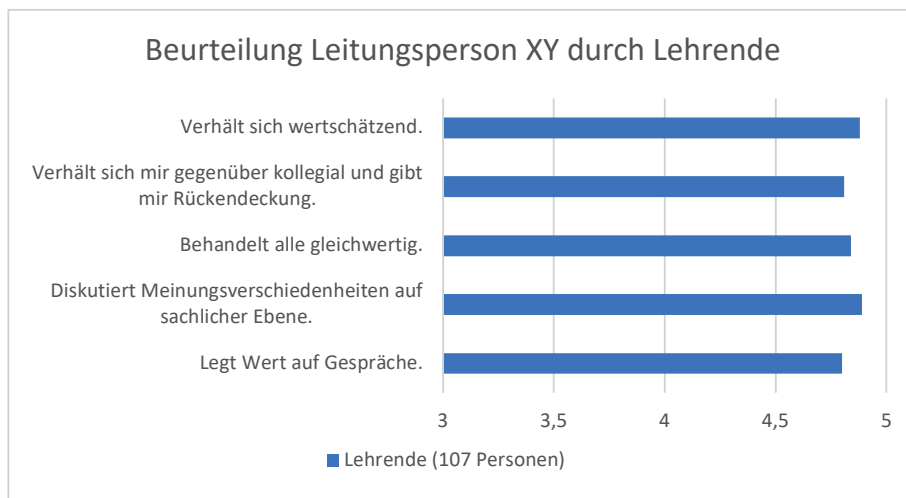


Ferner werden zentrale Ziele des Leitbildes (z.B. wertschätzender Umgang) in anderen systematischen Evaluierungen inkludiert (z.B. *Evaluierung der Organisationseinheiten*, *LV-Evaluierung*; siehe [Evaluierung der Organisationseinheiten](#), siehe [LV-Evaluierung](#)) und wirken somit auch als ein impliziter „Code of Conduct“, d.h. als Erwartung an Angehörige der PHDL für ihr interpersonales Handeln (siehe Abb. 3).

15 Studierende des Lehramtsstudiums Primarstufe (PRIM) belegen im Gegensatz zu Studierenden des Lehramtsstudiums Sekundarstufe (SEK) alle LVen an der PHDL und können deshalb am besten Auskunft über die Umsetzung des Leitbildes geben. Seit 2024 werden auch die Studierenden des Bachelorstudiums Elementarpädagogik (EP) miteinbezogen.

16 Die Dimension „Bildung als dialogischer Prozess“ besteht aus vier Items („Die Lehrveranstaltungsleiter:innen legten Wert auf Gespräche.“ „In den Lehrveranstaltungen wurden Themen in Form von Diskussionen behandelt.“ „In den Lehrveranstaltungen wurden Gruppengespräche durchgeführt.“ „In den Lehrveranstaltungen war Zeit, über Themen gemeinsam zu sprechen.“). Die Dimension „Umsetzung eines christlich-humanistischen Menschen- und Weltbildes“ besteht aus fünf Items („In der Ausbildung wurde Wert auf die Reflexion des eigenen Handelns gelegt.“ „In der Ausbildung wurde Wert auf überlegtes und bewusstes Handeln gelegt.“ „Den Lehrveranstaltungsleiter:innen war eine persönliche Beziehung zu den Studierenden wichtig.“ „Ich lernte eigene Grenzen zu akzeptieren.“ „Die Auseinandersetzung mit Religion und Gott war Teil meiner Ausbildung.“). Die Beantwortung erfolgt auf einer fünfstufigen Likert-Skala (1 = trifft überhaupt nicht zu, 5 = trifft vollkommen zu). Der rote Balken im Diagramm symbolisiert den theoretischen Mittelwert.

Abbildung 3: Auszug aus der Evaluierung der Organisationseinheiten 2021 (Zustimmungs-Mittelwerte auf einer fünfstufigen Likert-Skala: 1 = trifft überhaupt nicht zu, 5 = trifft vollkommen zu; anonymisierte Darstellung für eine Leitungsperson XY aus einer Organisationseinheit)



Kontinuierliche Qualitätsentwicklung

QE ist ein kontinuierlicher, systematischer, zyklischer Prozess: Ziele (Kriterien, Standards) werden vereinbart, die Zielerreichung wird überprüft und reflektiert, basierend auf den Erkenntnissen werden Schlussfolgerungen gezogen und im Sinne der Weiterentwicklung neue Ziele festgelegt, deren Erreichung zu einem späteren Zeitpunkt erneut überprüft wird.

Mitwirkung

Alle Hochschulangehörigen leisten aktiv ihre Beiträge für die Qualität der PHDL. Durch verschiedene Formen der Interaktion und Kommunikation beteiligen sie sich in ihren jeweiligen Aufgabenbereichen an der Definition und Festlegung der Qualitätsziele und deren Erreichung. Die Leitungskräfte geben Support für die Lehrenden und Mitarbeiter:innen in den jeweiligen Aufgabenbereichen und sind gemeinsam mit der Stabsstelle QM verantwortlich für die Umsetzung des PDCA-Zyklus. Externe Partner:innen können in angemessener Form miteinbezogen werden.



Beispiele für die Mitwirkung externer Partner:innen: ► 1. Die Organisation „Familie und Beruf“ wird miteinbezogen, um eine familienfreundliche Hochschule zu gestalten; die PHDL wurde 2023 als familienfreundliche Hochschule rezertifiziert. ► 2. Aktuell wird durch die PHDL-Arbeitsgruppe „Mobilität“ mit der Organisation Südwind, die sich für eine nachhaltige globale Entwicklung, Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen einsetzt, und der Diözese Linz ein Mobilitätskonzept für die PHDL entwickelt, z.B. um möglichst ökologisch nachhaltige An- und Abreisen von der PHDL zu forcieren. ► 3. ÖKOLOG, das Schulnetzwerk für Bildung und Nachhaltigkeit des BMBWF, sowie PILGRIM, das internationale Netzwerk für eine Bildung für nachhaltige Entwicklung mit einer religiös-ethisch-philosophischen Bildungsdimension sind in das QM involviert; die PHDL ist als eine der wenigen Hochschulen in Österreich als ÖKOLOG- und PILGRIM-Hochschule zertifiziert. Es wurden verschiedene Maßnahmen zu einer ökologisch sozialen und wirtschaftlich nachhaltigen Hochschulkultur gesetzt (z.B. Maßnahmen für einen umweltgerechten Hochschulbetrieb, Bienenprojekt, PH-Essbar, Foodsharing, „40 Tage fleischfrei“). In diesem Zusammenhang fanden auch Evaluierungen statt, die u.a. zeigten, dass den Studierenden wichtig ist, dass sich die PHDL als eine ökologisch nachhaltig agierende Gemeinschaft versteht und sie sich an der PHDL wohl fühlen.¹⁷

Kommunikation und Partizipation

Die PHDL legt großen Wert auf den internen Diskurs der Hochschulangehörigen über die Qualität der Hochschule. Sie nutzt dafür bestehende Kommunikations- und Partizipationsstrukturen (siehe oben „Förderung der Qualitätskultur“). Nach außen macht die PHDL ihr QM und die damit verbundenen Maßnahmen sicht-

¹⁷ Hauer, B. & Reitingner, J. (2017). Wege zu einer ökologisch, sozial und wirtschaftlich nachhaltigen Hochschulkultur. *Pädagogische Horizonte*, 1(1), 1-17. <https://paedagogische-horizonte.at/index.php/ph/article/view/26/3>

bar, z.B. auf der Website oder dem Hochschulbericht. Partizipation wird durch das Rektorat explizit vorgelebt und in der Umsetzung der Prozesse vielfältig realisiert.



Beispiel: Aktuell werden Lehrende, die vorwiegend in der Forschung tätig bzw. dem IFE zugeordnet sind, aktiv in einen Umstrukturierungsprozess des IFE in ein Institut Wissenschaftstransfer (IWT) involviert, indem sie gemeinsam ein Konzept dafür erarbeiten.



Stärken: Über die jährliche Leitbildevaluierung und anderen systematischen Evaluierungen erhält die PHDL eine objektive, reliable und valide Rückmeldung, inwieweit sich das Handeln (in der Lehre) den Leitzielen annähert (siehe [Bericht Leitbildevaluierung](#)).



Entwicklungspotential: ► 1. Entwerfen eines Qualitätsleitbilds (z.B. für Lehre) im Einklang mit den Leitzielen, ► 2. stärkere Sichtbarmachung des QM auf der Homepage und ► 3. Ausweitung der Leitbildevaluierung auf alle Angehörigen der PHDL

1.3 Qualitätsmanagementsystem der PHDL

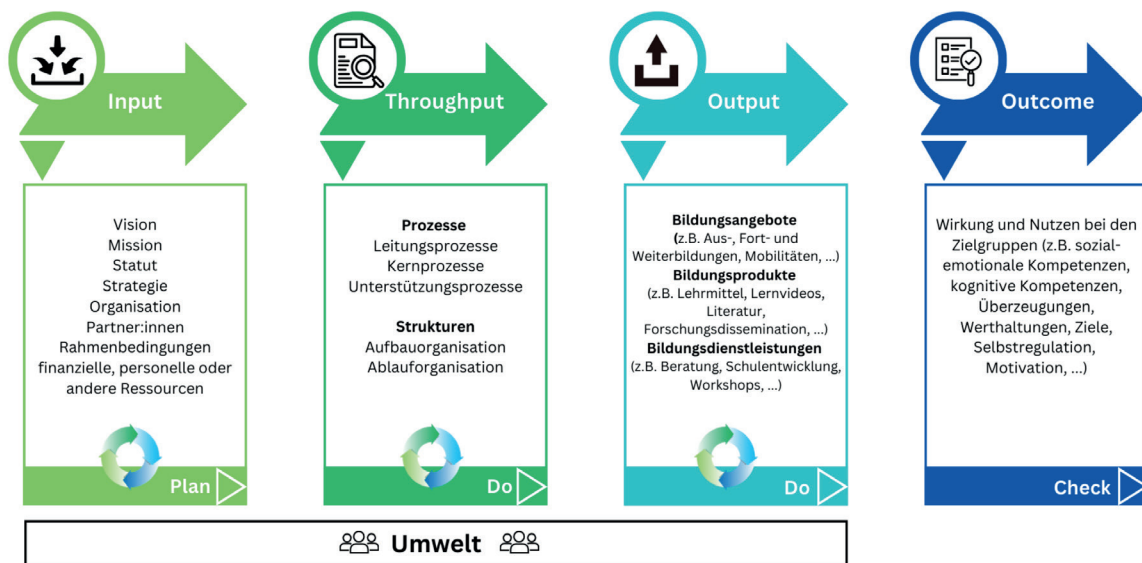
Das ganzheitliche Qualitätsmanagementsystem (QM-System) der PHDL gründet auf den in 1.1 erläuterten Leitlinien und stellt die Denkweise des „Kontinuierlichen Verbesserungsprozesses“ in Form des PDCA-Zyklus in den Mittelpunkt. Es lassen sich vier Qualitätsdimensionen unterscheiden, die einen übergeordneten PDCA-Zyklus bilden: Input, Throughput, Output und Outcome (siehe Abb. 4). Innerhalb der Dimensionen Input, Throughput und Output finden zahlreiche PDCA-Zyklen auf zunehmend untergeordneten Ebenen statt, welche zur Qualitätsverbesserung einzelner Elemente dieser Dimensionen auf der Basis von Ergebnissen adäquater QS-Maßnahmen („Check“ im PDCA-Zyklus) dienen:

1. Die *Input-Qualitäten* beziehen sich auf die Vision, Mission, das Statut, die Hochschulstrategie, die Organisation, die Partnerinstitutionen, die Rahmenbedingungen und die finanziellen, personellen oder anderen Ressourcen. Da diese Dimension als Grundlage für die Planung von QM-Maßnahmen dient, entspricht sie auf der übergeordneten Ebene dem Schritt „Plan“ im PDCA-Zyklus. Auf einer ersten untergeordneten Ebene kann z.B. die Verbesserung der Mission ein eigener PDCA-Zyklus innerhalb dieser Dimension sein. Die Optimierung des Vorgehens zur Verbesserung der Mission kann auf einer nächsten untergeordneten Ebene einen PDCA-Zyklus darstellen.
2. Die *Throughput-Qualitäten* betreffen die verschiedenen Prozessarten der PHDL, die sich in Managementprozesse, Kernprozesse und Unterstützungsprozesse unterteilen lassen (siehe auch 1.6 „Organisationslandkarte“). Ferner beinhaltet diese Dimension die Aufbau- und die Ablauforganisation. Da es sich primär um die Umsetzung von QM-Maßnahmen handelt, bezieht sich diese Dimension auf den Schritt „Do“ im PDCA-Zyklus. Auf einer ersten untergeordneten Ebene kann z.B. die Verbesserung eines spezifischen Kernprozesses, etwa die Antragstellung für ein Forschungsprojekt, ein eigener PDCA-Zyklus innerhalb der Dimension sein. Wird das Antragsformular einer Verbesserungsmaßnahme unterzogen, befindet sich der damit einhergehende PDCA-Zyklus auf einer nächsten untergeordneten Ebene.
3. Die *Output-Qualitäten* nehmen Bezug auf die Bildungsangebote der PHDL (z.B. Angebote der Aus-, Fort- und Weiterbildung, Mobilitäten/Internationalisierung), die Bildungsprodukte (z.B. Lehrmittel, Literatur, Unterrichtskonzepte) und die Bildungsdienstleistungen (z.B. Beratung und Schulentwicklung, Workshops zur Gewaltprävention an Schulen). Auch diese Dimension bezieht sich primär auf die Umsetzung von QM-Maßnahmen und ist somit dem Schritt „Do“ im PDCA-Zyklus zuzurechnen. Zur Qualitätsverbesserung beispielsweise eines spezifischen Beratungsformats in der Schulentwicklung dient ein PDCA-Zyklus auf einer ersten unteren Ebene.
4. Schließlich wird mit den *Outcome-Qualitäten* auf die Wirkung und den Nutzen bei den verschiedenen Zielgruppen eingegangen (z.B. Kompetenzzuwachs bei Lehrpersonen, Lernerfolg von Schüler:innen, sozial-emotionale Kompetenzen von Studierenden). Hier werden unmittelbar die Ergebnisse der Umsetzung der QM-Maßnahmen ersichtlich (Schritt „Check“ im PDCA-Zyklus). Sie machen deutlich, ob allenfalls Optimierungen (Schritt „Act“ im PDCA-Zyklus) in der Input-, Throughput- oder Output-Dimension notwendig sind. So können etwa Optimierungsmaßnahmen beim Statut erfolgen, bestehende Personalressourcen sinnvoll verschoben bzw. neues Personal eingestellt werden.



Beispiele für Maßnahmen im Kontext Outcome-Qualitäten: ▶ 1. Der an der PHDL entwickelte spezifische Ansatz des forschenden Lernens von Johannes Reitinger wird in Schulen eingesetzt und die Wirkung auf die Schüler:innen evaluiert. ▶ 2. Ebenso wurde das Unterrichtsmodell VaKE, das Werterziehung im Kontext von Wissenserwerb fördert und an der PHDL weiterentwickelt wurde, in Schulen und an der PHDL evaluiert. ▶ 3. Das von der Praxisvolksschule initiierte Projekt Lelemi (Leben lernen miteinander) ist aktuell Thema eines Forschungsprojekts, das die Wirkungen des Unterrichtskonzepts auf die Schüler:innen, Lehrpersonen und Schule untersucht. ▶ 4. Regelmäßige Alumni-Befragungen in der Primarstufenausbildung geben Feedback, inwiefern sich die Ausbildung der PHDL in der Praxis bewährt. ▶ 5. In der Fortbildung werden aktuell Bemühungen unternommen, mehrtägige FVen durchzuführen, um den Nutzen der vermittelten Inhalte bei Lehrpersonen und ihren Schüler:innen angemessen reflektieren zu können. ▶ 6. In der Beratung und Schulentwicklung werden Beratungsformate für den weiteren Verlauf der Beratung auf der Basis des Feedbacks von den Zielgruppen konzipiert und umgesetzt.

Abbildung 4: QM-System der PHDL



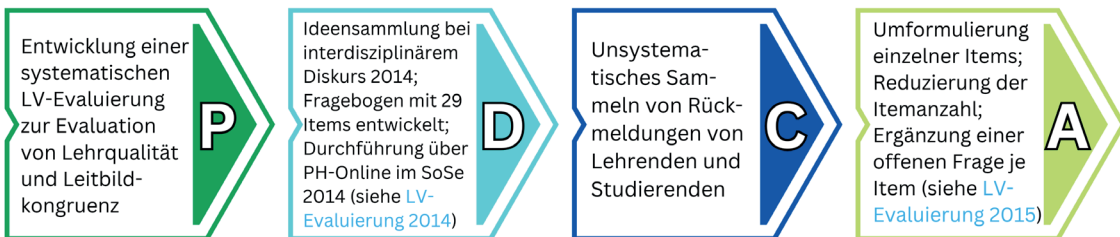
Der PDCA-Zyklus wird gem. der ganzheitlichen Definition des QM-Systems auf alle Aufgaben- und Leistungsbereiche der PHDL angewendet. Die zentralen Aufgaben- und Leistungsbereiche beziehen sich auf Aus-, Fort- und Weiterbildung, Forschung, Beratung und Schulentwicklung und Verwaltung.



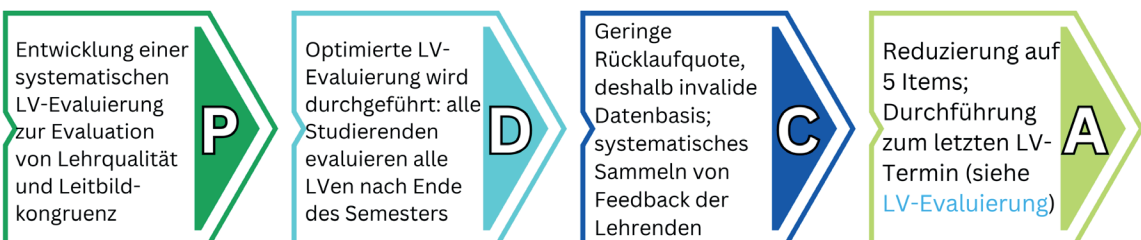
Beispiel für einen PDCA-Zyklus:

Entwicklung der systematischen LV-Evaluierung (in der Ausbildung) – iterativer PDCA-Zyklus (3 Zyklen)

1. ZYKLUS



2. ZYKLUS



3. ZYKLUS



Die Forderungen und Erwartungen verschiedener Gruppen und Gemeinschaften („Umwelt“ in Abb. 4) fließen an geeigneter Stelle in diese Wirkungskette in den Dimensionen Input, Throughput und Output ein (siehe 1.2 „Mitwirkung“). Dazu gehören auch gesellschaftliche Querschnittsaufgaben wie Inklusion oder Digitalisierung, die u.a. durch spezifische Organisationseinheiten der PHDL (z.B. DIB, IME) eingebracht werden.



Beispiele: ► 1. Das DIB ist auf Grund der Expertise in LVen, Workshops und Exkursionen zu aktuellen Diversitätsthemen involviert. ► 2. Die 2023 ins Leben gerufene Fachstelle für Gender- und Diversitätskompetenz setzt Maßnahmen, um eine inklusive, diversitätsorientierte Lehr- und Lernumgebung zu schaffen (siehe [Leitfaden für gendersensiblen Sprachgebrauch](#); siehe [Leitbild Gleichstellung](#)). ► 3. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat gemäß der Satzung die Aufgabe, „Diskriminierungen durch Organe der Pädagogischen Hochschule aufgrund des Geschlechts sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder sexuellen Orientierung entgegenzuwirken.“ Der Arbeitskreis besteht aus mindestens zwölf weisungsunabhängigen und zur Verschwiegenheit verpflichteten Mitgliedern (Lehrpersonal, Verwaltungspersonal und Studierende). ► 4. Das IME ist auf Grund der Expertise in LVen und FVen zur Bildung mit digitalen Medien involviert.

Innerhalb des QM-Systems werden Verfahren verwendet, die der QS und der QE und solche, die der Hochschulsteuerung dienen.

1.4 Verfahren der Qualitätssicherung (QS) und -entwicklung (QE)

Die Auswahl der Instrumente und Verfahren zur QS und QE richtet sich einerseits nach der Qualitätsdimension und andererseits nach der angemessensten (auch ggf. ökonomischsten) Methode für die betreffende Fragestellung. Im Prozessablauf werden jene Instrumente und Verfahren eingesetzt, die am besten die Zielerreichung überprüfen können.

Zentrales Leitprinzip der QS und QE an der PHDL ist der wertschätzende Dialog unter möglichst großer Partizipation aller Beteiligten. Die internen Verfahren zur QS und QE der PHDL umfassen das gesamte Leistungsspektrum der Hochschule. Sie setzen auf mehreren Ebenen an und beziehen sich auf Organisationseinheiten, Leistungsbereiche (z.B. Lehre, Forschung, Administration), Leistungen bzw. Angebote (z.B. Curricula, Lehrgänge) und Personen (z.B. Anzahl von Publikationen von Forschenden). Außerdem werden themen- und anlassbezogene Verfahren zur QS eingesetzt (z.B. Evaluierung der Schwerpunktwahl in der Ausbildung Primarstufe, Evaluierung des Mobilitätsverhaltens) und auch Verfahren zur QS von spezifischen QS-Verfahren durchgeführt (z.B. Evaluierung der LV-Evaluierung).

Sozialwissenschaftliche Messverfahren

Fragebögen werden hauptsächlich im Online-Format eingesetzt (z.B. über Unipark, evasys). Folgende systematische Befragungen werden aktuell kontinuierlich eingesetzt: 1. Evaluierung der LVen (LV-Evaluierung), 2. Evaluierung der HLG (HLG-Evaluierung), 3. Evaluierung der FVen (FV-Evaluierung), 4. Evaluierung der Or-

ganisationseinheiten, 5. Evaluierung der Ausbildung Primarstufe¹⁸ (*Alumni-Befragung*), 6. Evaluierung der Schulentwicklungsberatung (*Evaluierung Schulentwicklungsberatung*) und 7. Evaluierung der Umsetzung des Leitbilds in der Ausbildung (*Leitbildevaluierung*). Neben geschlossenen Fragen ist in diesen Befragungen immer mindestens eine offene, allgemeine Frage beinhaltet (z.B. „Was möchten Sie noch sagen?“), um zu differenzierteren Ergebnissen zu gelangen. Diese systematischen Verfahren dienen vor allem der QS. Neben den kontinuierlichen Befragungen gibt es auch punktuelle Befragungen (z.B. zum Studienangebot, Umsetzung des Curriculums; siehe 3.3.1) oder zu den Pädagogisch-Praktischen Studien (siehe z.B. [Evaluierung Pädagogisch-Praktische Studien](#)). Dabei werden u.a. auch ganz unterschiedliche Messverfahren (z.B. Interviews, Gruppendiskussionen) gemäß Forschungsfrage verwendet (siehe z.B. 1.7 und 3.3.1). Es wird Wert darauf gelegt, dass die Evaluierungen bestmöglich wissenschaftlichen Kriterien entsprechen (Objektivität, Reliabilität und Validität), um repräsentative Ergebnisse als Grundlage für Entscheidungen für Maßnahmen im Kontext der QE zu haben (siehe z.B. 3.1.1). Die Evaluierungsergebnisse werden immer verständlich aufbereitet, allen betreffenden Personen (z.B. Lehrenden und Studierenden) zur Verfügung gestellt (per Email) und in Semesterkonferenzen präsentiert. Bestimmte Evaluierungsergebnisse werden relevanten Steuerungs- oder Koordinationsgruppen zur Verfügung gestellt bzw. von der Stabsstelle QM direkt diesen Gruppen präsentiert und vertiefend diskutiert (z.B. bei der aktuellen Curriculumsentwicklung für das PRIM; siehe 3.3.1).



Beispiele für QE auf Basis von QS: ► 1. Die Ergebnisse der alljährlichen Alumni-Befragungen führten dazu, dass z.B. die „Elternarbeit“ oder die Interdisziplinarität stärker in das aktuell neue Curriculum für das PRIM integriert wird (siehe 3.3.1). ► 2. Die Resultate der Evaluierung des Mobilitätsverhaltens führen aktuell dazu, angemessene Maßnahmen für eine nachhaltige An- und Abreise zur PHDL zu implementieren. ► 3. Die Ergebnisse der Evaluierung des QE-Projekts ITP führen aktuell zu einer Integration eines spezifischen Blended Learning-Konzepts in die Lehre (siehe 1.7). ► 4. Qualitative QS-Maßnahmen (Jours fixes) im Bereich Forschung und Entwicklung führten zu einer Einführung und kontinuierlichen Adaptation der Antragstellung von Forschungsprojekten (siehe 6.4 „Beispiel für einen PDCA-Zyklus“).

Jours fixes

Jours fixes sind Besprechungen einer kleinen Gruppe von Personen zu regelmäßig wiederkehrenden Terminen. Sie finden auf der Ebene des Rektorats, der Leitungen der Organisationseinheiten und der Organisationseinheit statt und sind von unterschiedlicher Dauer (eine bis mehrere Stunden). Jours fixes dienen hauptsächlich zur QE. Darüber hinaus sollen sie die Prozessorientierung fördern. Es handelt sich um ein zentrales Kommunikationsformat in den Kern- und Supportbereichen, das die Grundlage für die Implementation vieler QM-Maßnahmen ist.

Koordinationsgruppen/Arbeitsgruppen

Koordinationsgruppen bzw. Arbeitsgruppen planen beispielsweise LVen, indem die LV-Leiter:innen parallel angebotener LVen auf der Basis des Curriculums und den Ergebnissen von QS-Maßnahmen (z.B. *LV-Evaluierung*) ihre LVen koordinieren (z.B. gleiche Anforderungen in allen LVen, ähnliche Inhalte). Arbeitsgruppen konzipieren etwa in der Curriculumsentwicklung spezifische LVen aus ihrem Fachbereich (z.B. Arbeitsgruppe Fachdidaktik, Arbeitsgruppe Fachwissenschaft, Arbeitsgruppe Bildungswissenschaften). Koordinator:innen (z.B. der Fachbereiche für das PRIM) treffen sich regelmäßig, um z.B. die Aktualität der Richtlinien für die Masterarbeit zu evaluieren.

18 Die Evaluierung der Ausbildung Sekundarstufe erfolgt in Koordination entweder mit allen Institutionen im Entwicklungsverbund Mitte (hier wurde z.B. eine Gesamtevaluierung aller Verbünde durch das BMBWF durchgeführt: Flick-Holtsch, D., Hollenstein, L., Haldimann, M., Taras, A. Brühwiler, C. & Biedermann, H. (2023). Evaluierung der PädagogInnenbildung NEU in Österreich - Abschlussbericht zur Primarstufe und Sekundarstufe Allgemeinbildung. In A. Schnider, M.-L. Braunsteiner, I. Brunner, C. Hansen, B. Schober & C. Spiel (Hrsg.), *Pädagoginnenbildung. Evaluationen und Analysen* (S. 62–188). Heiligenkreuz: Be-Be-Verlag.) oder für den Standort Linz (hier werden die Evaluierungen unter Beteiligung des IFE vom [Linzler Zentrum für Bildungsforschung und Evaluation](#) durchgeführt, die u.a. eine Längsschnittstudie zur Kompetenzentwicklung durchführt: z.B. Weber, C., Altrichter, H., Reitinger, J., Bergmann, J. & Himmelsbach, M. (2021). Kompetenzentwicklung und Studierenerleben in der Ausbildung von Lehrpersonen – Linzer Längsschnittstudie zur Lehrer*innenbildung (L3). In D. Kemethofer, J. Reitinger, & K. Soukup-Altrichter (Hrsg.), *Vermessen? Zum Verhältnis von Bildungsforschung, Bildungspolitik und Bildungspraxis* (S. 127–141). Münster: Waxmann.).

Klausuren

Klausuren finden auf Ebene der Leitungspersonen von Organisationseinheiten und innerhalb einer Organisationseinheit meistens einmal pro Semester statt und dauern etwa 1,5 bis 2 Tage. Sie dienen der QS und QE. Darüber hinaus werden Prozesskreisläufe entwickelt bzw. adaptiert.

Konferenzen

Konferenzen finden auf Ebene der gesamten Organisation statt, sodass möglichst viele Personen einbezogen werden können. Hier werden vor allem QE-Maßnahmen besprochen.

Steuergruppen/Kerngruppen

Sie dienen vor allem der Entwicklung von Verfahrensprozessen (z.B. Steuergruppe zur Entwicklung eines QM-Konzepts, Kerngruppe zur Entwicklung eines Curriculum-Konzepts) und stellen eine QE-Maßnahme dar. Steuergruppen bzw. Kerngruppen werden zur Entwicklung unterschiedlicher Qualitätsmaßnahmen eingesetzt und bestehen so lange, bis der Verfahrensprozess entwickelt wurde. Steuergruppen können wiederum Arbeitsgruppen initiieren.

Ziel- und Leistungsvereinbarungsgespräche (ZLVG)

In Gesprächen zur Ziel- und Leistungsvereinbarung (ZLV) bespricht jede:r Lehrende mit der unmittelbar vorgesetzten Person (z.B. Leitung der Organisationseinheit) ihre oder seine geplanten Ziele und Leistungen für das kommende Studienjahr. Dabei werden relevante Ergebnisse aus QS-Maßnahmen (z.B. Ergebnisse der LV-Evaluierung) thematisiert. ZLVG haben verbindlichen Charakter und gehören zu den QE-Maßnahmen.

Interessens-, Projekt- und Kooperationsgruppen

Sie entwickeln neue Qualitätsmaßnahmen (z.B. Interessensgruppe zu innovativen Beurteilungsformen; siehe 3.2 „Innovative Grading“), setzen diese um, evaluieren sie (QS) und diskutieren auf der Grundlage der Ergebnisse der Evaluation mögliche Optimierungen (QE). Interessens- und Projektgruppen arbeiten zeitlich begrenzt und treffen sich bei Bedarf.

Evaluierung von Kennzahlen

Über die Evaluierung von Kennzahlen (z.B. Anmeldezahlen zum Studium, zu FVen) können rasch entsprechende Maßnahmen zur QE getroffen werden. Es handelt sich um eine QS-Maßnahme.

Studientage

Bei Studientagen werden entweder bestimmte für die PH relevante Themen (z.B. Entwicklung eines neuen Curriculums für das PRIM) von allen Lehrenden diskutiert und/oder inhaltlich vertieft und/oder ggf. Vorschläge für mögliche Optimierungsmaßnahmen ausgearbeitet oder es werden im Rahmen von Studientagen („HoFo meets PHforscht“) Forschungsergebnisse zu einem PH-spezifischen Thema (z.B. Blended Learning) präsentiert und diskutiert (siehe [HoFo meets PHforscht 2024](#)).

Forschungsbericht

Der [Forschungsbericht](#) gibt Auskunft über die Anzahl an Publikationen und Forschungsprojekten der Lehrenden. Der Bericht erscheint regelmäßig im Abstand von etwa drei Jahren und stellt primär eine QS-Maßnahme dar.

Evaluierungsgespräche

Evaluierungsgespräche finden z.B. zwischen der Stabsstelle QM und verschiedenen Organisationseinheiten statt (z.B. im Rahmen der Optimierung eines Evaluierungsverfahrens für die Organisationseinheit oder im Rahmen eines QE-Projekts).

Interdisziplinärer Diskurs

Ein **interdisziplinärer Diskurs** findet mehrmals im Studienjahr statt. Es werden (interne) Forschungsprojekte vorgestellt und diskutiert. Es handelt sich um eine QS- und QE-Maßnahme.

Mitarbeiter:innengespräche (MAG)

MAG dienen als QE-Maßnahme und haben verbindlichen Charakter. Dabei werden Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation bzw. der Arbeitsbedingungen, welche Kenntnisse und Fähigkeiten die Arbeit erleichtern würden, die längerfristige berufliche Entwicklung und mögliche Maßnahmen zur Erreichung der persönlichen beruflichen Ziele mit der/dem Dienstvorgesetzten besprochen. Das MAG findet im Kontext des ZLVG statt, sodass hierbei die Wünsche der Mitarbeiter:innen direkt berücksichtigt und in Einklang mit den Leistungserfordernissen für die Lehre der Hochschule gebracht werden.

Angebote zur Fort- und Weiterbildung

Verschiedene Angebote zur Fort- und Weiterbildung (z.B. sozialwissenschaftlicher Lehrgang, Summerschool) dienen als QE-Maßnahme der Weiterqualifizierung bzw. Fortbildung von Lehrenden und Mitarbeitenden.

Weitere QS- und QE-Maßnahmen betreffen etwa das extern verpflichtende Audit gem. § 33 HG, intern freiwillige Angebote (z.B. Supervisionen, Intervisionen und Coachings durch das BZ), verpflichtend einzubeziehende Gremien und Maßnahmen (z.B. Hochschulrat und Hochschulkollegium, Revision, Controlling) und hochschulübergreifend eingesetzte Gremien (z.B. Rektor:innenkonferenz der österreichischen PHen (RÖPH), Foren und Arbeitskreise innerhalb der RÖPH wie der Arbeitskreis Qualitätsmanagement (AKQM), Abstimmungstreffen der Privaten PHen; Koordinator:innensitzungen und Abstimmungstreffen im Entwicklungsverbund Mitte). In den **Evaluierungsrichtlinien** werden die Evaluierungsmaßnahmen für die zentralen Aufgaben der PHDL näher bestimmt.



Stärken: ► 1. Das QM-System hat sich bewährt: Beispielsweise gibt es einerseits nun wesentlich mehr QS-Maßnahmen, wie etwa systematische Evaluierungen, die valide Ergebnisse für Entscheidungen liefern, andererseits werden nun tatsächlich die Evaluierungsergebnisse für Weiterentwicklungen bestehender Maßnahmen verwendet. ► 2. Das zentrale Leitprinzip der PHDL, der wertschätzende Dialog, spielt in vielen vor allem qualitativen QS-Maßnahmen wie Jours fixes eine ganz wichtige Rolle. ► 3. Die Inkludierung der Outcome-Dimension ist eine besondere Stärke des QM-Systems.



Entwicklungspotential: Stärkere Fokussierung auf die Outcome-Qualität, indem beispielsweise evaluiert wird, inwiefern die Ziele des Leitbilds durch das Unterrichtshandeln der Alumni bei deren Schüler:innen „ankommen“ bzw. „wirken“.

1.5 Elemente und Verfahren der Hochschulsteuerung

Leitbild und Strategien

Das Leitbild und die Hochschulstrategie der PHDL beschreiben auf der Grundlage der Vision und Mission die übergeordneten Zielsetzungen, wie das grundsätzliche Bildungsverständnis, die Wissenschaftlichkeit, die Internationalität, das Berufsfeld und den Praxisbezug, die hochschulische Kultur sowie mit einer ganz besonderen Gewichtung die kirchliche Trägerschaft. Im ZLP, der mit dem BMBWF abgeschlossen wird, sind kurz-, mittel- und langfristige Zielsetzungen vereinbart sowie die Strategien zu deren Erreichung dargestellt. Der ZLP wird periodisch überarbeitet und unterliegt einem jährlichen Monitoring durch das BMBWF.

Monitoring

Statistiken, Kennzahlen und Evaluierungen werden in allen Organisationseinheiten der PHDL erstellt. Dem Rektorat und dem Hochschulrat werden diese Zahlen (z.B. Entwicklung von Studierenden- und Absolvent:innenzahlen) und Evaluierungsergebnisse vorgelegt. Sie dienen als Grundlage für die Entwicklung von Maßnahmen zur Verbesserung von Studium und Lehre. Ausgewählte Kennzahlen werden der Öffentlichkeit bekannt gegeben (z.B. im Forschungsbericht, im Hochschulbericht). Der Großteil der Kenn-

zahlen kann über PH-Online abgerufen werden. Für das SEK können die Kennzahlen über das LiLeS¹⁹ bezogen werden. Eine weitere wichtige Quelle zur Erhebung von Kennzahlen ist die Ressourcenliste, die eine Auflistung der Lehrpersonen (Stammlehrpersonal, dienstzugeteiltes und mitverwendetes Lehrpersonal) mit den VBÄ-Werten in den jeweiligen Instituten beinhaltet. Diese Excel-Liste ist neben PH-Online eine wichtige Quelle für Auswertungen und beinhaltet die Soll-/Istwerte der VBÄ, VBÄ-Verschiebungen/Änderungen, Zuordnung zum Stamminstitut, Abgeltungstyp, Zuordnung ob Bundes- oder Landeslehrperson oder auch das Geburtsdatum. Jedes Institut trägt die VBÄ-Werte vom eigenen Bereich im Zeitraum Mai bis September in die Ressourcenliste ein. Danach wird die Liste gesperrt, sodass diese nur dem Rektorat, der Rektoratsdirektion und der Personalabteilung für Auswertungen und die laufende Wartung zur Verfügung steht.

Erarbeitung und Anpassung rechtlicher Grundlagen

Die PHDL untersteht als Private Hochschule den für Private PHen geltenden Rechtsvorschriften, die insbesondere im Statut und der Satzung verschriftlicht sind und kontinuierlich weiterentwickelt werden.

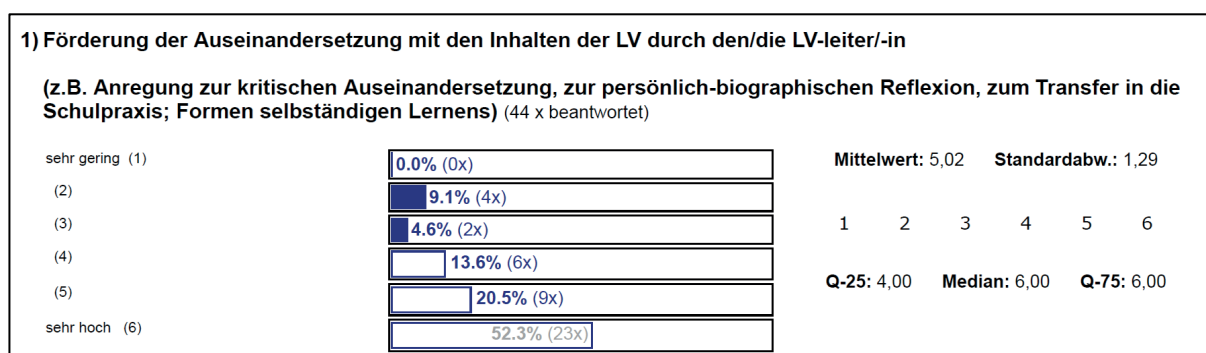
Anerkennungsverfahren

Die Anerkennungsverfahren für Private PHen sind im Bundesrecht konsolidiert. Gemäß der Rechtsvorschrift (HG 2005) müssen dabei vor allem die Grundsätze und Qualität jener an öffentlichen PHen vorhanden sein. Weitere Voraussetzungen beziehen sich beispielsweise auf wissenschaftlich-berufsfeldbezogenes und pädagogisch didaktisch qualifiziertes Lehrpersonal oder die Mitbestimmung der Studierenden.

Internes Controlling

Das interne Controlling der PHDL besteht aus einer Reihe von Maßnahmen, die einerseits gesetzlich vorgeschrieben sind (Kosten- und Leistungsrechnung, jährlicher Leistungsbericht auf der Grundlage des ZLP und des Ressourcenplans), andererseits freiwillig zur Verbesserung des QM durchgeführt werden. Dieses akademische Controlling liefert „die quantitativen Grundlagen, Analysen und Instrumente zur Entscheidungsfindung in qualitativen Prozessen“²⁰. In diesem Sinne spielt die Aufbereitung von Daten eine große Rolle, die sich sowohl auf Kennzahlen als auch auf Ergebnisse von Evaluierungen (z.B. SWOT-Analysen, Befragungen) bezieht. Evaluierungsergebnisse werden durch die Stabsstelle QM (z.B. *Leitbildevaluierung*, *Alumni-Befragung*) in Form eines „Evaluierungsberichts“ nutzer:innenbezogen aufbereitet, d.h. verständlich, kurz und prägnant formuliert. Bei der *LV-Evaluierung* erfolgt die Aufbereitung der Daten automatisch über PH-Online (siehe Abb. 5).

Abbildung 5: Darstellung der Ergebnisse zu Item 1 der LV-Evaluierung



Die Aufbereitung von Kennzahlen erfolgt über die Studien- und Prüfungsabteilung, das LiLeS oder die Personalabteilung. Das Controlling begleitet Prozesse der PHDL, indem es Informationsgrundlagen schafft,

¹⁹ LiLeS = Linzer Lehramt Sekundarstufe; das LiLeS Service-Center ist die zentrale Anlaufstelle sowie Lehr- und Studienabteilung für das Lehramtsstudium Sekundarstufe (Allgemeinbildung) am Standort Linz und ist zuständig für Beratung, Organisation des Aufnahmeverfahrens, Studienzulassung, Anerkennungen sowie für Studienabschluss.

²⁰ Ziegele, F. Brandenburg, U. & Hener, Y. (2008). Das Akademische Controlling an deutschen Hochschulen. (AKCont) – Grundlagen, Arbeitsformen, Organisation. Arbeitspapier Nr. 105 (S.14). Gütersloh: Centrum für Hochschulentwicklung.

Prozentsentscheidungen reflektiert und Ergebnisse misst, um so dem Rektorat eine Grundlage für Entscheidungen im Sinne der Zielerreichung zur Verfügung zu stellen.



Beispiel: Der Rückgang der Zahl der Studienanfänger:innen im PRIM ab 2021 (siehe Tabelle 1) führte zur Entscheidung des Rektorats neben dem Präsenzstudium ein Online-Studium anzubieten. Es wurden daraufhin erste Schritte der Konzeption für ein Online-Studium durchgeführt. Durch den ab 2023 erfolgten Anstieg der Studierendenzahlen wurde das Online-Studium, das eine große organisatorische Herausforderung dargestellt hätte, schließlich nicht umgesetzt.

Arbeiten nach Prozessen

An der PHDL existieren bereits eine Reihe von Prozessbeschreibungen (abrufbar im Intranet DiALog), die kontinuierlich weiter entwickelt werden und wichtige Abläufe leiten (siehe 1.1 Prozessorientierung). Damit werden die Verbindlichkeit und die Operationalisierung festgestellt.



Stärken: Ein starkes, unverwechselbares und profilgebendes Leitbild, das sich in den Zielen aller Organisationseinheiten widerspiegelt und ein wichtiges Steuerungselement darstellt



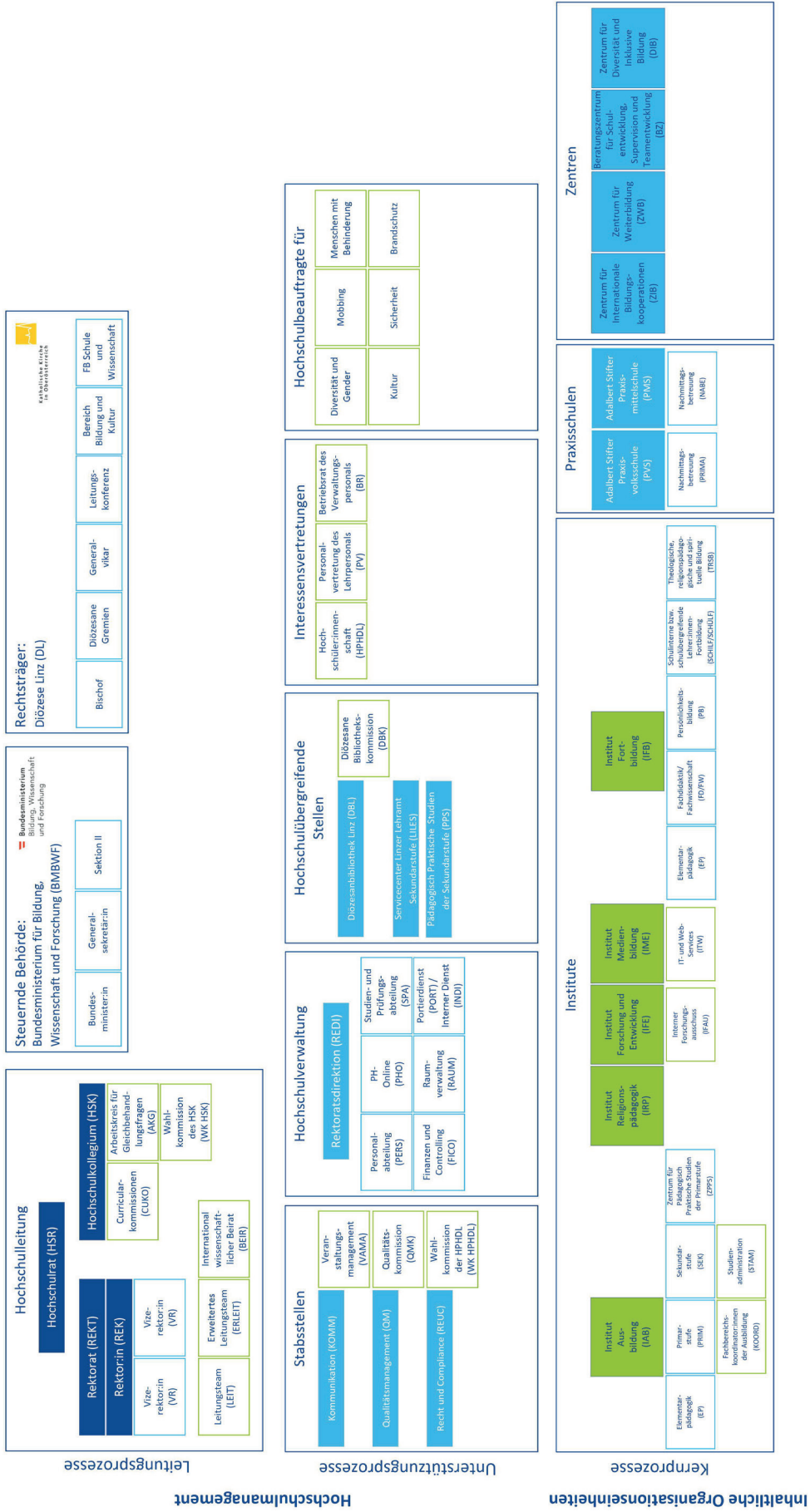
Entwicklungspotential: Anlegen eines internen Systems für die vollumfängliche Dokumentenablage für Lehrende, Studierende und Mitarbeiter:innen (wird aktuell für Lehrende, Mitarbeiter:innen und Leitungspersonen über das Intranet DiALog durchgeführt), sodass sich alle Dokumente auf einer einzigen Ablage befinden

1.6 Organisationslandkarte

In Ergänzung zum Organigramm gibt die Organisationslandkarte einen ganzheitlichen Überblick über die PHDL mit ihren interagierenden Organisationseinheiten, Kooperationen, für den operativen Betrieb relevanten Gremien und Funktionen sowie deren rechtliche und strategische Einbettung. Die Organisationslandkarte dient damit primär als Orientierungshilfe für alle Stakeholder der PHDL und ist Grundlage für die innere Ablauforganisation. Darüber hinaus entspricht sie den Anforderungen eines QM, indem unter anderem eine Gliederung in relevante Leitungs-, Kern- und Unterstützungsprozesse erfolgt. Im Gegensatz zum Organigramm bildet es jedoch keine Hierarchien und daraus abgeleitete Zuständigkeiten ab (siehe nächste Seite).



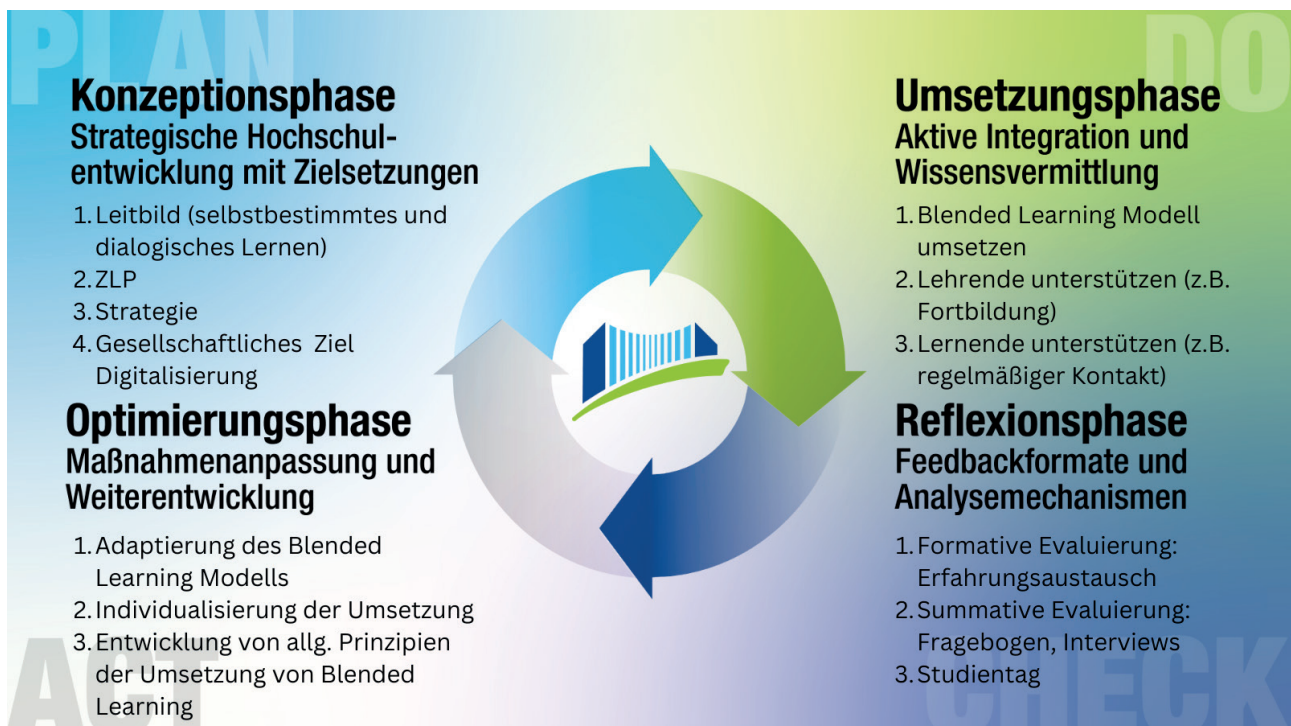
Organisationslandkarte der Privaten Pädagogischen Hochschule der Diözese Linz (PHDL)



1.7 Beispiel für ein QE-Projekt: Inverted/Integrated Teaching PHDL (ITP)

Das QE-Projekt ITP, eine Initiative der QM-Stabsstelle, war ein kooperatives Forschungsprojekt von IFE, IME und IAB zur Implementation des Blended Learning. Es dauerte von März 2022 bis Ende Juni 2024 (fünf Semester) und war eine Qualitätsmanagementmaßnahme in der Aus-, Fort- und Weiterbildung zur Weiterentwicklung von Lehr- und Lernprozessen und zur Neu- und Weiterentwicklung von Studien; ferner integrierte es auch Maßnahmen zur Unterstützung der Studierenden in den Lernprozessen und zur Unterstützung der Lehrenden in den Lehrprozessen (siehe Audit-Standards 3, 4 und 5). Es förderte individuelle Forschungsprojekte von Lehrenden auf Ebene der eigenen LV im Sinne des Practice Based Research (Audit-Standard 6). Schließlich war es eine Maßnahme der Hochschulsteuerung mit dem Ziel, das Blended Learning als mögliche Form neben der Präsenzlehre in der Aus-, Fort- und Weiterbildung zu implementieren. Die einzelnen Schritte des Qualitätsregelkreises für das Projekt sind in Abbildung 6 ersichtlich.

Abbildung 6: Qualitätsregelkreis QE-Projekt ITP



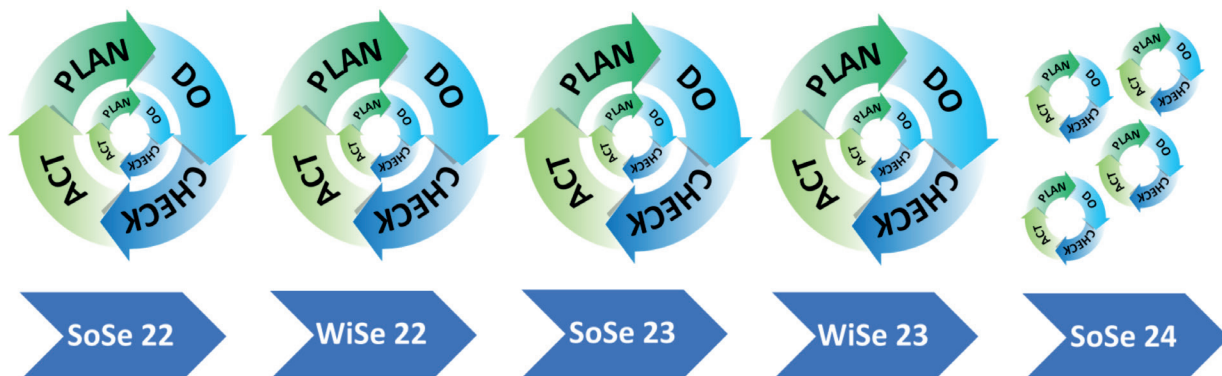
Konzeptionsphase

Das Hauptziel von ITP war, dem aktuellen gesellschaftlichen Ziel nach vermehrter Digitalisierung in der Bildung Rechnung zu tragen und eine PHDL-spezifische effektive, didaktisch sinnvolle Verbindung von Präsenzlehre und Online-Lehre (Blended Learning) zu entwickeln. Dieses Hauptziel leitet sich aus der Digitalisierungsstrategie der PHDL als Antwort auf den [Grundsatzterlass Medienbildung](#) des BMBWF ab und steht in enger Beziehung zu Zielen des Leitbilds, wie etwa Bildung als dialogischen Prozess zu realisieren, ein wissenschaftlich fundiertes Bildungsangebot zu erstellen und durchzuführen und selbstbestimmtes Lernen zu fördern. Es steht ferner in engem Zusammenhang mit der Strategie der PHDL, auf der Basis des Leitbilds die oberösterreichische bzw. österreichische Bildungslandschaft nachhaltig mitzugestalten (siehe [Organisationsplan](#), S.6). Außerdem bezieht es sich auf das Hauptziel Nr.2 im Bereich Kernaufgabe Ausbildung des ZLP: „... vermehrter Einsatz von digitaler Lehre und Blended Learning Angeboten“ ([ZLP 2022-2024](#), S.16). Und schließlich gründet ITP auf dem Ziel, die PHDL noch familienfreundlicher zu gestalten und Studium, Beruf und Familie in Einklang zu bringen (siehe 1.2 „Mitwirkung: Zertifikat ‚hochschuleundfamilie‘“).

Umsetzungsphase

Die QE-Maßnahme wurde als Forschungsprojekt in einem Design Based Research-Untersuchungsplan umgesetzt²¹. Das Design Based Research besteht aus mehreren Projektphasen, wobei jede Phase aus vier Schritten besteht mit dem Ziel der kontinuierlichen Optimierung eines Konzepts (z.B. ein Blended Learning-Konzept), d.h. es entspricht dem „Kontinuierlichen Verbesserungsprozess“ im QM: 1. Design des Konzepts, 2. Umsetzung des Konzepts, 3. Analyse des Konzepts und 4. Redesign des Konzepts. Diese Phasen können als Schritte im PDCA-Zyklus interpretiert werden. Insgesamt fanden fünf Projektphasen statt, d.h. fünf Iterationen des PDCA-Zyklus wurden umgesetzt. Jede Phase war ein Studiensemester lang (siehe Abb. 7). Da in jeder Phase teilweise Lehrende individuelle kleine Forschungsprojekte zum Blended Learning auf der Ebene der LV innerhalb des Projekts ITP durchführten, können diese wiederum als individuelle PDCA-Zyklen interpretiert werden. Insgesamt wurden somit PDCA-Zyklen auf drei Ebenen realisiert, die kohärieren: 1. PDCA-Zyklus ITP-Gesamtprojekt (siehe Abb. 6), 2. PDCA-Zyklus als Projektphase pro Semester (siehe Abb. 7), 3. PDCA-Zyklus in Bezug auf individuelle LV (siehe Abb. 7).

Abbildung 7: Ablaufschema des ITP-Projekts: PDCA-Zyklus pro Semester (= Ebene der Projektphase; große Darstellung des Q-Regelkreises) und individuelle PDCA-Zyklen (= Ebene der LV; kleine Darstellung des Q-Regelkreises); im SoSe 24 wurden nur individuelle PDCA-Zyklen in Form von individuellen Forschungsprojekten durchgeführt



Die Maßnahme wurde mit der Hochschulverwaltung abgestimmt. Das Projekt wurde in einer Kick-Off-Veranstaltung im Rahmen einer Konferenz vorgestellt und alle Lehrenden in einem [Informationstext ITP](#) zur Teilnahme eingeladen. In der ersten Projektphase (SoSe 2022) war als zentrale Maßnahme für die teilnehmenden Lehrenden ein Blended Learning-Modell auf der Grundlage des Flipped Classroom oder Inverted Teaching vorgegeben (deshalb der ursprüngliche Titel „Inverted Teaching PHDL“²²). Konkret kombinierten die Lehrenden in ihrer LV asynchrone Online-Lehre zur Vorbereitung der Lehrinhalte (selbstbestimmtes Lernen der Studierenden z.B. mithilfe von Lernvideos) mit Präsenzlehre zur Diskussion und Anwendung des Gelernten (dialogischer Prozess im face-to-face-Modus).

Zusätzlich wurden Maßnahmen zur Unterstützung der Lehrenden angeboten, indem 1. bedürfnisorientierte FVen durch das IME bzw. IFE durchgeführt wurden (z.B. „Videoproduktion mit der Apple App Keynote“, „Qualitätskriterien guter Hochschullehre“) und 2. jede:r teilnehmende Lehrende ein iPad und Software zur Planung der ITP-Lehre leihweise zur Verfügung gestellt bekam.

Um die Studierenden in ihren Lernprozessen zu unterstützen, wurde von den teilnehmenden Lehrenden besonderer Wert auf einen gut strukturierten Moodle-Kurs gelegt, ansprechende Lehr-/Lerntools (z.B. Lernvideos) eingesetzt und der regelmäßige Kontakt mit den Studierenden und deren Unterstützung während der asynchronen Online-Phasen (z.B. über Email oder Zoom-Meetings) intensiviert.

Die Teilnehmer:innenzahl stieg im Verlauf von 22 (SoSe 2022) auf 71 (SoSe 23) Lehrende. Im SoSe 2023 wurde in 139 LVen, vorwiegend in der Ausbildung, ITP realisiert. Die organisatorische Umsetzung (Hochschulverwaltung) erwies sich zu Beginn auf der Grundlage individuell unterschiedlicher Sichtweisen zur Be-

21 Reinmann, G. (2005). Innovation ohne Forschung? Ein Plädoyer für den Design-Based Research-Ansatz in der Lehr-Lernforschung. *Unterrichtswissenschaft*, 1, 52–69.

22 Das Projekt ist auch in der Forschungslandkarte der PHen Österreichs eingetragen: Inverted Teaching PHDL (ITP) | Forschungslandkarte der Pädagogischen Hochschulen Österreichs (<https://www.forschungslandkarte.at/inverted-teaching-phdl-ity/>).

deutung des Online-Lernens als sehr schwierig. Die gewonnenen Erkenntnisse sollen nun im aktuell in der Entwicklung befindlichen neuen Curriculum für das PRIM und SEK integriert werden, sodass ITP auch zur Neu- und Weiterentwicklung von Studien diene.

Reflexionsphase

Es fanden sowohl formative als auch summative systematische Evaluierungen statt. Während jeder Projektphase fand ein Erfahrungsaustausch (qualitative formative Evaluierung) in Videokonferenzen statt, in dem Lehrende ihre Erfahrungen mit dem Blended Learning austauschten und Wünsche für FVen gesammelt wurden. Dieser Erfahrungsaustausch wurde in einem [Protokoll Erfahrungsaustausch ITP](#) festgehalten. Am Ende jeder Projektphase fand einerseits eine summative Evaluierung (Online-Fragebogen für Studierende zur Qualität der LV, Lernemotionen, Lernerfolg und spezifischen Fragestellungen wie kognitive Verarbeitung der Inhalte sowie die institutionelle *LV-Evaluierung* statt. Der Online-Fragebogen diente auch als formative Evaluierung für den nächsten Durchlauf. In der ersten Projektphase wurden zusätzlich systematische Interviews mit Lehrenden durchgeführt, um die Vor- und Nachteile des ITP aus deren Sicht näher zu untersuchen. Aus den Resultaten der Evaluierungen wurden jeweils Empfehlungen für die nachfolgende Umsetzung der Maßnahme in der nächsten Projektphase vorgegeben (z.B. [3. Evaluierungsbericht ITP](#)). Gleichfalls wurden die Resultate mit dem Rektorat in einem Jours fixe reflektiert, in den Semesterkonferenzen allen Lehrenden vorgestellt und unter den Teilnehmenden in den regelmäßigen Meetings zum Erfahrungsaustausch analysiert. Im Februar 2024 fand ein Studientag zu den bisherigen Erkenntnissen statt ([HoFo meets PHforscht 2024](#)).

Optimierungsphase

Die Resultate führten zu substanziellen Anpassungen im institutionellen Blended Learning-Modell in jeder Projektphase, wie aus den Evaluierungsberichten ersichtlich wird (z.B. [3. Evaluierungsbericht ITP](#)). So stellte sich etwa heraus, dass die Lehrenden mehr Autonomie bei der Umsetzung wünschten, um lehrveranstaltungsspezifischen Bedingungen gerechter werden und stärker die didaktischen Strategien im Kontext der Verbindung von Online- und Präsenzlehre in den Mittelpunkt rücken zu können. Das vorgegebene Flipped Classroom-Modell eignete sich nicht für jede LV gleichermaßen gut. In Folge entwickelte jede Lehrperson individuell ihr Blended Learning-Modell auf der Basis von generellen Empfehlungen, die aus den Evaluierungsergebnissen abgeleitet wurden. Das QE-Projekt wurde daraufhin als „Integrated Teaching PHDL“²³ fortgeführt, um damit auszudrücken, dass 1. eine didaktisch sinnvolle Integration von Präsenzlehre und Online-Lehre im Zentrum steht und 2. eine Integration aller Lehrenden bezweckt ist, da die Entwicklung ganz individueller Blended Learning-Modelle ermöglicht wurde. Dadurch entstanden im Rahmen von ITP individuelle Forschungsprojekte, die wiederum einen eigenen PDCA-Zyklus durchliefen und teilweise am Studientag [HoFo meets PHforscht 2024](#) im Februar 2024 präsentiert wurden. Im Verlauf des Projekts wurden die Empfehlungen für das Blended Learning auf der Basis der Evaluierungsergebnisse kontinuierlich nach jeder Forschungsphase angepasst und erweitert, sodass nun allgemeine Prinzipien für das Blended Learning an der PHDL vorhanden sind. Das Projekt und die Resultate wurden auch österreichweit veröffentlicht²⁴, d.h. der Aspekt der Hochschulstrategie, die österreichweite Bildungslandschaft mitzugestalten, wird hiermit angesprochen. Im Anschluss an das Projekt wurde auf der Basis der gewonnenen Erkenntnisse eine [Handreichung Blended Learning](#) entwickelt und eine Kurzversion davon in die Satzung aufgenommen, sodass die Ergebnisse in die Lehre einfließen und die Organisation des Blended Learning unterstützen können.

23 Das Projekt findet sich auch im Atlas der guten Lehre: [Das ITP-Projekt an der PHDL - vom „Inverted Teaching Project“ zum „Integrated Teaching Project“ an der Privaten Pädagogischen Hochschule der Diözese Linz](#). Der „Atlas der guten Lehre“ ist eine Initiative der Österreichischen Universitätenkonferenz (uniko). Er sammelt und verbreitet herausragende Lehrkonzepte und Best-Practice-Beispiele aus österreichischen Hochschulen. Ziel ist es, die Qualität der Hochschullehre zu fördern und innovative Lehrmethoden zu verbreiten. Die Plattform dient als Inspirationsquelle und fördert den Austausch bewährter Praktiken unter den Hochschulen.

24 Traxler, P., Weinberger, A. & Atzwanger, M. (2023). Integrated Teaching PHDL (ITP): Blended Learning an der Privaten Pädagogischen Hochschule der Diözese Linz. *Erziehung & Unterricht*, 3–4, 209–216.

STANDARD 2: STRUKTUREN, VERANTWORTLICHKEITEN UND ZUSTÄNDIGKEITEN

Die Hochschule hat ein aus ihrer Qualitätsmanagementstrategie abgeleitetes Qualitätsmanagementsystem eingerichtet, indem sie Strukturen, Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten für die Umsetzung des Qualitätsmanagementsystems festgelegt hat. Das Qualitätsmanagementsystem umfasst die Kernaufgaben, Querschnittsaufgaben sowie die sie unterstützenden Aufgaben der Verwaltung. Hinsichtlich der externen QS gelten auch für Private Pädagogische Hochschulen gemäß § 1 Abs 1 Z 4 HS-QSG die Vorgaben des HS-QSG.

Hochschulrat

Gemäß § 8 Abs 9 Z 11 Statut der PHDL nimmt der Hochschulrat Stellung „zum Konzept der PHDL zur Qualitätskontrolle hinsichtlich der Erreichung interner Zielsetzungen“. Darüber hinaus beobachtet der Hochschulrat den Studienbetrieb der Aus-, Fort- und Weiterbildung „mit dem Ziel, den Studienbetrieb und die Fort- und Weiterbildungsangebote vom Inhalt her in eine Richtung zu führen, welche dem Selbstverständnis der PHDL entspricht.“ Das Rektorat erstattet dem Hochschulrat regelmäßig Bericht über ausgewählte QE-Projekte und Maßnahmen. Im Hochschulrat sind u.a. die externen Interessensgruppen Bildungsdirektion des Landes Oberösterreich und die Diözese Linz vertreten. Ferner sind Hochschüler:innenschaft, Rektorat und Personalvertretung als beratende Mitglieder vertreten.

Rektorat

Dem Rektorat obliegt die „Qualitätskontrolle hinsichtlich der Erreichung interner Zielsetzungen“ (gemäß § 11 Abs 3 Z 16 Statut der PHDL). Das Rektorat ist für das Controlling und die Steuerung der QE und QS auf institutioneller Ebene verantwortlich. Es entscheidet über die Durchführung strategisch relevanter QE-Projekte, seien es Projekte über mehrere Organisationseinheiten hinweg oder Projekte in Kooperation mit externen Partner:innen. Es erteilt den Auftrag und schafft die Voraussetzungen für die operative Umsetzung. Ergebnisse und Erkenntnisse werden zur Steuerung und Entwicklung der Hochschule genutzt.

Hochschulkollegium und Curricularkommissionen

Dem Hochschulkollegium gehören Vertreter:innen des Lehrpersonals, der Hochschüler:innenschaft, des Verwaltungspersonals und des Schulamtes der Diözese Linz an. Neben den durch andere gesetzliche Bestimmungen übertragenen Entscheidungsbefugnissen obliegen dem Hochschulkollegium verschiedene Aufgaben, beispielsweise die Erlassung der Curricula sowie die Prüfungsordnung und deren Änderungen (gemäß § 13 Abs 1 Z 4 Statut der PHDL). Zur Erlassung oder Änderung der Curricula werden Curricularkommissionen eingesetzt, die aus Vertreter:innen des Lehrpersonals und der Studierenden bestehen.

Stabsstelle Qualitätsmanagement

Die Funktion der Stabsstelle QM besteht darin, das Rektorat in der QE und QS der gesamten Hochschule gemäß Leitbild und Strategie zu unterstützen. Die Stabsstelle übernimmt zentrale Aufgaben in der Umsetzung der Strategie, der kontinuierlichen QE und QS in den Kern- und Querschnittsaufgaben. In der Stabsstelle fließen die zentralen Erkenntnisse der QS und QE aus den Kern- und Querschnittsbereichen zusammen. Zu den Aufgaben der Stabsstelle gehören u.a. das Entwickeln von Dokumenten, Instrumenten und Verfahren für die QE und QS (z.B. Fragebogen zur Evaluation der Lehre), die Durchführung und Auswertung von institutionellen Befragungen (z.B. Befragung zum Mobilitätsverhalten Studierender und Lehrender), die Initiierung von QE-Projekten (siehe z.B. 1.7 „QE-Projekt ITP“, 3.3 „QE-Projekt Vis-à-vis“), die Unterstützung von QE-Projekten innerhalb einer Organisationseinheit, der Aufbau und die Weiterentwicklung des Prozessmanagements, der Austausch bzgl. QS und QE mit den Leitungspersonen der verschiedenen Organisationseinheiten sowie Dienstleistungen für Dritte (z.B. Beratung und Weiterbildung im Bereich QM). Die Stabsstelle QM hat keine Kontrollfunktion. Sie ist jedoch befugt, auf Redundanzen, auf Abweichungen vom Qualitätsregelkreis oder auf Lücken zwischen Ist- und Soll-Zustand hinzuweisen. Aktuell ist die Stabsstelle QM mit einer Person (Leitung der Stabsstelle) von 20% Beschäftigungsausmaß besetzt. Ferner werden durch die Rektoratsdirektion wichtige Maßnahmen im Bereich QM gesetzt (z.B. Prozessmanagement; Beschäftigungsausmaß ca. 10%).

Planung institutioneller QE-Projekte: Die Organisationseinheiten (z.B. Institutsleitungen) oder die Hochschüler:innenschaft können einen Antrag an die Stabsstelle formulieren, wenn sie die Unterstützung bei einem QE-Projekt wünschen. Dieser Antrag wird von der Stabsstelle an das Rektorat um Genehmigung weitergeleitet. Beispielsweise stellte die Leitung des IRP 2023 einen Antrag zur Evaluierung der Motive für die **Schwerpunktwahl „Religions- und Spiritualitätsbildung“** (PRIM). Die Projektaufträge des Rektorats werden von der Leitung der Stabsstelle QM in eine vorläufige Planung überführt. Um auf aktuelle Situationen reagieren zu können, muss die Möglichkeit bestehen, kurzfristig zusätzliche QE-Projekte zu bearbeiten. Die Projektplanung wird regelmäßig dem Rektorat zur Entscheidung vorgelegt. Die personellen und finanziellen Mittel zur Förderung der QE und QS werden vom Rektorat festgelegt. Die Höhe der Mittel ist abhängig von den definierten QE-Projekten bzw. finanziellen Ressourcen.

Qualitätskommission

Die Qualitätskommission ist eine ständige Einrichtung der PHDL. Geleitet wird die Qualitätskommission von der QM-Stabsstellenleitung. In die Qualitätskommission werden aus dem Rektorat, der Verwaltung, der Institute, Zentren, Praxisschulen und der Vertretung der Studierenden je eine bis zwei Personen nominiert („Qualitätsbeauftragte“). Großteils sind die leitenden Personen der genannten Organisationseinheiten vertreten. Bei Bedarf werden zusätzliche Personen eingeladen (z.B. zur Besprechung des QM-Audits). Über die Qualitätskommission wird die Verankerung des QM-Systems in allen Organisationseinheiten und der Verwaltung sichergestellt. Die Qualitätskommission trifft sich einmal pro Semester. Sie koordiniert die Erstellung und Weiterentwicklung des QM-Systems, koordiniert die QE-Projekte, welche mehrere Organisationseinheiten betreffen, stellt Anträge an das Rektorat und bearbeitet Aufträge des Rektorats. Die Mitglieder der Qualitätskommission stellen den Informationsfluss zu und von den PHDL-Angehörigen im betreffenden Vizerektorat bzw. in der Verwaltung bzw. bei den Studierenden sicher. Sie unterstützen die Stabsstelle QM im Umsetzen der QE-Projekte, welche das Rektorat in Auftrag gegeben hat. Die Mitglieder der Qualitätskommission haben keine Kontrollfunktion. Sie hinterfragen jedoch laufende Prozesse, weisen auf Redundanzen, auf Abweichungen vom Qualitätsregelkreis oder auf Lücken zwischen Ist- und Soll-Zustand hin. Für administrative Arbeiten stehen den Mitgliedern der Qualitätskommission Sekretariatsressourcen des betreffenden Vizerektorats, der Verwaltung oder des Rektorats zur Verfügung.

Rektor:in, Vizerektor:innen und Rektoratsdirektion

Innerhalb des Rektorats bzw. der Verwaltung wird die Steuerung der QE und QS von der/dem Rektor:in bzw. den Vizerektor:innen bzw. dem/der Rektoratsdirektor:in verantwortet. Leitungen von Organisationseinheiten sprechen die vorgesehenen QE-Projekte mit der/dem Rektor:in bzw. der/dem zuständigen Vizerektor:in bzw. dem/der Rektoratsdirektor:in ab und informieren die Stabsstelle QM. Die Vizerektor:innen erstatten dem/der Rektor:in Bericht über die Erreichung der Ziele und die weiterführenden Entwicklungsmaßnahmen. Die Leitung der Stabsstelle QM kommuniziert vom Rektorat genehmigte institutionelle QE-Projekte, falls Verwaltungsmaßnahmen nötig sind, mit der Hochschulverwaltung (z.B. PH-Online Administration: verantwortlich für den Lehrveranstaltungsplan; Raumverwaltung), die das QE-Projekt bestmöglich unterstützt.

PHDL-Angehörige

Vorschläge für institutionelle QE-Projekte von Mitarbeiter:innen der Verwaltung gelangen via Rektoratsdirektor:in, von Lehrenden via Leitung ihrer Organisationseinheit und von Studierenden via Hochschüler:innenschaft zur Stabsstelle QM, die sie zum Entscheid an das Rektorat weiterleitet. Anliegen der PHDL-Angehörigen für organisationseinheiteninterne QE-Projekte werden via Vorgesetzte an die/den Rektor:in bzw. die betreffende/n Vizerektor:innen bzw. den/die Rektoratsdirektor:in weitergeleitet.



Stärken: Klare Beschreibung der Verantwortlichkeiten



Entwicklungspotential: Klare Umsetzung der Verantwortlichkeiten gemäß Beschreibung

STANDARD 3: STUDIEN UND LEHRE (AUSBILDUNG)

Die Qualitätsmanagementmaßnahmen im Bereich Studien und Lehre (Ausbildung) sind geeignet, die angestrebte Qualität der Studien und der Lehre und ihre damit verbundenen gesellschaftlichen Zielsetzungen sowie Ziele der Internationalisierung zu sichern und weiterzuentwickeln.

Im Kontext der Qualität der Lehre bezieht sich die PHDL u.a. auf die Begriffsdefinition der Österreichischen Hochschulkonferenz (ÖHK): „Qualitätsvolle Lehre ist gegeben, wenn die definierten gesellschaftlichen, institutionellen und curricularen Zielsetzungen erreicht und Studierende hierbei gefordert und gefördert werden, sowohl fachlich als auch in Bezug auf die Weiterentwicklung ihrer Persönlichkeit.“²⁵ Diese Definition steht im Einklang mit dem Leitbild der PHDL, das von einer umfassenden und ganzheitlichen Bildung spricht, die sich nicht nur in Leistung und Machbarkeit fassen lässt. In diesem Zusammenhang nennt die ÖHK als erste Bedingung ein Umfeld der gegenseitigen Wertschätzung, welches an der PHDL versucht wird zu realisieren und in den zahlreichen QS-Maßnahmen (z.B. *LV-Evaluierung*, *Evaluierung der Organisationseinheiten*) zum Thema gemacht und evaluiert wird. Neben den Empfehlungen der ÖHK und den Zielbeschreibungen des IAB (siehe Kap. 0.3.1 „Institut Ausbildung (IAB)“) fließen auch konkretere evidenzbasierte Qualitätskriterien²⁶ für die Lehre ein, wie sie etwa im QE-Projekt „Integrated Teaching PHDL (ITP)“ (siehe 1.7) im Rahmen der QS evaluiert wurden (siehe [3. Evaluierungsbericht ITP](#)). Ferner stellen die [Kriterien guter Lehre](#) für Aus-, Fort- und Weiterbildung des Arbeitskreises Qualitätsmanagement (AKQM) der Pädagogischen Hochschulen Österreichs eine Grundlage dar. Dabei wird unterschieden in Makroebene, die sich auf die Struktur und Studierbarkeit bezieht (z.B. Flexibilität: siehe 3.5 „Flexibilisierung“), in Mesoebene, die sich auf die Hochschulkultur, Haltung und Third Mission bezieht (z.B. Service Learning: siehe 3.3 „L.E.V.“; Bildung für nachhaltige Entwicklung: siehe 1.1 „Ganzheitlichkeit“; Kultur gegenseitiger Wertschätzung: siehe 3.5 „vertrauensvolle und unterstützende Lernumgebung“) und Mikroebene, die transparente Lehr- und Lerngelegenheiten anspricht (z.B. Theorie-Praxis-Transfer: siehe 3.5 „Theorie-Praxis-Bezug“). Schließlich sind die [„Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area \(ESG\)“](#)²⁷ handlungsleitend, welche z.B. die Bedeutung des „student-centred learning, teaching and assessment“ als Qualitätskriterium betonen (siehe z.B. 3.2 „innovative grading“, 3.3 „QE-Projekte“ und 3.6 „Studierendenzentrierung“).

3.1 Neu- und Weiterentwicklung von Studien

Maßnahmen zur Neu- und Weiterentwicklung von Studien (Curricula) müssen auf der Grundlage von gesetzlichen Vorgaben des BMBWF erfolgen (z.B. Dauer des Studiums, grundlegender Aufbau von Curricula, Kompetenzorientierung). Die inhaltliche Ausgestaltung liegt insbesondere im Bereich des Lehramtsstudiums Primarstufe²⁸ (PRIM) in der Verantwortung der PHDL. Als Qualitätskriterium für die Ausgestaltung definiert die [ÖHK \(S. 15\)](#) einen zyklischen Entwicklungsprozess: 1. *Analyse und Planung* (z.B. Sind alle Betroffenen in die Konzeptionierung einbezogen? Welche Kompetenzen sollen die Absolvent:innen im Studium erworben haben? Was erwarten die verschiedenen Interessensgruppen?), 2. *Konstruktionsphase und Umsetzung* (Was sind die erwarteten Lernziele? Welche Inhalte sind in welchem Ausmaß erforderlich? Was sind die Kerninhalte? Sind ausreichend Wahlfreiheiten berücksichtigt? Sind ausreichend individuelle Schwerpunktsetzungen möglich? Gibt es ausreichend Fächer zum wissenschaftlichen Arbeiten? In welcher inhaltlichen und zeitlichen Kohärenz erfolgt die Modularisierung? Sind allfällige Voraussetzungsketten nur inhaltlich begründet?) und 3. *Qualitätssicherung* (z.B. Wie wird die Studierbarkeit, Lehrbarkeit und Kohärenz mit den Anforderungsprofilen und Zielen mit QS-Maßnahmen gewährleistet?). In 3.3.1 wird beschrieben, wie in einem aktuellen QE-Projekt zur Neu- und Weiterentwicklung des Curriculums für das PRIM dieser zyklische

25 *Empfehlungen der Österreichischen Hochschulkonferenz zur Verbesserung der Qualität der hochschulischen Lehre*. (2014). Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (S. 12). https://gutelehre.at/fileadmin/user_upload/Empfehlungen_der_OeHK_hsk_Lehre_2014-1.pdf

26 Schneider, M. & Preckel, F. (2017). Variables associated with achievement in Higher Education: A systematic review of meta-analyses. *Psychological Bulletin*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/bul0000098>

27 *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG)*. (2015). Brussels, Belgium (S. 12). https://www.enqa.eu/wp-content/uploads/2015/11/ESG_2015.pdf

28 Die Curricula für das Lehramt Sekundarstufe (SEK) und Bachelorstudium Elementarpädagogik (EP) werden in enger Abstimmung zwischen den beteiligten Institutionen im Entwicklungsverbund Mitte entwickelt.

Entwicklungsprozess nicht nur umgesetzt, sondern erweitert wird, indem der zyklische Entwicklungsprozess selbst einen PDCA-Zyklus durchläuft. Neu- und Weiterentwicklungen von Curricula erfolgen vor allem auf der Basis von Evaluierungen (z.B. *Alumni-Befragung*), wenn in internen QS-Verfahren (z.B. *Jours fixes*) festgestellt wird, dass aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen (z.B. Nachhaltigkeit) zu wenig angesprochen werden oder wenn durch Vorgaben des BMBWF Änderungen notwendig sind.

Die zentrale QM-Maßnahme im Bereich Neu- und Weiterentwicklung von Studien im seit 2018 bestehenden Bachelorstudium Elementarpädagogik (EP) ist das Begleitforschungsprojekt „Zur Nachhaltigkeit des Bachelor-Studiums Elementarpädagogik im Berufsfeld der Studierenden“. Hierbei werden die Rahmenbedingungen (z.B. Anstellungsausmaß im Kindergarten, Familie etc.), die Ziele, Erwartungen und Herausforderungen sowie die wahrgenommenen Kompetenzerweiterungen und erworbene Professionalität der Studierenden untersucht.

Die Neu- und Weiterentwicklung der Curricula für das Lehramt Sekundarstufe (SEK) erfolgen sowohl standortbezogen (Institutionen in Linz bzw. in Salzburg) als auch standortübergreifend. Folgende Maßnahmen werden dabei gesetzt:

- standortbezogene Arbeitsgruppen pro Unterrichtsfach mit Vertreter:innen (Lehrende, Studierende) der Institutionen eines Standorts,
- standortübergreifende Arbeitsgruppen pro Unterrichtsfach mit den Vertreter:innen (Lehrende der Fachbereiche, Studierende) der standortbezogenen Arbeitsgruppen und
- standortübergreifende Arbeitsgruppen für nichtfachspezifische Aspekte des Curriculums (z.B. zur Entwicklung eines einheitlichen Aufnahmeverfahrens, für den Studienbetrieb, für die Abhaltung digitaler Lehre, für Technik und Administration).

Eine Neu- und Weiterentwicklung des Curriculums SEK (Version Studienjahr 2019: 4 Jahre Bachelor- und 2 Jahre Masterstudium) wurde begonnen, aber im Dezember 2022 auf Grund der Ankündigung des BMBWF, die Studienarchitektur zu verändern (3 Jahre Bachelor- und 2 Jahre Masterstudium) gestoppt. Sie wird nun (2024) nach der gesetzlichen Verankerung fortgeführt. Neben den gesetzlichen Vorgaben sind folgende Aspekte leitend: a) Erfahrungen mit dem aktuellen Curriculum (z.B. Angemessenheit des Ausmaßes der ECTS für eine LV, Studierbarkeit, Anerkennungen von LVen), b) Ergebnisse wissenschaftlicher Evaluierungen²⁹, c) Berücksichtigung des religiösen Schwerpunkts auf Basis der kirchlichen Trägerschaft der PHDL (siehe [Verankerung interreligiöse Kompetenzen](#)) und d) aktuelle gesellschaftliche Veränderungen und deren Anforderungen an den Lehrberuf (z.B. Digitalisierung, Nachhaltigkeit; siehe [Leifragen für das Berufsbild](#)³⁰).

Die QS dieser Maßnahmen erfolgt über 1. regelmäßige (alle 5–6 Wochen) *Sitzungen der Steuerungsgruppe OÖ* (Rektor:innen, Vizerektor:innen für die Ausbildung, IL AB³¹, Leitung Servicezentrum LiLeS, ÖH³²), 2. regelmäßige *Sitzungen der Steuerungsgruppe im Entwicklungsverbund Mitte* (Rektor:innen, Vizerektor:innen Ausbildung, IL AB, ÖH, LiLeS und je nach Thema geladene Expert:innen, z.B. Jurist:innen) und 3. regelmäßige *interne Koordinationstreffen* (IL AB und interne Koordinator:innen der Fachbereiche). Das neu konzipierte Curriculum wird intern durch eine Curricularkommission (Hochschulkollegium) und dem Hochschulrat beurteilt, zusätzlich muss es der *Curricularkommission Verbund Mitte* übermittelt und von der Steuerungsgruppe (Verbund Mitte) genehmigt werden, bevor es dem *Qualitätssicherungsrat (QSR)* des Bundesministeriums zur Genehmigung weitergeleitet wird.

3.1.1 Beispiel für ein QE-Projekt: Weiter- bzw. Neuentwicklung Curriculum Lehramtsstudium Primarstufe

Das QE-Projekt „Weiter- bzw. Neuentwicklung Curriculum Lehramtsstudium Primarstufe“ bezieht sich auf eine Maßnahme in der Ausbildung zur Neu- und Weiterentwicklung von Studien und beinhaltet ebenso

29 Z.B. Flick-Holtzsch, D., Hollenstein, L., Haldimann, M., Taras, A. Brühwiler, C. & Biedermann, H. (2023). Evaluierung der Pädagoginnenbildung NEU in Österreich – Abschlussbericht zur Primarstufe und Sekundarstufe Allgemeinbildung. In A. Schnider, M.-L. Braunsteiner, I. Brunner, C. Hansen, B. Schober & C. Spiel (Hrsg.), *Pädagoginnenbildung. Evaluationen und Analysen* (S.62–188). Heiligenkreuz: Be-Be-Verlag.

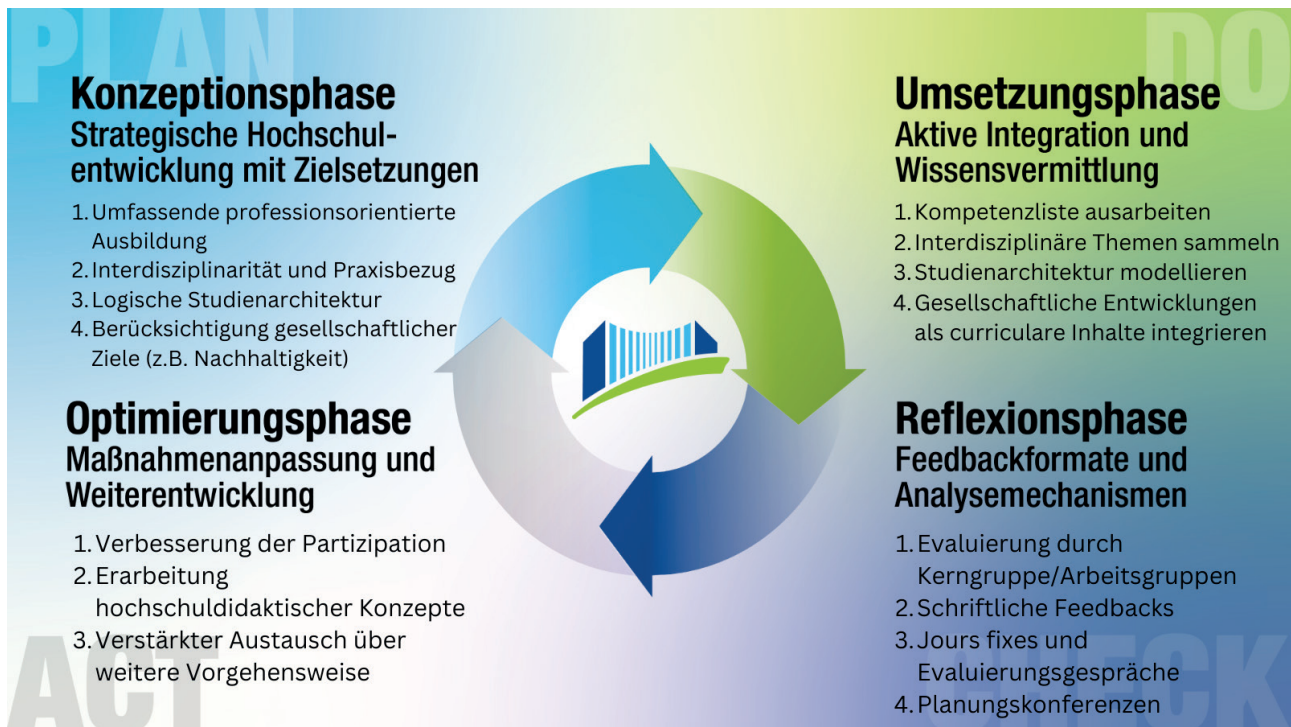
30 Die Grundlage für dieses Paper wurde von der PHDL entwickelt.

31 IL AB: Institutsleitung Ausbildung

32 ÖH: Österreichische Hochschüler:innenschaft

Maßnahmen zur Weiterentwicklung von Lehr- und Lernprozessen (siehe Audit-Standard 3.3). Sie wurde durch das Rektorat 2021 initiiert und durchläuft alle vier Phasen eines PDCA-Zyklus (siehe Abb. 8).

Abbildung 8: Qualitätsregelkreis des QE-Projekts „Neu- und Weiterentwicklung Curriculum Lehramt Primarstufe“



AUSGANGSLAGE

Das aktuelle Curriculum für das PRIM wurde 2015/16 im Zuge der PädagogInnenbildung NEU³³ im Einklang u.a. mit dem Leitbild (siehe z.B. im Curriculum S. 7: „Der dem Curriculum zugrundeliegende Bildungsbegriff“ oder S. 16: Querschnittsthema „religionspädagogisch-philosophisch-interreligiöse Bildung“) konzipiert. Seit dem Studienjahr 2016/17 wird dieses Curriculum an der PHDL umgesetzt.

Als begleitende QS-Maßnahmen fanden bzw. finden zahlreiche systematische Evaluierungen statt, u.a.:

- *SWOT-Analyse (Studierende)*: Alle Studierenden des ersten Studienjahrgangs im neuen Curriculum wurden am Ende des 2. Ausbildungssemesters (SoSe 2017) und erneut am Ende des 4. Ausbildungssemesters (SoSe 2018) nach den Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken des Curriculums befragt (siehe [Stärken-Schwächen-Analyse Curriculum PRIM Studierende](#)).
- *SWOT-Analyse (Lehrende)*: Alle Lehrenden wurden im WiSe 2021/22 nach den Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken des Curriculums befragt (siehe [Stärken-Schwächen-Analyse Curriculum PRIM Lehrende](#)).
- *Wahrnehmung der Kohärenz (Studierende)*: Alle Studierenden des Abschlusssemesters des Bachelorstudiums wurden zu drei Erhebungszeitpunkten (SoSe 2020, 2021 und 2022) mittels eines Online-Fragebogens nach ihrer Wahrnehmung der Kohärenz im Studium befragt (Verknüpfung der Fachwissenschaften, Fachdidaktiken, Bildungswissenschaften und Pädagogisch Praktischen Studien).³⁴
- *Umsetzung Kompetenzaspekte (Alumni-Befragung)*: Jährliche Alumni-Befragungen (2021, 2022, 2023) wurden mittels eines Online-Fragebogens durchgeführt, um zu erheben, inwieweit die im Curriculum geforderten Kompetenzaspekte in der Ausbildung auch tatsächlich gelehrt/gelernt werden (siehe [Endbericht Alumni-Befragung](#)).

³³ Sichtbarste Neuerung war die Einführung eines vier Jahre dauernden Bachelorstudiums, an das ein Masterstudium anschließt. Lehramtsstudien für allgemeinbildende Fächer an den Schulen der Sekundarstufe (Mittelschulen, Allgemeinbildende Höhere Schulen, Polytechnische Schulen, Mittlere und Höhere Berufsbildende Schulen) werden gemeinsam durch Universitäten und Pädagogische Hochschulen durchgeführt.

³⁴ Müller, M. (2022). Kohärenzen, Redundanzen und blinde Flecken ... Aktualität und Anschlussfähigkeit der Lehrer*innenbildung an der PHDL. Eine Längsschnittuntersuchung zu Kohärenzwahrnehmungen von Studierenden im Lehramtsstudium. *Pädagogische Horizonte*, 6(2), 29–44. <https://paedagogische-horizonte.at/index.php/ph/article/view/181/152>

- *Umsetzung der handlungsleitenden Ziele und Querschnittsthemen:* Studierende des 1. Semesters im Masterstudium wurden im WiSe 2020/21 mittels eines Online-Fragebogens befragt, inwieweit die handlungsleitenden Ziele und Querschnittsthemen im Bachelorstudium umgesetzt wurden (siehe [Bericht Evaluierung Querschnittsthemen PRIM](#)).
- *Leitbildevaluierung:* Diese Befragung über die realisierte Umsetzung der Ziele des Leitbildes wird jährlich durchgeführt und enthält u.a. die Dimension „Zielgruppenspezifisches Angebot“ (siehe [Bericht Leitbildevaluierung](#)).
- *Günstige Rahmenbedingungen für den Berufseinstieg:* Gruppendiskussionen und eine Befragung von Studierenden des letzten Ausbildungssemesters und Absolvent:innen wurden zu den als günstig für den Berufseinstieg wahrgenommen Rahmenbedingungen durchgeführt.³⁵

KONZEPTIONSPHASE (vgl. Qualitätskriterium „Analyse und Planung“ gem. ÖHK)

Die (veröffentlichten) Ergebnisse der systematischen Evaluierungen zeigen Mängel in der Ausbildung zentraler Kompetenzaspekte (z.B. im Bereich Classroom Management oder Elternarbeit), eine mangelhafte Interdisziplinarität, eine teilweise unvorteilhafte und starre Studienarchitektur (z.B. kleinteilige Lehrveranstaltungen, Verschulung) oder zu wenig Praxisbezug. Ferner wird das zielgruppenspezifische Angebot kontinuierlich geringer eingeschätzt und aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen (z.B. Digitalisierung, Nachhaltigkeitsziele) werden im Curriculum 2015/16 noch zu wenig integriert. Aus diesen Defiziten des aktuellen Curriculums leiten sich die zentralen allgemeinen Zielsetzungen für die aktuelle Überarbeitung des Curriculums ab. Dieser institutionelle Entwicklungsprozess startete Ende 2021 mit einem Projektauftrag des Rektorats, in dem Sinn/Nutzen bzw. Zweck/Ziele, Vorgehensweise und Verantwortungen festgehalten werden (siehe [Projektauftrag I](#)).

UMSETZUNGSPHASE (vgl. Qualitätskriterium „Konstruktionsphase und Umsetzung“ gem. ÖHK)

Leitbildkonform findet die Überarbeitung des Curriculums als dialogischer Prozess unter größtmöglicher Partizipation aller Beteiligten statt. Weitere Erkenntnisse der kontinuierlichen wissenschaftlichen Evaluierungen fließen u.a. in den Entwicklungsprozess ein. Als zentrale Maßnahme wurde eine Kerngruppe (vier Personen) installiert, die in einer Kick-Off-Veranstaltung im März 2022 u.a. über die Ziele und weiteren Schritte informierte. Die Kerngruppe initiierte folgende Maßnahmen:

- Involvierung der Lehrenden und Studierenden (Vertreter:in der ÖH) in den Entwicklungsprozess durch a) die Installierung von Arbeitsgruppen (z.B. zum neuen Berufsbild, zu interdisziplinären Themen, zur Studienarchitektur, zu gesellschaftlichen Entwicklungen wie Inklusion, Nachhaltigkeit, zum Praxisbezug) und b) die Installierung von Fachgruppen (zur Auflistung notwendiger Inhalte z.B. im Sachunterricht, in Mathematik, in Soziologie, in den Bildungswissenschaften); ferner initiierte die Kerngruppe c) Studientage, d) regelmäßige Curriculum-Treffs und f) eine Curriculumswocche, in denen eine inhaltliche Vertiefung für alle Interessierten stattfand,
- Information aller Lehrenden über den aktuellen Stand des Entwicklungsprozesses a) auf der Lernplattform Moodle, b) bei regelmäßigen Curriculum-Treffs (mehrmals im Semester), c) bei Semesterkonferenzen des IAB und d) bei Studientagen (ca. zweimal/Semester) und
- Angebot von aktuell relevanter wissenschaftlicher Literatur und Austausch mit Expert:innen (z.B. wurde Prof. Ehlers zu einem Studientag eingeladen, um die Future Skills vorzustellen).

Zeitgleich zu den Maßnahmen der Kerngruppe wurde die Rohversion eines Kompetenzmodells auf der Basis eines professionsspezifischen Kompetenzmodells (InTASC-Modell)³⁶ entwickelt, das in den Curriculum-Treffs vorgestellt wurde. Das Bedeutsame dieses Kompetenzmodells besteht darin, dass es Standards

35 Ketter-Räuling, F. (2022). Und wenn sie nicht gestorben sind, dann leben sie noch heute. Impulse aus Sicht (ehemaliger) Studierender zur Weiterentwicklung von Hochschule im Kontext gelingender Berufseinstiegsszenarien. *Pädagogische Horizonte*, 6(2), 45–58. <https://paedagogische-horizonte.at/index.php/ph/article/view/167/153>

36 Interstate New Teachers Assessment And Support Consortium. (1992; 2013). https://ccsso.org/sites/default/files/2017-12/2013_INTASC_Learning_Progressions_for_Teachers.pdf

und Indikatoren auf Wissens- und Performanzniveau enthält.³⁷ Die Ergebnisse einer großen nationalen Evaluierung der PädagogInnenbildung NEU³⁸, die im Frühjahr 2023 zur Verfügung standen, wurden im Curriculum-Treff ebenso präsentiert und diskutiert.

REFLEXIONSPHASE (vgl. Qualitätskriterium „Qualitätssicherung“ gem. ÖHK)

Die QS der Maßnahmen der Kerngruppe erfolgte über 1. schriftliches *Feedback*, das sich die Kerngruppe von den Teilnehmer:innen der Arbeits- und Fachgruppen einholte („Wie zufrieden bin ich mit dem bisherigen Prozess?“), 2. *Jours fixes* mit der IL AB, SL PRIM³⁹ und der Kerngruppe und 3. *Evaluierungsgespräche* mit dem REK⁴⁰, der IL AB und der Kerngruppe. Diese QS, die sich auf den Entwicklungsprozess selbst bezieht, stellt eine Erweiterung der von der ÖHK (S.15) vorgeschlagenen Vorgehensweise dar. Über die QS des neuen Curriculums gem. Qualitätskriterium der ÖHK wurde noch nicht diskutiert, aber die schon vorhandenen QS-Verfahren (siehe „Ausgangslage“) haben sich bewährt und können auch weiterhin verwendet bzw. ggf. angepasst bzw. erweitert werden.

OPTIMIERUNGSPHASE

Um die Partizipation bei der Entwicklung des Kompetenzmodells zu verbessern, wurde es in den Curriculum-Treffs vorgestellt und u.a. mit Bezug zu übergeordneten PHDL-Zielen wie dem Leitbild in einem partizipativen Prozess adaptiert. Die Arbeitsgruppe „Ökolog/Pilgrim“ und das IME wurden etwa hinzugezogen, um aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen wie die Nachhaltigkeitsthematik oder die Digitalisierung stärker abzubilden und die Pädagogisch Praktischen Studien wurden involviert, um den Praxisbezug im Kompetenzmodell angemessener zu integrieren. Der gesamte Entwicklungsprozess wurde zwischenzeitig im Dezember 2022 gestoppt, da vom BMBWF eine Veränderung der Studienarchitektur (3 Jahre Bachelorstudium, 2 Jahre Masterstudium berufsbegleitend) angekündigt und im April 2024 gesetzlich verankert wurde. In der Zwischenzeit fanden kontinuierlich so genannte „Curriculum-Rethinking-Tanks“ statt, in denen interessierte Lehrende auf der Basis curricularer Prinzipien (siehe [Curriculare Prinzipien](#)), welche vom (neuen) Rektor formuliert wurden, neue hochschuldidaktische Konzepte erarbeiteten, welche in das neue Curriculum einfließen werden (siehe Audit-Standard 3.3 Weiterentwicklung von Lehr- und Lernprozessen). In einer ersten Runde wurden 41 Konzepte präsentiert und vom Rektorat und der SL PRIM bewertet. Mit der gesetzlichen Grundlage im April 2024 erfolgte ein neuer Projektauftrag des Rektorats, in dem u.a. die Arbeit der Kerngruppe wieder aufgenommen wurde (siehe [Projektauftrag II](#)). Viele Inhalte des aktuellen Curriculums werden (auch aufgrund der Evaluierungsergebnisse) nicht ersetzt, sondern optimiert und aktualisiert. Es geht nicht nur um inhaltliche Ergänzungen und Aktualisierungen, sondern vor allem um hochschuldidaktische Weiterentwicklungen, die den gesellschaftspolitischen Anforderungen Rechenschaft tragen sollen. Aktuell sind das die Vereinbarkeit von Studium und Beruf, worauf mit entsprechend flexiblen Studienstrukturen und individuellen Angeboten reagiert wird. Das aktuelle Curriculum für das PRIM zeichnet sich vor allem auch dadurch aus, dass ein weitreichendes Angebot an freien Wahlfächern⁴¹ und Schwerpunkten⁴² vorhanden ist,

37 Die Outcomes (Lernziele) der einzelnen LVen des neuen Curriculums werden auf der Basis der Indikatoren des InTASC-Modells formuliert. Um die QS in dieser Hinsicht zu gewährleisten, wird einerseits die Korrespondenz jedes Outcomes mit den Indikatoren und andererseits die vollständige Abbildung aller Indikatoren überprüft. Die Indikatoren dienen ferner als Grundlage für die Evaluierung der Ausbildung nach Inkrafttreten des neuen Curriculums (z.B. in der Alumni-Befragung).

38 Flick-Holtsch, D., Hollenstein, L., Haldimann, M., Taras, A. Brühwiler, C. & Biedermann, H. (2023). Evaluierung der PädagogInnenbildung NEU in Österreich - Abschlussbericht zur Primarstufe und Sekundarstufe Allgemeinbildung. In A. Schnider, M.-L. Braunsteiner, I. Brunner, C. Hansen, B. Schober & C. Spiel (Hrsg.), *PädagogInnenbildung. Evaluationen und Analysen* (S. 62–188). Heiligenkreuz: Be-Be-Verlag.

39 SL PRIM: Studienleitung Primarstufe

40 REK: Rektorat

41 Es gibt aktuell 20 Wahlfächer (z.B. Improtheater, Saxophon, ...).

42 Es werden neun Schwerpunkte (je 63 ECTS; ab dem 5. Sem.) angeboten: Bewegung und Gesundheit, Elementarpädagogik, Inklusive Pädagogik/Fokus Behinderung, KREATIV!, Mathematik-Naturwissenschaft-Technik, MusikTheaterMedien, Religions- und Spiritualitätsbildung, Soziale Vielfalt: Sozial- und kulturwissenschaftliche Vertiefungen, Sprachliche Bildung und Mehrsprachigkeit.

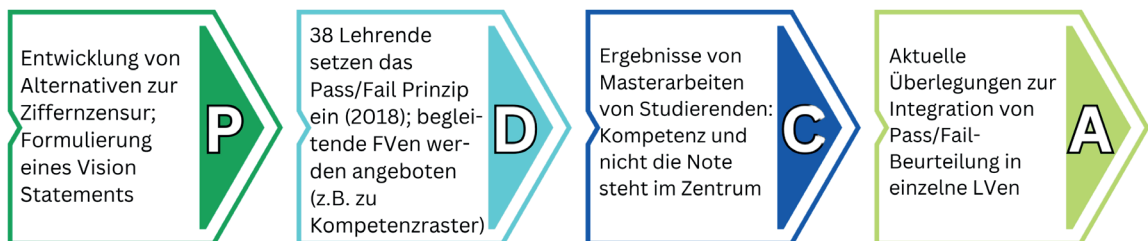
die im neuen Curriculum beibehalten werden.⁴³ Das neu konzipierte Curriculum⁴⁴ für das PRIM wird intern von einer Curricularkommission, dem Hochschulkollegium und dem Hochschulrat beurteilt (QS), bevor es an den Qualitätssicherungsrat des BMBWF übermittelt wird.

3.2 Kompetenz- und Leistungsüberprüfung und -beurteilung von Studierenden in allen Studienphasen (einschließlich Zulassungs- und allfälliger Aufnahmeverfahren)

Die Kompetenz- und Leistungsüberprüfung und -beurteilung bezieht sich in allen Studienrichtungen auf curriculare Vorgaben (z.B. mündliche/schriftliche Prüfungen). Um die Qualität zu sichern, werden in allen Studienrichtungen Konzepte für die Kompetenz- und Leistungsüberprüfung entwickelt und akkordiert. Ferner beschäftigt sich die PHDL mit innovativen Formen der Beurteilung (innovative grading), insbesondere mit dem Pass/Fail-Prinzip der Beurteilung („Mit Erfolg teilgenommen“, „Ohne Erfolg teilgenommen“), um Alternativen für die herkömmliche Ziffernsensur zu entwickeln. Diese steht mangels Objektivität, Reliabilität und Validität in der Kritik. In dem Forschungs- und QE-Projekt „Innovative Grading“ wird die Pass/Fail-Beurteilung untersucht. Dabei werden zur Leistungsfeststellung u.a. Kompetenzraster verwendet.



Beispiel für einen PDCA-Zyklus: Innovative Grading (siehe Vision Statement⁴⁵ und Evaluierung⁴⁶)



Stärken: Das „innovative grading“ stellt eine wichtige QE-Maßnahme dar, da es einerseits eine intensive Auseinandersetzung der/des Lehrenden mit den Kompetenzfacetten und deren Ausprägung bei den Lernenden erfordert und andererseits von den Studierenden als sehr positiv erlebt wird.

Um die QS der verschiedenen Maßnahmen in der Kompetenz- und Leistungsüberprüfung zu gewährleisten, werden folgende Aktivitäten durchgeführt: 1. In regelmäßigen *Treffen* werden die Anforderungen zwischen den Lehrenden besprochen und vereinbart. So trifft sich z.B. das Team der Bildungswissenschaften und Pädagogisch Praktischen Studien (PPS) der SEK einmal im Semester, um aktuelle Themen bzw. die LV-Anforderungen zu besprechen (z.B. Anpassung der Arbeitsaufträge in Zeiten der KI). 2. Regelmäßige *Konferenzen* der Fachkoordinationen (Bildungswissenschaften und Fachdidaktiken) mit der SL PRIM dienen einem zeitnahen Informationsaustausch. Auch die Schwerpunkt-Leiter:innen (PRIM) werden regelmäßig zu Austauschtreffen eingeladen und in die Weiterentwicklung der Schwerpunkt-Wahlen eingebunden. 3. In regelmäßigen *Konferenzen* der Betreuer:innen von Masterarbeiten werden im PRIM Beurteilungskriterien und Anforderungen diskutiert. 4. Jährliche *Alumni-Befragungen* haben zum Ziel, Rückmeldungen zu erhalten, inwiefern die Studierenden die im Curriculum genannten Kompetenzen auf der Basis von Selbsteinschätzung entwickelt haben (siehe [Alumni-Befragung Endbericht](#)).

43 Das Modul „Fächerübergreifende Studien (FÜS)“ zur Erweiterung des persönlichen Kompetenzprofils (6 ECTS) bietet ebenfalls Wahlmöglichkeiten (z.B. Bogenschießen, Dr. Johann Gruber, ...).

44 Wahlweise können von den Studierenden (verteilt auf Bachelor- und Masterstudium) 60-ECTS-Schwerpunkte („Inklusive Pädagogik“, „Deutsch als Zweitsprache - sprachliche Bildung“ und „Religions- und Spiritualitätsbildung“) oder 6x10-ECTS-Wahl- und Vertiefungsfächer gewählt werden. Bei der Curriculumskonzeption wird insbesondere auf einen hohen Praxisbezug und die Verankerung wichtiger Querschnittsthemen (z.B. Medienpädagogik, Nachhaltigkeit, Interdisziplinarität) geachtet.

45 Reiting, J. et al. (2018). Innovative Leistungsfeststellung und Leistungsbewertung an der Privaten Pädagogischen Hochschule der Diözese Linz - Vision Statement der Interessensgemeinschaft Innovative Grading IG². *Pädagogische Horizonte*, 2(1), 107-112. <https://paedagogische-horizonte.at/index.php/ph/article/view/37/31>

46 Svoboda, U., & Vogl, U. (2021). Auf dem Weg zu einer neuen Prüfungskultur: Innovative Leistungsbewertung an der Privaten Pädagogischen Hochschule der Diözese Linz. *Pädagogische Horizonte*, 5(2), 245-266. <https://paedagogische-horizonte.at/index.php/ph/article/view/146/115>

In allen Studienrichtungen gibt es spezifische Aufnahmeverfahren:

- Beratungsgespräch (EP): Anstatt eines Aufnahmeverfahrens findet im EP ein individuelles beratendes Aufnahmegespräch mit der Studienleitung EP (SL EP) zur Interessensreflexion statt. Die Aufnahmekriterien sind vom BMBWF festgelegt und umfassen z.B. das Ausmaß der Vorbildung, den Anmeldungstermin oder die Rolle im Kindergarten (Leiter:in vs. keine Leiter:in).
- Aufnahmeverfahren (PRIM): Das Aufnahmeverfahren besteht aus mehreren Modulen: Modul A besteht aus einem Online Self Assessment (OSA) mit vier Teilen: 1. Wissenschaftliche Recherche und Textzusammenfassung, 2. Videointerview, 3. Feedback (an-)nehmen und geben und 4. Fragen zu Einschätzungen, Wissen und Persönlichkeit. Modul B wird im Entwicklungsverbund Mitte institutionsspezifisch umgesetzt. An der PHDL besteht Modul B aus verschiedenen Bereichen: 1. persönliche Eignung (Gespräch mit Studienbewerber:in, 2. musikalisch-rhythmische Eignung, 3. körperlich-motorische Eignung und 4. Sprachkompetenz (Rechtschreibung, Grammatik).
- Aufnahmeverfahren (SEK): Das Aufnahmeverfahren ist für alle Institutionen im Entwicklungsverbund Mitte ident. Das Modul A besteht wie im PRIM aus dem Online Self Assessment (OSA). Das Modul B ist ein elektronischer Zulassungstest, der von der Universität Salzburg entwickelt wurde und aus vier Teilen besteht: 1. kognitive Fähigkeiten (z.B. schlussfolgerndes Denken), 2. Wissen (z.B. gesellschaftliches Wissen), 3. Persönlichkeit (z.B. genaues Arbeiten und Konzentrieren und 4. Einstellungen (z.B. soziales Verständnis). Modul C ist eine spezifische Eignungsüberprüfung für bestimmte Unterrichtsfächer (Bewegung und Sport, Instrumentalmusikerziehung, Musikerziehung, Bildnerische Erziehung, Bildnerische Erziehung - Gestaltung: Technik, Textil und Mediengestaltung).

Die Aufnahmeverfahren für die Lehramtsstudien wurden österreichweit evaluiert. Die Ergebnisse⁴⁷ wurden bei einem Runden Tisch 2023 mit dem BMBWF vorgestellt und Optimierungsmaßnahmen im Entwicklungsverbund Mitte durchgeführt (z.B. Verkürzung des Verfahrens).

3.3 Weiterentwicklung von Lehr- und Lernprozessen

Die ÖHK (S.18) empfiehlt u.a. den motivationalen Charakter im Kontext guter Lehre in den Vordergrund zu stellen (z.B. Anerkennungen) und didaktische Weiterbildungsmöglichkeiten zu eröffnen. Zur Weiterentwicklung von Lehr- und Lernprozessen hinsichtlich dieser und zusätzlicher in der Kapiteleinleitung genannter Qualitätskriterien tragen folgende Maßnahmen bei:

- *QE-Projekte*: Zahlreiche QE- bzw. Forschungsprojekte werden zu innovativen hochschuldidaktischen Konzepten in den LVen durchgeführt, die vor allem das student centred teaching and learning (vgl. das Qualitätskriterium gem. ESG) forcieren u.a.:



► **Integrated Teaching PHDL (ITP)** hatte das Ziel, ein PHDL-spezifisches Konzept des Blended Learning zu entwickeln (siehe 1.7). ► **DIGIT:TIME** verfolgt den Zweck, ein Konzept für digitale Englischdidaktik zu entwickeln, welches im Rahmen der Ausbildung von Englischlehrer:innen im Entwicklungsverbund Mitte eingesetzt werden kann. ► **Forschend partizipative Prozesse in der Hochschuldidaktik für Bildungswissenschaften im Distanz-Modus** hatte zum Ziel, die Gelingensbedingungen für forschend-partizipative Prozesse in Online-Settings zu erforschen. ► **Vis-a-vis** hat zum Ziel, ein didaktisches Konzept auf der Basis problembasierter Lernens (weiter) zu entwickeln, das interkulturelle und medienpädagogische Kompetenzen fördert (internationale Kooperation mit der Universität Bonn und dem Oranim Academic College, Israel). Hierbei lernen Studierende der drei Hochschulen in interkulturell zusammengesetzten Kleingruppen im synchronen und asynchronen Modus über einen Zeitraum von zwei Monaten gemeinsam. Dieses QE-Projekt wird seit sieben Jahren jährlich mit einer Seminargruppe durchgeführt und weiter entwickelt. ► **StiA (Studierende im Aufbruch)** brachte engagierte Studierende mit frischen Ideen und veränderungsbereite Schulen zusammen, um konkrete gemeinsame Schritte der Schulentwicklung zu setzen.⁴⁸ ► **VaKE (Values and Knowledge Education)** verbindet Werterziehung und

47 Pfaffel, A. & Ecker, B. (2023). Evaluation der Aufnahmeverfahren für Lehramtsstudien der Primarstufe und Sekundarstufe Allgemeinbildung an den Pädagogischen Hochschulen und Universitäten in Österreich. In A. Schnider, M.-L. Braunsteiner, I. Brunner, C. Hansen, B. Schober & C. Spiel (Hrsg.), *Pädagoginnenbildung. Evaluationen und Analysen* (S.16–61). Heiligenkreuz: Be-Be-Verlag.

48 Vogl, U. & Reibnegger, H. (2020). StiA – Studierende im Aufbruch. Eine Initiative für selbstverantwortliches Lernen und Selbstwirksamkeitserfahrungen. *Pädagogische Horizonte*, 4(2), 81–104. <https://paedagogische-horizonte.at/index.php/ph/article/view/93/69>

Wissenserwerb auf konstruktivistischer Basis und zielt u.a. auf die Förderung des Berufsethos von Lehramtsstudierenden.⁴⁹ Die Forschungsergebnisse dieser u.a. QE-Projekte fließen direkt in die spezifischen LVen ein.

- Initiative „Rethinking Curriculum“ (PRIM): Das Rektorat hatte im Rahmen der Entwicklung des Curriculums für das PRIM die Initiative „Rethinking Curriculum“ zur Entwicklung innovativer Lehr- und Lernkonzepte im Dezember 2023 gestartet. Die im Rahmen einer Veranstaltung im Februar 2024 präsentierten und diskutierten hochschuldidaktischen Konzepte sollen in das neue Curriculum einfließen (siehe auch 3.1.1).
- *Blended Intensive Programme (BIP)*: Im Zuge der Verbindung von Kurzzeitmobilitäten und innovativer Lehr-Lernsettings (konkret forschungsorientiertes Lernen im Blended Learning-Format) fördert die PHDL die Teilnahme an der Initiative Blended Intensive Programmes (BIP) der EU, an der 2024 erstmals eine Gruppe von Studierenden in Italien (Neapel) teilnimmt. Durch das BIP können Studierende in interkulturellen Gruppen lernen, was im normalen Studienalltag an der PHDL nicht möglich wäre. Ferner führen sie kleine Forschungsprojekte durch.⁵⁰
- *Studientag „HoFo meets PHforscht“*: Bei „HoFo meets PHforscht“ (HoFo = Hochschuldidaktisches Forum) handelt es sich um eine Kooperationsveranstaltung zwischen dem IAB und IFE, die zu einem Diskurs einlädt, der im Rahmen von Vorträgen, Symposien und Workshops die Zielsetzung hat, die gelebte Praxis der forschungsgeleiteten Lehre an der Hochschule sichtbar zu machen und gemeinsam zu reflektieren (siehe [Nachlese HoFo meets PHforscht 2021](#)). Es bietet viele didaktische Anregungen für interessierte Lehrende. Dieser Studientag findet alle zwei bis drei Jahre statt (der letzte Studientag war 2024).
- Am IRP wurde mit März 2023 eine neue Initiative zu einer Klausur gestartet, bei der *fachspezifische Themen der Lehre und Forschung gemeinsam entwickelt und vertieft* werden können. Die Durchführung erfolgt biennal.
- *L.E.V.*: Seit dem WiSe 2015/16 wird das Projekt L.E.V. (Leben, Engagement, Verantwortung) umgesetzt, das auf dem Konzept des Service Learning basiert und im Curriculum für das PRIM integriert ist (z.B. in der LV „Erlernen von Techniken wissenschaftlichen Arbeitens unter Berücksichtigung von inklusionsorientierten Konzepten“). Lernen durch Engagement ist ein Unterrichtskonzept, das gesellschaftliches Engagement von Studierenden mit Fachwissen unter Einbeziehung von Reflexion verbindet. Studierende setzen sich für das Gemeinwohl ein und wenden ihr erworbenes Wissen und ihre persönlichen Kompetenzen in den einzelnen Sozialeinrichtungen an (z.B. Deutschkurs für Flüchtlinge, Amigo von SOS Menschenrechte, Asylwerber:innen begleiten, Kinder und Jugendanwaltschaft - sich mit einem Kind in der Freizeit treffen und gemeinsame Aktivitäten machen...). In weiterer Folge bringen Studierende ihre persönlichen Erfahrungen des Freiwilligen Engagement in die Ausbildung ein, diskutieren, reflektieren und analysieren theoriegeleitet. Einmal jährlich findet in Zusammenarbeit mit dem Unabhängigen Freiwilligenzentrum ein Marktplatz statt, an dem die Studierenden Informationen von den verschiedenen sozialen Institutionen erhalten, bei denen sie sich sozial engagieren können (siehe <https://www.youtube.com/watch?v=UdQf71qOqRc>). Wenn sie z.B. Geflüchtete unterstützen, werden im DIB auch kurze Fortbildungen für Deutsch als Fremdsprache angeboten.
- *Maiversity*: Die Veranstaltung Maiversity behandelt jedes Jahr ein spezifisches Thema im Kontext von Diversität (2024: Menschen und Kinderrechte, Prävention von Gewalt). Lehrende und Studierende können u.a. im Rahmen von LVen mit Expert:innen diskutieren und gemeinsam pädagogische Konsequenzen und Überlegungen andenken (siehe [Maiversity 2024](#)).
- *Erfahrungsaustausch* (PRIM, SEK): In den regelmäßigen Treffen der Fachgruppen oder in Planungskonferenzen werden u.a. erfolgreiche didaktische Umsetzungen für einzelne LVen reflektiert (z.B. Welches Lehr-/Lernkonzept hat sich beim Masterseminar Ethik, Fachdidaktik Primarstufe, ... bewährt? Welche Erfahrungen sind mit dem Einsatz der Online-Lehre in einer LV zu Fachdidaktik Englisch gemacht worden?).

49 Weinberger, A., Patry, J-L. & Weyringer, S. (2017). Förderung berufsethischer Aspekte durch VaKE (Values and Knowledge Education) in der Ausbildung von Lehrpersonen. *Pädagogische Horizonte*, 1(1), 19-42. <https://paedagogische-horizonte.at/index.php/ph/article/view/25/5>

50 Durch die langjährigen Mobilitätsaktivitäten besteht mit der Universität Neapel (Università degli Studi Suor Orsola Benincasa) eine gute Zusammenarbeit, welche dieses BIP, das auf Initiative von Neapel, aber auf der Grundlage der Erfahrungen der PHDL im Research Based Learning durchgeführt wird, möglich machte. Eine andere Form des interkulturellen Lernens erfolgt im Forschungsprojekt Vis-à-vis (siehe 3.3 „QE-Projekt Vis-à-vis“).

- Das IRP praktiziert institutsspezifisch einen regelmäßigen informellen Austausch in den Belangen der religionspädagogischen und spirituellen Ausbildung, Lehre und Forschung. Dabei werden *aktuelle Themen interkollegial und mit der IL RP⁵¹ reflektierend* ins Gespräch gebracht.
- *Initiative „Denkwerkstatt“ (EP)*: Die Denkwerkstatt ist ein Forum für Absolvent:innen, Studierende und Lehrende des EP, das eine Verbindung sowie Vernetzung zwischen Berufspraxis, Wissenschaft und Lehre intensiviert. Es gibt mehrere Treffen pro Studienjahr, jeweils zu einem spezifischen aktuellen Thema mit Expertenbeteiligung. U.a. bietet die Denkwerkstatt einen lebendigen Austausch zu aktuellem Wissen, der das Handeln im elementarpädagogischen Feld inspiriert und zum pädagogischen Gelingen beiträgt. Es gibt ebenfalls Veranstaltungen, in denen die Absolvent:innen ihre Bachelorarbeit vorstellen und sie mit anderen Studierenden diskutieren.
- *Intensiver Austausch (EP)*: Lehrende, insbesondere jene mit einem Lehrauftrag, besprechen mit der SL EP ihre Lehrkonzeptionen, z.B. um Redundanzen zu verhindern.
- *Leistungsprämien*: Hervorragende Lehre ist u.a. ein Kriterium für die Möglichkeit eine Leistungsprämie durch das Rektorat zugewiesen zu bekommen⁵². Die Kriterien für den Erhalt einer Leistungsprämie wurden u.a. partizipativ durch eine Befragung des Lehrpersonals festgelegt (siehe [Befragung Leistungsprämie](#)).

Die QS dieser Maßnahmen erfolgt über 1. *wissenschaftliche Evaluierungen* (z.B. bei QE- und Forschungsprojekten), 2. *Jours fixes* in den betreffenden Organisationseinheiten (z.B. Studiengang Primarstufe) und 3. *Jours fixes* und/oder *Evaluierungsgespräche* mit dem REK. Im EP werden ferner Koordinationsgespräche im Tandem zwischen SL EP und Personen geführt, die für einen bestimmten Bereich zuständig sind (z.B. Fortbildung). Ferner gibt es im EP noch themen- und aufgabenspezifische Koordinationsgespräche.



Stärken: Angebote wie L.E.V., Denkwerkstatt, „HoFo meets PHforsch“ sind Markenzeichen geworden, die Lehr- und Lernprozesse substanziell weiter entwickeln.

3.4 Unterstützung und Beratung der Studierenden in allen Phasen

Die Unterstützung und Beratung der Studierenden erfolgt entlang des „Student Life Cycle“. Dieser beginnt mit angemessener Information und Beratung von Studieninteressierten, setzt sich fort in der Information bzgl. Gewinnung, Auswahl und Zulassung zum Studium, weiters mit der kontinuierlichen Information während der einzelnen Studienabschnitte und endet mit den Alumni und deren Einstieg in das Schulleben (siehe Abb.9). Eine hochwertige Beratung ist ein wichtiges Qualitätskriterium und ein profildbildendes Element der Hochschule.⁵³ Gemäß [ÖHK \(S.20\)](#) sollen die Informationen einfach zugänglich und vor allem verständlich aufbereitet sein. Dies wird an der PHDL umgesetzt, indem wichtige Informationen auf der Homepage (PHDL bzw. LiLeS) oder im entsprechenden Moodle-Kurs (z.B. für das PRIM) einfach zugänglich und kurz und prägnant formuliert sind.

51 IL RP: Institutsleitung Religionspädagogik

52 Gem. § 54e GehG (Gehaltsgesetz) steht der Hochschule ein „Prämientopf“ von jährlich 2,14% der Bezugssumme (Monatsbezüge und Sonderzahlungen) der Hochschullehrpersonen zur Verfügung.

53 Hochschulrektorenkonferenz. (2021). *Beratung im Student Life Cycle durch die Hochschulen*. https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-01-Beschluesse/2021-11-16_HRK-MV-Entschliessung_Beratung_student_life_cycle.pdf

Abbildung 9: Informationen und Beratung entlang des „Student Life Cycle“ an der PHDL



Folgende Maßnahmen dienen der Unterstützung und Beratung von Studierenden in allen Phasen des Studiums:

- **Studien-Info-Messe:** Auf der jährlich stattfindenden Studien-Info-Messe, die gemeinsam von der JKU mit dem Land OÖ durchgeführt und von ca. 4000 Maturant:innen besucht wird, wird die PHDL präsentiert.
- **PHDL im Internet:** Über Social Media (Instagram, Facebook) wird versucht, potentielle Studierende anzusprechen.
- **Informationstage für Studieninteressierte:** Für das EP, PRIM und SEK werden regelmäßig Informationsabende bzw. Informationstage sowohl in Präsenz als auch online angeboten. Die Termine werden auf der Homepage veröffentlicht (siehe [Infotag Primarstufe](#)).
- **Informationsvideos:** Für alle Studienrichtungen und die Ausbildung für Religionslehrer:innen stehen auf der Homepage Informationsvideos unter „Für Studierende“ bzw. „Informationen für Studieninteressierte“ zur Verfügung. Ferner gibt es einen Imagefilm (siehe <https://youtu.be/Zt-69fvEx2E>).
- **Leitfaden zum Studienbeginn:** Für das EP, PRIM und SEK werden die Studierenden schrittweise über einen „Leitfaden zum Studium“ in das Studium eingeführt. Dieser Leitfaden ist auf der Homepage zugänglich.
- **Campustag (PRIM und EP) und Willkommenstag (SEK):** An diesen Tagen erhalten Erstsemestrige bzw. Studierende nützliche Informationen für das Studium. Die Termine und Informationen sind auf der Homepage ersichtlich bzw. abrufbar (siehe [Campustag Primarstufe](#)).
- **Individuelle Beratung:** Erstsemestrige werden auf der Homepage unter „Für Studierende“ und bei den Informationsveranstaltungen auf die individuelle Beratung durch die SL EP, SL PRIM und SL SEK explizit hingewiesen. Beispielsweise kann so auf schwierige Lebensphasen (z.B. bei gesundheitlichen Problemen) eingegangen und ein individueller Studienverlauf geplant werden. Ferner fungiert die ÖH als Anlaufstelle für alle Fragen rund ums Studium.
- **Supervision/Beratung:** Ein Psychotherapeut und eine Psychotherapeutin bieten Beratung für Studierende und Studieninteressierte an. Ferner gibt es individuelle Beratung für Studierende mit Behinderung und für Studierende mit Unsicherheiten in der Sprachkompetenz.
- **Hochschulseelsorge:** Gemeinsam zu beten, meditieren, (theologisch) reflektieren und diskutieren, aber auch kulturelle Aktivitäten und Reisen (im Sommer geht es nach Taizé) stellen den Rahmen für Begeg-

nungen dar. Für Einzelgespräche steht die Hochschulseelsorge einmal wöchentlich und nach Terminvereinbarung zur Verfügung. Dabei können sowohl Glaubens- bzw. spirituelle Fragen als auch persönliche Sorgen und Nöte besprochen werden.

- *Schulungen, Anleitungen und Informationen:* Zur effektiven Nutzung der Bibliothek und Mediathek werden über die Homepage zahlreiche Schulungstermine pro Studienjahr und Anleitungsvideos angeboten. Ferner gibt es im SEK eine Online-Schulung zur LV-Anmeldung (auf der Homepage zugänglich). Im PRIM sowie EP werden im Moodle-Kurs (Studieninformation) u.a. wichtige Kontaktadressen, ein [Leitfaden zur Benutzung der Plagiatssoftware](#), die Zeitleiste mit LV-Einheiten, ein Informationsleitfaden zur Vereinbarkeit von Hochschule und Familie, ein Folder für die Induktionsphase sowie Anleitungen für das Upload von Dokumenten, die Abrufung des Studienstatus und die Bescheinigung zur Teilnahme an einer LV zur Verfügung gestellt. Im SEK werden wichtige Informationen (z.B. Zulassung zum Bachelorstudium bzw. Masterstudium, Anerkennungen und Übertragungen) über das LiLeS sowie über die Moodle-Lernplattform zur Verfügung gestellt. Ein Terminplan auf der Homepage zeigt wichtige PH-spezifische Veranstaltungen an (z.B. Weihnachtsgottesdienst, Campustage, spiritueller Mittagsimpuls, L.E.V.-Marktplatz, Akademische Feiern, Big Band Konzerte, LV-Anmeldezeitraum).
- *Online-Beratung:* Im PRIM finden für jedes Studiensemester Online-Beratungen durch die SL PRIM statt. Ferner gibt es Online-Sprechstunden sowie telefonische und persönliche Beratung.
- *Semesterinformationen:* Im Moodle-Kurs finden Studierende die „Semester-Informationen“ (EP und PRIM) mit allen wichtigen Hinweisen für das betreffende Studiensemester. Im SEK werden diese Informationen über das LiLeS zur Verfügung gestellt.
- *Individuelle Planung:* Um die individuelle Planung der LVen zu vereinfachen, steht die Liste mit den LVen im SEK schon sehr früh vor Semesterbeginn (Mitte Jänner bzw. Mitte Juli) zur Verfügung. Ferner ist die ÖH, die eng mit dem LiLeS in Verbindung steht, eine wichtige Anlaufstelle für die Studierenden bei allen Fragen ums Studium. Die Wochenendblockungen (ca. 1 LV/Monat) für das EP stehen den Studierenden bereits im Juni des Vorjahres für das gesamte kommende Studienjahr zur Verfügung, um rechtzeitig planen zu können (Berufstätigkeit). Im PRIM stehen die Termine der LVen auch ehest möglich (= Mitte Jänner, Anfang September) zur Verfügung, um ggf. Studium und Beruf gut abstimmen zu können.
- *Vorbereitung auf das Aufnahmeverfahren:* Im SEK werden vorbereitende Kurse für die spezifische Eignungsprüfung im Modul C angeboten.
- *Ankündigung von Entfällen und Verlegungen:* Aktuelle Entfälle und Verlegungen von LVen werden so schnell wie möglich auf der Homepage und der STUDO App, welche die Studierenden haben, ausgewiesen.
- *Individuelles beratendes Aufnahmegespräch (EP):* In diesem Gespräch (siehe 3.2) wird besprochen, wie Beruf und Studium vereinbar sind, wie das Studium organisiert ist, welche Möglichkeiten sich durch das Studium eröffnen und welche Rahmenbedingungen vorgegeben sind. Ferner wird auf spezifische Fragen der Studienbewerber:innen eingegangen.
- *Detaillierter Leitfaden für Bachelor- und Masterarbeiten:* Es werden z.B. Informationsveranstaltungen für Masterstudierende, Schritt-für-Schritt-Anleitungen vom Beginn der Masterarbeit bis zur Defensio (PRIM), Hinweise zum Verfassen eines Exposé, Richtlinien und ein Leitfaden für die Erstellung der Masterarbeit, eine Check-Liste für die Abgabe der Masterarbeit sowie eine umfassende Handreichung für das wissenschaftliche Arbeiten angeboten (siehe z.B. [Leitfaden Erstellung Masterarbeit PRIM](#)).
- *Alumni-Club:* Der Alumni-Club der PHDL wurde 2023 gegründet und bietet für Absolvent:innen eine Vielzahl von Möglichkeiten (Networking, Weiterbildung und Fortbildung, Gemeinschaft und soziale Interaktion, Alumni-Rabatte und Vergünstigungen, Förderung der Hochschule, Zugang zu Ressourcen, Veranstaltungen und Feierlichkeiten, Unterstützung von Studierenden). Die Verbindung zwischen den ehemaligen Studierenden und der Hochschule soll aufrechterhalten und gestärkt werden.
- *Liste mit Betreuer:innen für die Masterarbeit:* Auf Moodle (PRIM) oder über das LiLeS (SEK) sind Listen für Betreuer:innen von Masterarbeiten und deren Themengebiete verfügbar (siehe z.B. [Liste Betreuerinnen Masterarbeit PRIM](#)).
- *Informationen über Anerkennungen* sind auf Moodle (PRIM) oder über das LiLeS (SEK) verfügbar.

Die QS dieser Maßnahmen erfolgt je nach Studienrichtung über 1. *Jours fixes der Leitung* (IL AB und SL EP bzw. IL AB und SL PRIM), 2. *Jours fixes mit dem Rektorat* (REK und IL AB), 3. *unsystematische Rückmeldungen der Studierenden* (die von IL AB, SL EP oder SL PRIM eingeholt werden), 4. *systematische Erhebungen* (z.B. werden die Themen der Supervision/Beratung erhoben, in einem Bericht zusammengefasst und in 1. besprochen), 5. *regelmäßige Sitzungen der Steuerungsgruppe OÖ* für das SEK (Rektor:innen, Vizerektor:innen Ausbildung, Studienleitung Lehre, Leitung LiLeS, ÖH) und 6. *regelmäßige Sitzungen der Steuerungsgruppe Entwicklungsverbund Mitte* (Rektor:innen, Vizerektor:innen für die Ausbildung, Studienleitung Lehre, Leitung Servicezentrum LiLeS, ÖH).



Stärken: ► 1. Die Ergebnisse der Studierendensozialerhebung zeigen, dass die Unterstützung der Hochschule bei der Organisation des Studiums von 39% mit (sehr) zufrieden beurteilt wird (alle Pädagogischen Hochschulen Österreichs: 31%) und die Unterstützung bei der Vereinbarkeit mit anderen Lebensbereichen von 25% mit (sehr) zufrieden eingeschätzt wird (alle Pädagogischen Hochschulen Österreichs: 23%) (siehe [Studierenden Sozialerhebung](#)). ► 2. Die Studienabbruchsquote in den ersten drei Semestern der Bachelorstudien beträgt lediglich 4,13% (Universitäten: 36%; Pädagogische Hochschulen Österreichs: 19,9%)⁵⁴. ► 3. Die persönliche Informationsschiene an der PHDL ist gut entwickelt. 4. Die Einführung des LiLeS für das SEK hat sich bewährt.



Entwicklungspotential: ► 1. Verwendung einheitlicher technischer Systeme im SEK zur Erleichterung des Datenaustausches und ► 2. Erleichterung der Studierbarkeit im SEK in den Fächern Bewegung und Sport, Geografie und Wirtschaft, Deutsch und Englisch, damit Studierende für einzelne LVen nicht an die Universität nach Salzburg pendeln müssen.

3.5 Unterstützung der Studierenden in den Lernprozessen

Wichtige Qualitätskriterien, welche die [ÖHK \(S.21\)](#) in diesem Bereich anführt sind u.a. die Beachtung der Bedürfnisse von Studierenden, z.B. auch von betreuungspflichtigen oder berufstätigen Studierenden. Ferner spiegelt sich gem. ÖHK eine hohe Qualität in einer LV-Planung, die darauf achtet, dass es keine zeitlichen Überschneidungen von LVen gibt und eine frühzeitige Einführung und der kontinuierliche Aufbau zum wissenschaftlichen Arbeiten in LVen erfolgt. Die Unterstützung der Studierenden hinsichtlich dieser und zusätzlich in der Kapiteleinleitung genannter Qualitätskriterien beinhaltet folgende Maßnahmen:

- *Schulungen und Anleitungen für die Bibliotheksbenutzung:* Eine allgemeine Bibliothekseinführung wird zweimal pro Semester angeboten. Ferner gibt es spezifische Einführungen (z.B. in PRIMO: elektronischer Katalog der Diözesanbibliothek, in Nachrichten- und Pressedienste, in verschiedene Datenbanken, in die Recherche und Benutzung von Zeitschriften). An der Zweigstelle Bethlehemstraße der Diözesanbibliothek finden ebenfalls zahlreiche Schulungen statt. Die Grundfunktionen des Bibliothekskatalogs PRIMO werden auch über ein Anleitungsvideo präsentiert.
- *Flexibilisierung:* Ab dem 5. Studiensemester können Studierende im PRIM die LVen unabhängig von ihren Stammgruppen belegen und einzelne Termine auch in Parallelgruppen besuchen, d.h. sie sind flexibel in der Zeitgestaltung. Im Masterstudium gibt es bei vielen LVen semestrale Angebote, um die Flexibilität weiter zu erhöhen. Die Zeitschienen der einzelnen LV-Angebote verteilen sich über alle Wochentage und finden sowohl an Vor- als auch an Nachmittagen statt. Im SEK werden gleiche LVen, die in Parallelgruppen angeboten werden, vormittags und nachmittags sowie an verschiedenen Wochentagen durchgeführt, um die Studierbarkeit zu verbessern.
- *Blockungen:* Individuelle LVen können nach Thema und Erfahrungswerten der Lehrenden ganz unterschiedliche Blockungsgrößen während eines Semesters aufweisen.
- *Online-Lehre:* Insbesondere im PRIM wird bei der Planung der LVen darauf geachtet, dass Studierende Online-LVen und Präsenz-LVen nicht gemeinsam an einem Tag haben. Im EP wird die Online-Lehre bevorzugt an Wochentagen eingesetzt (Studierende arbeiten wochentags im Kindergarten), während an Samstagen die LVen in Präsenz stattfinden. Das Masterstudium ist im SEK größtenteils online durchführbar.

⁵⁴ Statistik Austria. (2022). *Bildung in Zahlen 2021/22* (S. 66). <https://www.statistik.at/fileadmin/publications/BiZ-2020-2021.pdf>

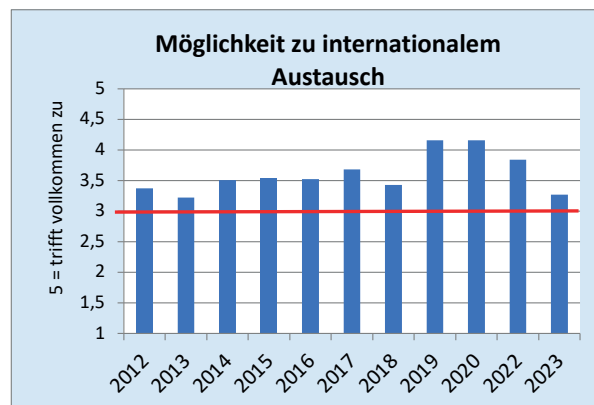
Im PRIM werden zahlreiche LVen online angeboten, bei Präsenz-LVen wird auf eine möglichst hohe Flexibilität der Zeitschienen geachtet.⁵⁵

- *LV-Angebot für Incoming Studierende:* Incoming-Studierende erhalten Vorschläge für LVen, deren Besuch sich besonders eignet (siehe [Course Suggestions](#)).
- *Keine zeitliche Überschneidung:* Beim LV-Plan gibt es im PRIM und EP keine zeitliche Überschneidung von LVen.
- *Medienwerkstatt:* Die Medienwerkstatt bietet Studierenden die Möglichkeit, Medien aktiv zu nutzen und sie in ihrer Schulpraxis lernwirksam einzusetzen. Die Studierenden können Kenntnisse und Fertigkeiten im Umgang mit technischen Geräten wie iPads, Smartboard, 3D-Drucker, Oculus-Rift, Osmo-Actioncam usw. erwerben. Die Medienwerkstatt ist als offenes Atelier konzipiert, das die Studierenden auch außerhalb von LVen benutzen können. Sie bietet auch einen Ideenpool für digitale Lernszenarien für den Unterricht in der Primarstufe und Bausteine für einen zeitgemäßen Unterricht mit digitalen Werkzeugen (Website Eduapps). Mit OneDrive for Business erhält jede:r Benutzer:in 1 TB persönlichen Cloudspeicher. Das Lernen wird ferner unterstützt durch den Zugang zur Lernplattform Moodle, die App STUDO, eine Plagiats-Erkennungssoftware, citavi, ein Email-Konto mit 50GB Speicherplatz oder die SMART Notebook Software.
- *IT- und Webservices:* Studierende erhalten kostenlos MS-Office 365+, das auf bis zu 15 Endgeräten benutzt werden kann. An den Multifunktionsgeräten der PHDL sind Kopieren, Scannen und Drucken möglich. Studierende und Lehrende erhalten ferner aktuell einen Zugang zur KI-Software „Teachino“, die zur Vorbereitung des Unterrichts bzw. der Lehre genutzt werden kann. Der Zugang zur Software wird durch eine begleitende FV durch das IME unterstützt.
- *Integriertes Studierendenheim Salesianum:* Auf dem Campus befindet sich das Studierendenheim Salesianum. Es ist mit der PHDL baulich verbunden, sodass extrem kurze Wege (wenige Minuten) zwischen Wohnraum und PHDL gegeben sind.
- *Rückzugsorte zur Entspannung:* Die in die PHDL integrierte Kapelle bietet neben anderen am Campus befindlichen Plätzen einen Rückzugsort zum Entspannen und „Auftanken“. Hier finden auch regelmäßig spirituelle Mittagsimpulse oder heilige Messen statt.
- *Vereinbarkeit von Studium und Familie:* Ein Online-LV-Angebot (Blended Learning), die Zugänglichkeit zu Lernmaterialien in den Abendstunden bzw. Wochenenden, ein privater Eltern-Kind-Raum, Wickeltische und die Berücksichtigung individueller Bedürfnisse (z.B. bei Betreuung von Familienangehörigen) bieten einen Beitrag zu einem Lernen mit familienfreundlichem Charakter.⁵⁶
- *Überproportionales Angebot an Freien Wahlfächern:* Wahlfächer wie „Improtheater“ oder „Bogenschießen“ eröffnen die Möglichkeit, auch etwas völlig Neues zu lernen und sehr individuelle Interessen beim Lernen zu verwirklichen. Ferner kann im Rahmen der Freien Wahlfächer ein Schulpraktikum an Schulen in York und Edinburgh in Großbritannien absolviert werden.
- *PSF Bigband und Chor:* Mit der PSF Big Band als offener Kreativplattform ergänzt die PHDL ihr Bildungsangebot und macht musikalisches und musikpädagogisches Gestalten für Studierende vor allem in Jazz und Popmusik erfahrbar (siehe <https://youtu.be/v1p27AqgfTU>). Ferner bietet auch ein Chor die Möglichkeit, musikalische Interessen und die Gemeinsamkeit zu fördern.
- *Weißer Galerie:* In der Weißen Galerie werden Kunstwerke von Studierenden, Absolvent:innen, Lehrenden oder Künstler:innen ausgestellt. Eine Vernissage eröffnet jede Ausstellung.
- *Förderung eines Auslandssemesters:* Studierende können in 77 Partnerinstitutionen in 32 Ländern ein Auslandssemester verbringen und damit ihre Lernerfahrungen erweitern. In Online-Erasmus-Sprechstunden erfahren Studierende alles über Auslandssemester, Praktika, Kurzzeitmobilitäten und Sprachassistenzen.

55 Im Rahmen der aktuellen Curriculumsüberarbeitungen im PRIM und SEK wird versucht, das professionsbegleitende Studium insbesondere auf Masterebene noch weiter zu etablieren.

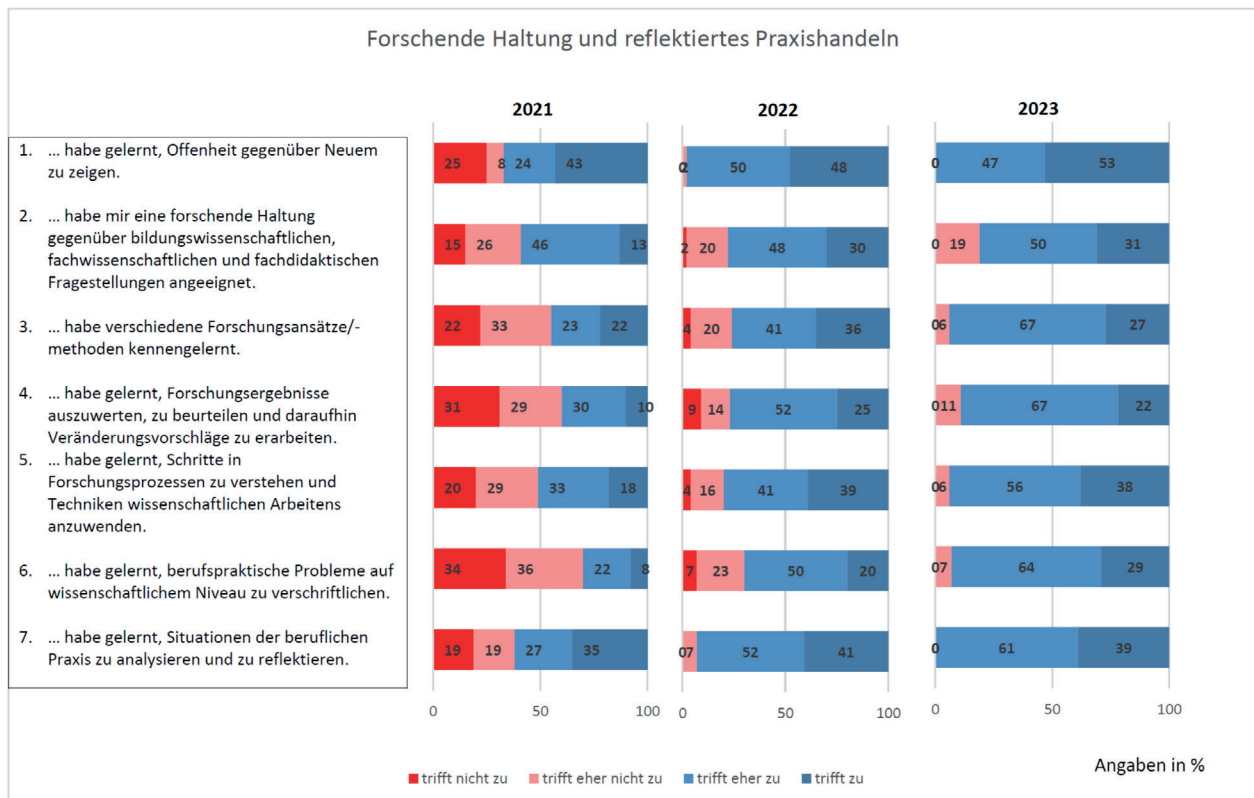
56 Aktuell wird in einer PH-weiten Befragung im Rahmen einer Masterarbeit der Status quo und mögliche Maßnahmen der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium erhoben. Für die Zukunft ist auch die Integration eines Übungskindergartens geplant. Die PHDL ist als familienfreundliche Hochschule durch die Institution „hochschuleundfamilie“ zertifiziert.

Abbildung 10: Ausmaß der Einschätzung zum Leitziel
 „Möglichkeit zu internationalem Austausch“ (Auszug aus der Leitbildevaluierung)⁵⁷



- *Feste und Feiern*: Auf der Grundlage einer ganzheitlichen Bildung spielt die Fest- und Feierkultur eine ganz wichtige Rolle an der PHDL. So werden beispielsweise die Absolvent:innen in einer festlichen akademischen Feier gebührend verabschiedet.
- *Vertrauensvolle und unterstützende Lernumgebung*: In der PHDL wird versucht, die im Leitbild formulierte Wertschätzung und Offenheit bestmöglich umzusetzen: Seminargruppen (EP, PRIM) bestehen aus einer konstant zusammengesetzten Studierendengruppe, was eine gegenseitige Unterstützung fördert. Eine rasche individuelle Unterstützung bei Lernproblemen (z.B. via Email, Zoom, persönlichem Gespräch) und eine individuelle Betreuung gelten als Leitlinie des Handelns von Rektorat, Lehrenden und Mitarbeiter:innen.
- *Naturnahe Lernumgebung*: Natur wird in die Lehre integriert, indem LVen bei Schönwetter in nur wenigen Schritten in den Naturpark des Campus verlegt werden können.
- *Vielfältige Praxismöglichkeiten*: An mehr als 300 Schulstandorten in Niederösterreich und Oberösterreich können die Studierenden das Gelernte im Rahmen der PPS in die Unterrichtspraxis umsetzen. Dabei wird bewusst viel Raum und Zeit für das Ausprobieren neuer Ideen geboten.
- *Weiterbildung von Praxispädagog:innen (PRIM, SEK)*: Praxispädagog:innen beraten Studierende im Schulpraktikum. Im HLG Mentoring werden Praxispädagog:innen zu den Bereichen 1. Persönlichkeit und Pädagogische Profession, 2. Beraten und Begleiten und 3. Lehren und Lernen weitergebildet, um Studierende in der Induktionsphase in ihren Lernprozessen gezielt zu unterstützen.
- *Praxistag (SEK)*: Der Praxistag Sekundarstufe findet einmal pro Semester statt. Hier findet ein Austausch zwischen Fachdidaktik, Pädagogisch Praktische Studien und der Schule statt, in denen Studierende im Schulpraktikum von Lehrpersonen (Praxispädagog:innen) betreut werden. Ziel ist es, die Verbindung Praxispädagog:innen und Fachdidaktik zu stärken und eine optimale Betreuung der Studierenden zu gewährleisten.
- *LVen zum wissenschaftlichen Arbeiten*: LVen zum wissenschaftlichen Arbeiten werden von Beginn des Studiums aufbauend angeboten, z.B. im PRIM „Techniken wissenschaftlichen Arbeitens“ (1. Sem.: 3 EC), „Zukunfts- und Forschungswerkstatt“ (4./5. Sem.: 4 EC), „Anwendung wissenschaftlicher Forschungsmethoden“ (7. Sem.: 3 EC) und „Wissenschaftliche Grundlagen und sozialwissenschaftliche Forschungsmethoden“ (Masterstudium: 6 EC), in denen auch die gute wissenschaftliche Praxis ein wichtiges Thema darstellt (siehe Anhang Anleitung SimCheck).

⁵⁷ Die Dimension „Möglichkeit zu internationalem Austausch“ besteht aus zwei Items („Es gab vielfältige Möglichkeiten in einem anderen Land ein Studiensemester zu verbringen.“ „Ich wurde über die Möglichkeiten eines internationalen Austauschs informiert.“).

Abbildung 11: Einschätzung zu forschender Haltung und reflektiertem Praxishandeln (Auszug aus der Alumni-Befragung)⁵⁸

- *Peer Groups* (EP): Zu Beginn des Studiums werden Kleingruppen (4–5 Studierende) gebildet, die sich beim Lernen gegenseitig unterstützen. Sie protokollieren ihre Arbeit, die dann am Ende jedes Semesters in einem gemeinsamen Gespräch im Plenum diskutiert und evaluiert wird. Am Ende des Studiums wird der gesamte Lernprozess der gegenseitigen Unterstützung analysiert.
- *Online-Sprechstunden Pädagogisch-Praktische Studien*: In der SEK gibt es 14tägig Online-Sprechstunden, in denen Studierende zum Unterrichtspraktikum Unterstützung erhalten.
- *Theorie-Praxis-Bezug*: Im PRIM erfolgt insbesondere am Beginn des Studiums eine enge Verknüpfung der Erfahrungen aus dem Unterrichtspraktikum mit Inhalten spezifischer LVen (z.B. "Übung: Orientierungspraktikum Lehrer:innenrolle – Entwicklung und Reflexion", Übung "Bildungskonzepte, Menschen-, Kinder-, Welt- und Gesellschaftsbilder: Bildungsrelevanz säkularer und religiöser Lebens- und Weltdeutungen"). Ferner absolvieren alle Studierenden im PRIM in einem Ausbildungssemester ein Unterrichtspraktikum in sonderpädagogischen Erfahrungsfeldern.

Zur QS dieser Maßnahmen dienen u.a. die *Leitbildevaluierung* (siehe [Leitbildevaluierung](#)) und die *Studierenden-Sozialerhebung* des Bundesministeriums.



Stärken: Die Ergebnisse der letzten Studierenden-Sozialerhebung zeigen positive Ergebnisse im Vergleich zu anderen Pädagogischen Hochschulen Österreichs in den Aspekten „Online-Bereitstellung von Lernmaterialien“ (68% (sehr) zufrieden; Österreich: 60%) und „Verfügbarkeit von Lernorten/-möglichkeiten“ (58% (sehr) zufrieden; Österreich: 40%).



Entwicklungspotential: Verstärkung bzw. bessere zeitliche Aufteilung über das Studium des Angebots zum wissenschaftlichen Arbeiten (PRIM)

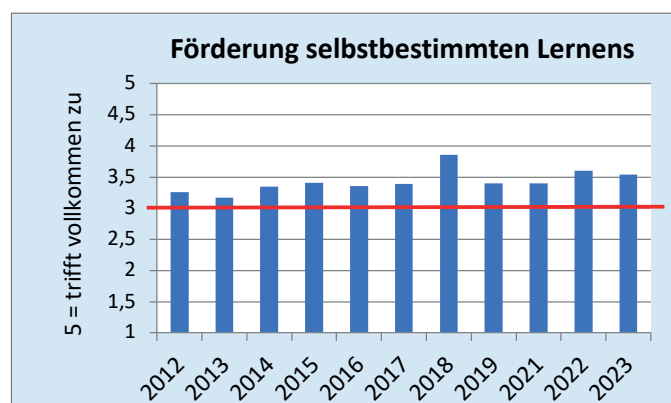
⁵⁸ Die Ergebnisse der Alumni-Befragung zeigen deutlich die QE (hier im Bereich „Forschende Haltung und reflektiertes Praxishandeln“). Durch Veröffentlichung und Diskussionen der Ergebnisse erfolgte ganz offensichtlich ein Optimierungsprozess von 2021 bis 2023 (siehe auch 1.1 „Förderung der Qualitätskultur“), der sich in der relativen Zunahme an positiven Einschätzungen zeigt. Die Alumni-Befragung wurde 2021 als QS-Maßnahme ins QM der PHDL aufgenommen.

3.6 Unterstützung der Lehrenden in den Lehrprozessen

Die ÖHK (S. 18f) nennt als Qualitätskriterien u.a. die didaktische Weiterbildung des Lehrpersonals, das Feedback und die darauf basierende selbstreflexive Optimierung der eigenen Lehre durch eine LV-Evaluierung sowie eine Förderung studierendenzentrierter Lehre, die einerseits den Fokus von Lehren auf Lernen legt und andererseits die Studierenden stärker einbindet. Die Unterstützung an der PHDL hinsichtlich dieser und zusätzlicher in der Kapiteleinleitung genannter Qualitätskriterien richtet sich an alle Lehrenden (Stammpersonal, Mitverwendete, Lehrbeauftragte) und beinhaltet folgende Maßnahmen:

- **LV-Evaluierung:** Die LV-Evaluierung ist eine zentrale QS-Maßnahme im QM der PHDL und dient primär als Feedback für die Lehrenden (siehe § 3 Abs 2 der Evaluierungsrichtlinien) zur selbstreflexiven Weiterentwicklung der Lehre, d.h. die LV-Evaluierung hat primär keine Kontrollfunktion. LVen werden ab dem WiSe 2024/25 jährlich zum letzten LV-Termin im Semester online über evasys evaluiert (bisher mindestens alle zwei Jahre über PH-Online). Durch die Integration der Befragung in die LVen ist die Rücklaufquote sehr hoch, was zur Validität der Ergebnisse maßgeblich beiträgt. Das Rückspielen der Ergebnisse an die Studierenden wird empfohlen, liegt aber letztendlich in der Verantwortung der/des Lehrenden.
- **IT- und Webservices:** Lehrende stehen in allen Räumen spezifische Präsentations- und Veranstaltungsmedien zur Verfügung. Ferner können ohne viel Aufwand (Leihvereinbarung auf der Homepage herunterladbar) Medien wie spezifische Kabel, Adapter oder Geräte über das Medienservice ausgeliehen werden. Für die Teilnahme am QE-Projekt ITP (siehe 1.7) wurde den Teilnehmer:innen leihweise ein iPad und Software zur Unterstützung für die Online-Lehre zur Verfügung gestellt.
- **Helpdesk:** Supportanfragen für IT-Systeme in den Hörsälen, Seminarräumen und Dozent:innenzimmern werden mittels eines Ticketsystems rasch erledigt. In allen Räumen mit IT- Systemen weisen farbige Hinweisaufkleber auf Email-Adressen oder Telefonnummern für den Support hin.
- **Studierendenzentrierung:** In den curricularen Prinzipien werden die Grundlagen für die Abhaltung von LVen gelegt, die Studierende mit ihren Bedürfnissen in das Zentrum rücken (siehe [curriculare Prinzipien](#)): „Die Curricula sind so formuliert, dass eine Pädagogik zur Entfaltung kommt, in der persönliche Anliegen, Bedürfnisse, Wünsche, Ängste, Ziele und Potentiale artikuliert werden können und in Folge eine inhaltliche, methodische und soziale Partizipation seitens der Lernenden zur Selbstverständlichkeit wird (Demokratisierung der Bildungsprozesse).“ An der PHDL wurden von Lehrenden zahlreiche Lehr- und Unterrichtskonzepte zum Lernen auf der Grundlage von Selbst- und Mitbestimmung entwickelt (siehe 3.3 „QE-Projekte“). Die Evaluierung der Förderung selbstbestimmten Lernens ist Teil der jährlichen *Leitbildevaluierung* (siehe Abb. 12).

Abbildung 12: Ausmaß der Einschätzung zum Leitziel „Förderung selbstbestimmten Lernens“ (Auszug aus der Leitbildevaluierung)⁵⁹



- **Fortbildungsveranstaltungen und Hochschullehrgänge:** Lehrende haben die Möglichkeit an allen FVen und HLG des IFB und ZWB teilzunehmen. Im Kontext des Projekts ITP wurden spezifische FVen des IME an-

⁵⁹ Die Dimension „Förderung selbstbestimmten Lernens“ besteht aus vier Items („Ich lerne selbständig zu lernen.“ „Ich hatte die Möglichkeit, eigenständig zu lernen.“ „Die Lehrveranstaltungsleiter:innen ließen uns Themen selbst erarbeiten.“ „Die Ausbildung war geprägt von Wissensvermittlung durch die Lehrveranstaltungsleiter:innen.“).

- geboten (z.B. „iPad Innovation Series“). Didaktische Anregungen werden z.B. auch im Moodle-Kurs für Lehrende angeboten (z.B. didaktische Anregungen für die Online-Lehre).
- *Austausch und Support in Fachgruppensitzungen*: In den regelmäßigen Fachgruppensitzungen (z.B. Fachwissenschaften, Fachdidaktiken, Bildungswissenschaften) werden gemeinsame Erfahrungen ausgetauscht und Peer-Support angeboten (z.B. wie man aus PH-Online Seminargruppenlisten druckt, wie die Moodle-Aktivität H5P funktioniert). In der Fachgruppe Bildungswissenschaften (BW) wurde beispielsweise neben den regelmäßigen halbjährlichen Studientagen ein sogenanntes BW-Cafe initiiert, das regelmäßig stattfindet und bei dem aktuelle Themen diskutiert werden (z.B. neues Curriculum, Vorgaben des BMBWF, Tagungen im Haus) sowie gegenseitige Unterstützung bei unterschiedlichen Fragen angeboten wird (z.B. zu spezifischen Moodle-Funktionen).
 - *Summerschool*: Das IFE bietet jährlich eine Summerschool zum wissenschaftlichen Arbeiten an. Diese FV dauert einen Tag und die Lehrenden können aus parallel angebotenen Themen auswählen. Das Ziel besteht darin, Kenntnisse in spezifischen Forschungsmethoden zu vertiefen und somit z.B. eine optimale Betreuung der Studierenden in ihren Masterarbeiten zu gewährleisten (siehe [Summerschool](#)).
 - *PH-Online Informationen*: Für Lehrende steht ein eigener Moodle-Kurs für die Arbeit mit PH-Online zur Verfügung. Erklärvideos führen in die zentralen Funktionen von Moodle ein. Prüfungsmanagement und Administration von LVen werden ausführlich in verschiedenen Dokumenten behandelt.
 - *Informationsblatt*: Neu eintretende Lehrende erhalten ein Informationsblatt mit wichtigen Informationen, die u.a. für ihre Lehre nützlich sind und einen guten Start gewährleisten sollen (siehe [Infoblatt für neue Lehrende](#)). Ferner gibt es einen Informationsabend im Oktober.
 - *Fortbildungen zu rechtlichen Fragen*: Für alle Lehrenden werden regelmäßig FVen zu allen rechtlichen Fragen durch die Stabsstelle Recht und Compliance angeboten.
 - *Thematische Semesterkonferenzen*: Abschlusskonferenzen des WiSe stehen immer unter einem inhaltlichen Schwerpunkt mit eingeladenen Referent:innen und anschließender Diskussion (z.B. 2020: „Die Machtfrage in Zeiten des Wertewandels in Schule und Gesellschaft“, 2021: Wirksame Online-Moderation in Lehrveranstaltungen, 2022: Können Pädagog:innen unser Klima retten?).
 - *Teaching Mobility*: Um internationale Lehrerfahrungen zu sammeln, wird die Teaching Mobility im Rahmen des Erasmus-Programms stark gefördert (siehe 0.3.3 „Zentrum für Internationale Bildungskooperationen (ZIB)“).
 - *Atlas der guten Lehre*: Aktuell finden sich neun Lehrkonzepte von Lehrenden der PHDL im Atlas der guten Lehre, was das Innovationspotential im Bereich Lehre widerspiegelt:

Abbildung 13: Beispiele ausgezeichneter Lehrkonzepte der PHDL im Atlas der guten Lehre

Weitere Beispiele der Hochschule ^

- Curriculumsentwicklung_Spezialisierung "Schwerpunkt KREATIV!"
- Modulare Fortbildung: "Bildung in der digital vernetzten Welt" (IMST-TP: Digitale Medien)"
- Vorlesung: Medientheorie (Ein „Bild“ der Medientheorie sagt mehr als tausend Worte)
- Seminar: Mediensozialisation (Mediensozialisation im Handlungsfeld der Pädagogik My point of view - and what about you?)
- Vorlesung und Seminar: Diagnostik und Leistungsbeurteilung, „Lernen, um zu lehren“
- Hochschullehrgang: "IMST-Bildung in der digital vernetzten Welt"
- Lehrveranstaltung „Digitale Grundbildung“
- Entwicklung und Optimierung der Lehrveranstaltungen „Digitale Medien – Lernmanagementsysteme“ und "Digitale Medien - Lernmedien für den Unterricht" in einem asynchronen und synchronen Lehr- und Lernformat.
- Das ITP-Projekt an der PHDL - vom „Inverted Teaching Project“ zum „Integrated Teaching Project“ an der Privaten Pädagogischen Hochschule der Diözese Linz

- *Informationen zu Incoming Studierenden*: Spezifische Tipps für Lehrende von Incoming Studierenden sollen eine möglichst optimale Lehre gewährleisten (siehe [Info Incoming Studierende](#)).

- *Bedürfnisorientierte Planung von LVen*: Lehrende haben die Möglichkeit, bei der Planung ihrer LVen vier Stunden (Halbtag) für spezifische Bedürfnisse (z.B. familiäre Verpflichtungen) anzugeben, an denen keine LV stattfinden soll (Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium/Lehre).

Als zentrale QS-Maßnahme dient der Austausch in *Klausuren* (im Leitungsteam).



Stärken: Die Ergebnisse der Studierenden-Sozialerhebung zeigen eine sehr hohe Qualität der Lehre, die deutlich höher im Vergleich zu allen anderen PHen in Österreich ist: 77% beurteilen die Lehre der PHDL mit „(sehr) gute Qualität“ (Österreich: 64%).



Entwicklungspotential: Die ÖHK formuliert einige wichtige Punkte, die für die PHDL überlegenswert sind: ► 1. Entwicklung eines Handbuchs/Leitfadens über Rahmenbedingungen der Lehre (z.B. Rechte und Pflichten der Studierenden), ► 2. Interne Lehrpreise und ► 3. Lehrportfolios, die der Reflexion und Dokumentation der Lehrtätigkeit dienen.

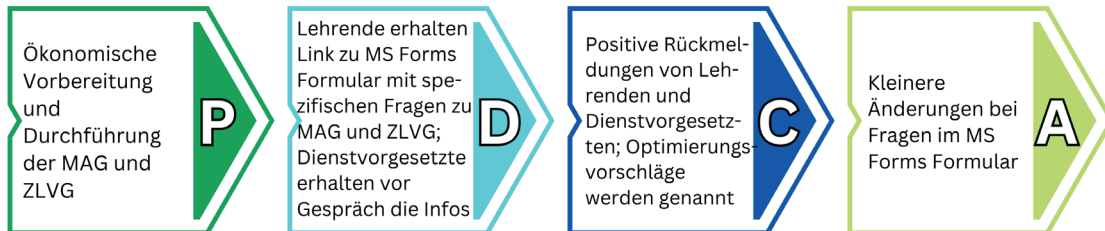
3.7 Aufgaben der Organisation und Administration

Folgende Maßnahmen werden im Bereich Organisation und Administration umgesetzt:

- *Planung Lehre*: Zur Planung der Lehre wird ein digitales Planungstool auf der Grundlage einer Excel-Datei verwendet. Viele Angaben sind hier noch händisch einzutragen.
- *Digitalisierung der Mitarbeiter:innengespräche (MAG) und Ziel- und Leistungsvereinbarungsgespräche (ZLVG)*



Beispiel für einen PDCA-Zyklus: Digitalisierung der MAG und ZLVG (seit SoSe 2024)



- *Planung LVen*: Die individuelle Planung der LVen erfolgt digital. Lehrende erhalten einen Link, indem sie die notwendigen Informationen (z.B. Blockungsgrößen, voraussichtliche dienstliche Abwesenheiten, Online-Lehre) eingeben.
- *LiLeS*: Damit das Angebot der vielen Institutionen im Entwicklungsverbund Mitte gut abgestimmt ist, wurde das Servicecenter LiLeS (SEK) gegründet. Es ist zuständig für Anerkennungen, Zulassungen, Aufnahme, Abschlussdokumente etc.
- *Assistenz/Sekretariat*: Viele Arbeiten (z.B. Abrechnung von Lehraufträgen) werden durch Sekretariatsmitarbeiter:innen erledigt, wobei zahlreiche Dokumente noch nicht digitalisiert sind.
- *Fortbildungen von Sekretariatsmitarbeiter:innen*: Sekretariatsmitarbeiter:innen können auf eigenen Wunsch spezifische Fortbildungen (z.B. Sprachkurse, Schulung für MS Teams, MS Forms) besuchen und werden auch regelmäßig von der Diözese Linz zu Schulungen eingeladen.
- *Aufgabenverteilung nach Lehramt*: Für die spezifischen Abläufe und Anforderungen von PRIM bzw. EP und SEK ist jeweils ein:e Sekretariatsmitarbeiter:in zuständig. Die IL AB wird durch eine Sekretärin unterstützt.
- *Lehramtsspezifische Email-Adressen*: Damit Anliegen der Studierenden bzw. Lehrenden rasch bearbeitet werden können, stehen spezifische Email-Adressen für EP, PRIM und SEK zur Verfügung.

Als QS finden verschiedene *Jours fixes* statt: 1. bei Bedarf mit IL AB und Sekretariatsmitarbeiter:innen, 2. wöchentlich mit IL AB, PH-Online Verwaltung, Raumverwaltung, Studienadministration, 3. wöchentlich mit IL AB und VR und 4. bei Bedarf mit IL AB und Rektoratsdirektion (z.B. bei Stellenausschreibungen). Ferner finden wöchentliche *Jours fixes* der IL AB mit SL PRIM und SL EP statt. Koordinationsgespräche zwischen der Personalabteilung ergänzen die QS aller Maßnahmen.



Stärken: Viele Abläufe sind digitalisiert.



Entwicklungspotential: Noch stärkere Digitalisierung von Abläufen

STANDARD 4: STUDIEN UND LEHRE (HOCHSCHULLEHRGÄNGE DER FORT- UND WEITERBILDUNG⁶⁰ GEM. § 39)

Die Qualitätsmanagementmaßnahmen im Bereich Studien und Lehre der Fort- und Weiterbildung sind geeignet, die angestrebte Qualität der Fort- und Weiterbildung und ihrer damit verbundenen gesellschaftlichen Zielsetzungen sowie Ziele der Internationalisierung zu sichern und weiterzuentwickeln.

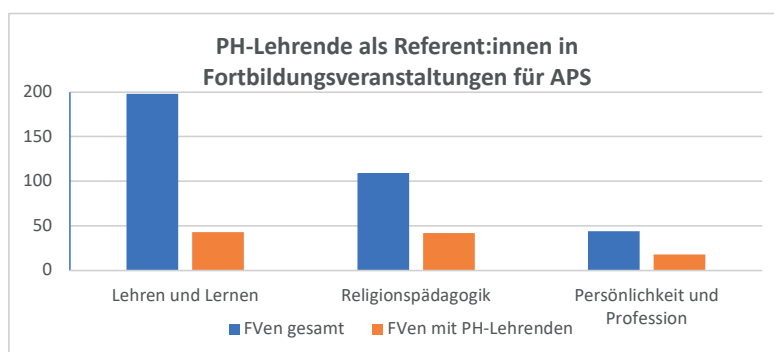
In der Fort- und Weiterbildung (FWB) der PHDL wird im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten und unter den Anforderungen und Bedarfen und der Einhaltung der Vorgaben des BMBWF neben den allgemeinen Zielen (siehe 0.3.1 „Institut Fortbildung (IFB)“ und 0.3.3 „Zentrum für Weiterbildung (ZWB)“) versucht, nach den zehn Qualitätsmerkmalen wirksamer Lehrkräftefortbildung⁶¹ vorzugehen. Die Qualität der FVen bezieht sich einerseits auf die inhaltliche Ausrichtung (z.B. Orientierung am Stand der Unterrichtsforschung, Selbstgesteuertes Lernen, Fokussierung auf zentrale unterrichtliche Anforderungen, Inhaltliche Fokussierung, Förderung des Wirksamkeitserlebens) und andererseits auf die methodisch-didaktische Gestaltung (Stärkung der kollegialen Kooperation, Feedback und Coaching, Verknüpfung von Input-, Erprobungs- und Reflexionsphasen, Angemessene Fortbildungsdauer, Bedeutsame Inhalte und Aktivitäten). Ferner bietet der Bundesqualitätsrahmen (BQR) FWB & SEB⁶² eine wichtige Grundlage für die FWB, der Angaben zur Prozess-, Produkt-, Personal- und Ergebnisqualität beinhaltet (siehe [Bundesqualitätsrahmen FWB & SEB](#)).

Die Themenbereiche der FWB sind breit gestreut und umfassen u.a. gesellschaftliche Zielsetzungen wie interreligiöse Bildung, Persönlichkeitsbildung, Inklusion oder Medienbildung. Der Internationalisierung wird z.B. in FVen als Studienreisen Rechnung getragen. FVen am IFB profitieren innerhalb der PHDL aus dem Zusammenspiel zwischen dem DIB, IME, BZ, ZWB, IAB, IRP, ZIB und IFE, indem z.B. Lehrende aus diesen Organisationseinheiten ihre fachliche Expertise und ihre Forschungen einbringen (siehe Abb. 14).



Beispiele für PHDL-Lehrende, die ihre Forschung in FVen (APS⁶³) einbringen: ► 1. Johannes Reitingner: *Open Mind – Demokratie leben lernen (Partizipation)*, ► 2. Thomas Schlager Weidinger: *Gegen den Strom! – Aber wie? (Jägerstätter-Pädagogik)*, ► 3. Franz Keplinger: *„Muss nur noch schnell die Welt retten!“ (Humanismus) oder* ► 4. Doris Neubauer-Hametner: *Tic-Tac-Toe als Differenzierung im Sachunterricht (Differenzierung)*.

Abbildung 14: Fortbildungsveranstaltungen (FVen) für Lehrer:innen aller Fächer in Allgemeinen Pflichtschulen (APS) für die Bereiche Lehren und Lernen, Religionspädagogik und Persönlichkeit und Profession, in denen PH-Lehrende ihre Expertise (z.B. Forschungen) als Referent:innen einbringen



Die Anstellung von Personal als Lehrende des IFB erfolgt auf Grundlage der Kriterien des BQR. Als erstes Kriterium werden die für die betreffende FV notwendigen Kompetenzen der/des Lehrenden genannt. In der Aus-

60 Ein Hochschullehrgang (HLG) in der Fortbildung wird als Fortbildungsveranstaltung (FV) bezeichnet. Die Bezeichnung HLG wird an der PHDL nur in der Weiterbildung verwendet (siehe auch 0.3.1). Eine FV wird durch ein:e „FV-Leitung“ und ein HLG durch eine „Lehrgangsleitung“ (HLG-Leitung) organisiert (z.B. Einladung von Lehrenden, Organisation von Räumlichkeiten) und durch eine:n Referent:in oder mehrere Referent:innen (Lehrende) abgehalten.

61 Lipowsky, F. & Rzejak, D. (2021). *Fortbildungen für Lehrpersonen wirksam gestalten. Ein praxisorientierter und forschungsgestützter Leitfaden*. Bertelsmann Stiftung.

62 Bundesqualitätsrahmen für Fort- und Weiterbildung und Schulentwicklungsberatung an den Pädagogischen Hochschulen

63 APS = Allgemeine Pflichtschulen

schreibung für neues Personal, die durch die Institutsleitung Fortbildung (IL FB) und Bereichsleitung⁶⁴ (BL) bzw. Zentrumsleitung Weiterbildung (ZL WB) und den Lehrgangseleitungen in Absprache mit dem Rektorat erfolgt, wird dieses Kriterium berücksichtigt. Aktuell gibt es 42 bildungspolitische Schwerpunkte in der Fortbildung, die durch PH-interne Schwerpunkte wie Persönlichkeitsbildung oder Leadership ergänzt werden, weshalb der Kanon an Kompetenzen für Lehrende sehr groß ist. Das zweite Kriterium verlangt, dass das Hochschulpersonal in der FWB regelmäßig Fortbildungen über aktuelle Themen in der Bildungslandschaft sowie neue Erkenntnisse in der Erwachsenenpädagogik besucht. Dieses Kriterium wird in den MAG thematisiert, letztendlich liegt die Umsetzung dieser Maßnahmen aber bei der/dem Lehrenden selbst. Bei Bedarf werden auch interne Qualifikationsangebote entwickelt, z.B. hochschulinterne SCHILF im Bereich Medienbildung. Da sich die Qualifikationsanforderungen durch neue Entwicklungen im Bildungsbereich ständig ändern, z.B. werden aktuell viele FVen im Bereich Künstliche Intelligenz gefordert, muss die PHDL flexibel sein, um schnell reagieren zu können und um neue Lehrende zu finden oder um das Hochschulpersonal dementsprechend zu schulen. Personal wird über Blindbewerbungen, Empfehlungen („Mundpropaganda“), Online-Recherche, direkte Kontaktaufnahme der IL FB mit mitverwendeten PHDL-Lehrenden, Ausschreibung an Direktionen von Schulen, Aussendung der „Job Description“ im wöchentlichen Rundmail der PHDL oder über das Bischöfliche Schulamt – Katholische Kirche in OÖ angeworben. Interne Ausschreibungen für Stammpersonal bzw. Dienstzugeteilte erfolgen über die Personalabteilung der PHDL. Das Bewerbungsgespräch wird idealer Weise face-to-face durch die IL FB und BL bzw. ZL WB und Lehrgangseleitung geführt. Im IFB wird das Bewerbungsgespräch manchmal auch mit Teilen des Teams durchgeführt, wenn die Zusammenarbeit von Personen wichtig ist.

Bei der Akkreditierung (externer) Lehrender im ZWB geht die Auswahlentscheidung meist in Richtung von Erfahrungen (z.B. in der Hochschullehre und Erwachsenenbildung, methodisch-didaktische Kompetenz, inhaltlich-fachliche Kompetenz) und Empfehlungen sowie auf die Qualifikation der einzelnen Personen auf Basis der erforderlichen Kriterien. Aus den Evaluierungsergebnissen für jede FV (bzw. jeden HLG) lassen sich auch weitere Handlungsweisen in Bezug auf die Personalauswahl ableiten.

Da an der PHDL Fort- und Weiterbildung getrennte Organisationseinheiten (IFB und ZWB) mit teilweise differierenden QM-Maßnahmen sind, erfolgt eine getrennte Beschreibung der QM-Maßnahmen.

4.1 Fortbildung

4.1.1 Neu- und Weiterentwicklung von Fortbildungsveranstaltungen

Zu den QM-Maßnahmen zur Neu- und Weiterentwicklung von FVen zählen

- *Feedback von Teilnehmer:innen:* Die Teilnehmer:innen von FVen erhalten durch die FV-Leitung bzw. die/den Lehrende:n einen standardisierten Fragebogen zur Evaluierung der FV (*FV-Evaluierung*) entweder in Paper and Pencil-Form oder online. Der Fragebogen kann anonym (im Rahmen der FV) ausgefüllt werden und wird von der FV-Leitung ausgewertet, die auf der Basis der Ergebnisse einen Veranstaltungsbericht an die IL FB schreibt. Die *FV-Evaluierung* wird für alle FVen eingesetzt und enthält u.a. eine offene Frage: „Persönliche Anmerkungen (z.B. Wünsche für zukünftige Veranstaltungen)“. Ferner enthält die *FV-Evaluierung* auch Fragen zur Qualität der FV, deren Antworten maßgeblich für die Weiterentwicklung der FV verwendet werden.
- *Feedback von Lehrenden:* Die Lehrenden geben nach dem Ende der FV im Rahmen eines Feedbackgesprächs mit der FV-Leitung mögliche Veränderungsideen bzw. Ideen für neue FVen an.
- *Ideen von Lehrpersonen und Leiter:innen von Schulen und Kindergärten/Horten:* Durch die FV-Leitung und im IFB beschäftigte Lehrpersonen finden Gespräche mit Lehrpersonen, Elementarpädagog:innen und Schulleitungen direkt an den pädagogischen Einrichtungen (Schulen, Kindergärten) statt, in denen mögliche Themen für neue FVen erhoben werden. Diese Ideen werden systematisch gesammelt und im Team des IFB im Rahmen der QS (z.B. Jours fixes; siehe unten) bewertet.
- *Ideen von Bildungsverantwortlichen:* Schließlich gibt es Vorschläge für neue FVen vom BMBWF, der Bildungsdirektion Oberösterreich, der Diözese Linz und/oder Kooperationspartner:innen (z.B. andere Hochschulen, Universitäten, Zukunftsakademie) die aufgenommen werden.
- *Ideen von internen Entwicklungsteams*

⁶⁴ Bereichsleitungen koordinieren FVen in den verschiedenen Bereichen, z.B. im Bereich Elementarpädagogik oder im Bereich Religionspädagogik.


Beispiel für einen PDCA-Zyklus: Ideen von internen Entwicklungsteams für neue FVen


Die QS aller Maßnahmen erfolgt über 1. regelmäßige *Jours fixes* (ca. 14tägig) zwischen IL FB, den Bereichsleitungen (Elementarpädagogik, Fachdidaktik/Fachwissenschaft, Persönlichkeitsbildung, theologische, religionspädagogische und spirituelle Bildung und SCHILF/SCHÜLF⁶⁵), FV-Leitungen und dem zuständigen Vizerektorat, 2. *Bereichskonferenzen* der FV-Leitungen (3–5mal/Semester), 3. *Jours fixes* des zuständigen Vizerektorats mit den Leitungen der zugeordneten Organisationseinheiten (zweimal/Semester), 4. regelmäßige *Evaluierungs- und Bewertungsgespräche* in den internen Entwicklungsteams, 5. 14tägige *Jours fixes* der Bereichsleitungen und 6. regelmäßiger *Austausch* mit dem diözesanen Schulamt. Weiters finden 2x jährlich Institutskonferenzen und 2x jährlich Institutsklausuren statt. Eine Besonderheit zur QS von FVen ist die „teilnehmende Leitung“. Die FV-Leitung ist während der FV anwesend, fungiert einerseits als Referent:in und andererseits als Unterstützung für Lehrende (kollegiales Feedback) und Lernende. Wertvolle Erkenntnisse daraus fließen in die QE der FV ein.



Stärken: Abwechslungsreiches und profilbezogenes Angebotsprogramm (siehe [Programm Fortbildungen für AHS und BMHS 2023_24](#))

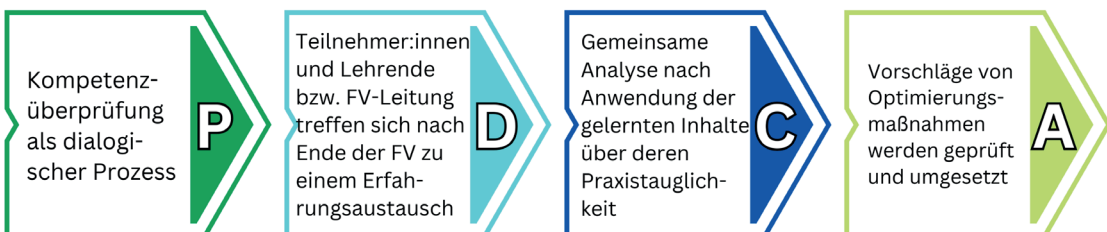


Entwicklungspotential: Durchführung der FV-Evaluierung online (über *evasys*)

4.1.2 Kompetenz- und Leistungsüberprüfung von Teilnehmer:innen

QM-Maßnahmen zur Kompetenz- und Leistungsüberprüfung von Teilnehmer:innen von FVen erfolgen auf drei Ebenen:

- Die *FV-Evaluierung* beinhaltet das Item „Ich habe mein fachliches Wissen und meine Kompetenzen erweitert“, das eine Selbsteinschätzung des Ausmaßes des Wissenserwerbs und der Kompetenzentwicklung bietet.
- Die Teilnehmer:innen erhalten eine *Teilnahmebestätigung*, wenn sie in der FV aktiv anwesend waren und/oder die Aufgaben erledigt haben.
- *Follow Up-Meetings*


Beispiel für einen PDCA-Zyklus: Follow Up-Meetings zur Kompetenz- bzw. Performanzüberprüfung


Als QS für diese Maßnahmen dienen die regelmäßigen *Jours fixes* (siehe 4.1.1) und *Evaluierungsgespräche* mit der Leitung der Stabsstelle QM. Dabei werden u.a. mögliche Adaptierungen der *FV-Evaluierung* oder zusätzliche QS-Maßnahmen diskutiert.

⁶⁵ SCHILF/SCHÜLF können mehrteilig als Reihe oder als Einzelveranstaltung gebucht werden. Setting und Themen richten sich nach den Bedürfnissen der Schule.



Entwicklungspotential: Nach Möglichkeit Vergrößerung des Angebots an mehrteiligen FVen (siehe dazu auch das Qualitätsmerkmal „Verknüpfung von Input-, Erprobungs- und Reflexionsphasen“ nach Lipowsky & Rzejak (2021))

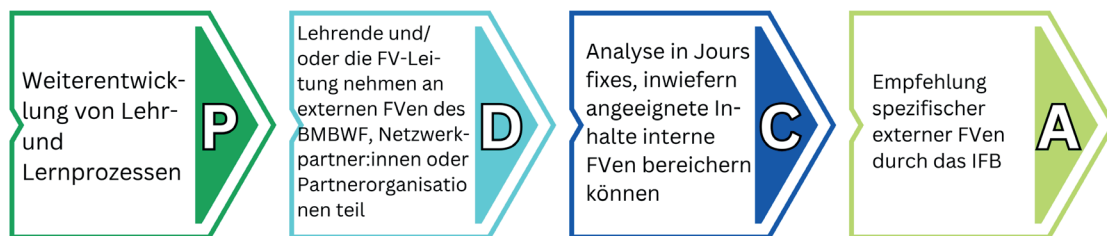
4.1.3 Weiterentwicklung von Lehr- und Lernprozessen

QM-Maßnahmen zur Weiterentwicklung von Lehr- und Lernprozessen erfolgen auf drei Ebenen:

- *PH-interne Projekte:* Im Rahmen interner QE-Projekte zur Weiterentwicklung der Lehre in der Aus-, Fort- und Weiterbildung gibt es die Möglichkeit, dass Lehrende daran teilnehmen (z.B. beim Projekt *Integrated Teaching PHDL (ITP)*; siehe 1.7).
- *Interne Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen:* Interne Weiterbildungen in Form der Teilnahme an allen angebotenen FVen des IFB und HLG des ZWB beziehen sich beispielsweise auf Persönlichkeitsentwicklung, Leadership, verschiedene didaktische Ansätze, Distance-Learning etc.
- *Qualitätszirkel des BMBWF:* Die Vizerektor:innen der FWB und SEB nehmen 4x jährlich an dem Qualitätszirkel des BMBWF teil. Dort werden Bedarfe zur Weiterentwicklung von Lehr- und Lernprozessen erhoben und gemeinsam Konzepte auf Basis der Erfahrungen in den 14 PHen entwickelt. Oft sind auch externe Expert:innen eingebunden.
- *Externe FVen*



Beispiel für einen PDCA-Zyklus: Externe FVen zur Weiterentwicklung von Lehr- und Lernprozessen



In den regelmäßigen *Jours fixes* (siehe 4.1.1) erfolgt die QS dieser Maßnahmen. Ferner finden MAG durch die IL FB statt, in denen diese Maßnahmen reflektiert werden.



Entwicklungspotential: Erhöhung des Angebots an internen Weiterbildungsangeboten speziell für mitverwendete Lehrende, die an anderen pädagogischen Einrichtungen tätig sind und deshalb oft nicht die Zeit haben, an aktuellen PH-internen Weiterbildungen teilzunehmen

4.1.4 Unterstützung und Beratung der Teilnehmer:innen in der Fortbildung

Um die Teilnehmer:innen angemessen zu beraten und zu unterstützen, erfolgt ein *expliziter Hinweis* durch die Lehrenden, dass sie bei Bedarf sowohl mit dem IFB (z.B. bei Fragen zur Organisation) oder der/dem Lehrenden bzw. der FV-Leitung Kontakt aufnehmen können (z.B. per Email). Ferner steht auf der Homepage unter „Service/Anleitungen“ zahlreiches *Informationsmaterial* für die Teilnehmer:innen zur Verfügung, z.B. Anmeldezeiträume, Anmeldevorgehen, Verwaltungsbeiträge, Möglichkeiten, um Fahrgemeinschaften zu bilden, Anlegen eines Basis-Accounts und Immatrikulation in PH-Online, Evaluierung von Fortbildungen, Lageplan und Parkinformationen usw.) (siehe z.B. [Anmeldung zu FVen in PH-Online](#)).

Zur QS enthält die FV-Evaluierung das Item „Ich fühlte mich gut unterstützt und betreut.“



Entwicklungspotential: Einholen zusätzlicher differenzierterer Rückmeldungen (z.B. Optimierung der FV-Evaluierung)

4.1.5 Unterstützung der Teilnehmer:innen von Fortbildungsveranstaltungen in den Lernprozessen

Damit Teilnehmer:innen von FVen in den Lernprozessen individuell angemessen unterstützt werden, erfolgt ein *expliziter Hinweis* der Lehrenden, dass sie auf individuelle Bedürfnisse und Interessen gerne eingehen. Durch eine stetige, gezielte Erweiterung des Online-Angebots wird u.a. versucht, *die individuellen Bedürfnisse* der Studierenden zu berücksichtigen. Zur QS dieser Maßnahme enthält die *FV-Evaluierung* das Item „Die/Der Referent:in ging auf Anfragen und Beiträge der Teilnehmer:innen ein.“



Entwicklungspotential: Einholen zusätzlicher differenzierterer Rückmeldungen (z.B. Optimierung der FV-Evaluierung)

4.1.6 Unterstützung der Lehrenden in den Lehrprozessen

Die Weiterbildung des internen Lehrpersonals im IFB, das Feedback und die darauf basierende selbstreflexive Optimierung der eigenen Lehre durch eine *FV-Evaluierung*, sowie eine Förderung studierendenzentrierter Lehre, die einerseits den Fokus von Lehren auf Lernen legt und andererseits die Studierenden stärker einbindet, spielen eine wichtige Rolle.

Lehrende des IFB werden in den Lehrprozessen durch folgende Maßnahmen unterstützt:

- *FV-Evaluierung:* Die *FV-Evaluierung* ist eine zentrale QS-Maßnahme im QM der PHDL und dient primär als Feedback für die Lehrenden (siehe § 3 Abs 2 Evaluierungsrichtlinien) zur selbstreflexiven Weiterentwicklung der Lehre.
- *Feedback:* *Feedback erfolgt durch die FV-Leitung.* Zwischen FV-Leitung und Lehrenden findet eine *Vorbesprechung und Nachbesprechung* statt. In der Vorbesprechung werden z.B. die räumlichen und technischen Rahmenbedingungen für die Durchführung der FV abgeklärt, während in der Nachbesprechung die Reflexion des Lehrprozesses im Vordergrund steht und mögliche zusätzliche Unterstützungsmaßnahmen für die Lehrenden angesprochen werden.
- *Helpdesk, IT- und Webservices, QE-Projekt ITP (leihweise iPads), Fortbildungsveranstaltungen und Hochschullehrgänge, PH-Online Informationen* stehen zur Verfügung: siehe dazu 3.6
- *Austausch und Support in Fachgruppen:* Regelmäßige Teamsitzungen ermöglichen „Peer-Support“.
- *Tagungen und Konferenzen:* Lehrende des IFB nehmen an nationalen und internationalen Tagungen und Konferenzen verschiedener Institutionen (z.B. anderer PHen, Universitäten, BMBWF) teil und bringen so erworbene Expertise in das eigene Team ein.
- *FV-Erasmus+:* Lehrende des IFB können an Erasmus+-FVen teilnehmen (z.B. Demokratiebildung in Brüssel, Spanisch/Italienisch/Französisch/Englisch-FVen im EU Ausland).
- *PH-Online Informationen:* Für Lehrende steht ein eigener Moodle-Kurs für die Arbeit mit PH-Online zur Verfügung. Erklärvideos führen in die zentralen Funktionen von Moodle ein.
- *Prüfungsmanagement:* Prüfungsmanagement und Administration von FVen werden ausführlich in verschiedenen Dokumenten behandelt.
- *Info Corner der IL FB:* Die Institutsleitung unterstützt das Kollegium monatlich mit zusätzlichen Informationen und aktuellen Entwicklungen im „Info Corner“.
- *Outlook-Paket, MS Teams Nutzung:* Zur Organisation und Kommunikation innerhalb des IFB werden Outlook und MS Teams genutzt. Daten, Dokumente und Informationen sind in MS Teams gespeichert.
- *Fortbildungen:* Für alle Lehrenden werden bedarfsgerecht FVen zu verschiedenen Themen wie rechtlichen Fragen (durch die Stabsstelle Recht und Compliance) oder zur Mediennutzung oder zu spezifischen Fertigkeiten (z.B. Erstellen von Ausschreibungstexten) angeboten. Die Konferenzen und Klausuren werden zur Weiterbildung der Lehrenden genutzt, z.B. durch spezifische thematische Inputs.
- *Forschung:* Lehrende des IFB haben (mit Unterstützung des IFE) die Möglichkeit zur Forschung.

Als zentrale QS-Maßnahme dient der Austausch in *Klausuren* (im Leitungsteam). Ferner findet die QS im Rahmen der regelmäßigen *Jours fixes* (siehe 4.1.1) statt.



Stärken: Gute Kommunikation zwischen Lehrenden, Teilnehmer:innen und der FV-Leitung



Entwicklungspotential: Optimierung der räumlichen Rahmenbedingungen und der Infrastruktur (Support für Technikprobleme am Wochenende, Verpflegung am Wochenende)

4.1.7 Aufgaben der Organisation und Administration

Vier QM-Maßnahmen beziehen sich auf die Organisation und Administration:

- In *wöchentlichen Jours fixes* der IL FB und der Sekretariatsleitung werden organisatorische und administrative Belange besprochen.

- Innerhalb des Sekretariats finden ebenfalls wöchentliche *Jours fixes* statt.
- Ferner gibt es *monatlich ein Jour fix* des gesamten Sekretariats mit der IL FB.
- Aus allen *Rückmeldungen der QS-Maßnahmen* (z.B. *FV-Evaluierung*) ergeben sich Rückschlüsse auf Optimierungen.

Als QS-Maßnahme dient hier einerseits das regelmäßige *Jour fixe* zwischen der IL FB und dem für FB zuständigen Vizerektorat und andererseits wird teilweise durch die zentrale *Evaluierung der Organisationseinheiten* auf Organisation und Administration Bezug genommen.



Stärken: Sehr gutes Funktionieren vor allem der ersten beiden QM-Maßnahmen (wöchentliche *Jours fixes*) und deren QS

4.2 Weiterbildung

4.2.1 Neu- und Weiterentwicklung von Hochschullehrgängen (HLG)

Im Kontext von HLG gilt es zu unterscheiden zwischen HLG im öffentlich rechtlichen Bildungsauftrag und HLG in eigener Rechtspersönlichkeit. Die Inhalte von HLG im öffentlich rechtlichen Bildungsauftrag erfolgen nach Ressortschwerpunkten des BMBWF bzw. im Auftrag des BMBWF und der gesamte HLG wird mit Ressourcen des BMBWF bedeckt. HLG in eigener Rechtspersönlichkeit dienen der inhaltlichen Stärkung des Leitbildes (z.B. Persönlichkeitsbildung, Kultur und Nachhaltigkeit) und der ökonomischen Effizienzsteigerung der PHDL. Lehre und Lehrgangsführung werden nicht durch Bundesmittel, sondern durch Verwaltungsbeiträge seitens der Studierenden, Drittmittel und evtl. Förderungen finanziert. Ferner brauchen HLG in eigener Rechtspersönlichkeit eine Genehmigung durch das Bischöfliche Schulamt der Diözese.

Der Ablauf der Entwicklung eines HLG erfolgt in mehreren Schritten:

1. Für alle HLG wird von einem Fachteam des ZWB ein Curriculum erstellt.
2. Dieses wird in der zuständigen Curricularkommission begutachtet.
3. Evtl. Änderungen werden durch die Lehrgangsführung eingearbeitet.
4. Die Referent:innen werden beim ersten Durchgang eines HLG nach den Kriterien des BQR (sh. Fußnote 62) ausgewählt. Bei den Folgedurchgängen werden zusätzlich die Ergebnisse der *HLG-Evaluierung* für die Auswahl der Referent:innen herangezogen.
5. Ab 30 ECTS werden die Curricula in die Gremien der PHDL eingebracht (Hochschulkollegium, Hochschulrat).
6. Die *HLG-Evaluierung* erfolgt online und wird von der Lead-Person des ZWB-internen QM ausgewertet.

Folgende QM-Maßnahmen zur Neu- und Weiterentwicklung von HLG⁶⁶ werden durchgeführt:

- *Interne Gestaltung bzw. Ausgestaltung von HLG im öffentlich-rechtlichen Bildungsauftrag:* Das BMBWF bzw. die Bildungsdirektion Oberösterreich geben Themenschwerpunkte bzw. Rahmencurricula für HLG zu aktuellen Schwerpunktsetzungen vor, die unter Rückgriff auf Vorschläge von Teammitarbeiter:innen des ZWB in ein curriculares Konzept überführt werden (z.B. HLG Kinderschutz und Inklusion, HLG Schulmanagement, HLG Digitale Grundbildung).
- *Ideen interner Impulsgeber:innen:* Auf der Basis des Leitbildes und von Erfahrungswerten und Ideen des Teams im ZWB entstehen neue HLG in eigener Rechtspersönlichkeit (z.B. HLG Inklusive Pädagogik, HLG Wege zur Nachhaltigkeit).
- *Ideen von Lehrpersonen und/oder Schulleitungen:* Praktiker:innen wenden sich mit Ideen für neue HLG an das ZWB.
- *Rückmeldungen und Ideen von Studierenden:* Die *HLG-Evaluierung* wird mehrmals während eines HLG eingesetzt; insbesondere die Ergebnisse der offenen Frage 4: „Möchten sie uns noch etwas mitteilen? (z.B. Ideen für die Neuentwicklung von HLG, Ideen für die Weiterentwicklung dieses HLG)“ dienen zur Neu- oder Weiterentwicklung von HLG.

⁶⁶ Ein HLG in der Weiterbildung wird durch eine Leitungsperson bzw. „Lehrgangsführung“ (HLG-Leitung) organisiert (z.B. Entwicklung, Konzeption eines HLG, Einladung von Lehrenden, Organisation von Räumlichkeiten) und durch mehrere Lehrende abgehalten (siehe auch 0.3.3 „Zentrum für Weiterbildung (ZWB)“).

- *Ideen externer Impulsgeber:innen*: Ideen von NGOs, privatwirtschaftlichen Unternehmen etc. werden für neue HLG in eigener Rechtspersönlichkeit aufgenommen (z.B. HLG Neurowissenschaften und Bildung, HLG Kulturvermittlung, HLG Kunsttherapie und Pädagogik, HLG Deutsch lernen in schulischen und außerschulischen Kontexten, HLG Theaterpädagogik).

Die QS dieser Maßnahmen erfolgt über 1. *Jours fixes im Kernteam* (ZL WB, Stv. Leitung ZWB, Leitung Forschungswerkstatt⁶⁷), die 14tägig durchgeführt werden und offen für weitere Teilnehmer:innen aus dem erweiterten Team sind (z.B. mitverwendete Mitarbeiter:innen, Assistenz), 2. den *Zentrumstag* (wöchentlich), bei dem das gesamte ZWB-Team vor allem aktuelle bzw. mögliche neue HLG-Inhalte bespricht und 3. *Klausuren* des gesamten ZWB-Teams (jährlich 1 Großklausur von 1,5 Tagen und zweimal jährlich Kleinklausuren von jeweils einem Halbtage). Bei diesen QS-Maßnahmen werden alle Ideen und Vorschläge, die im Vorfeld (systematisch) gesammelt wurden (z.B. via *HLG-Evaluierung*) nach relevanten Kriterien bewertet (z.B. „Förderung des Wirksamkeitserlebens“ nach Lipowsky und Rzejak (2021)).



Stärken: Die Themen der HLG treffen die Interessen der Pädagog:innen. Beispielsweise gab es für den Master-HLG Neurowissenschaften 2024 zu Beginn der Aufnahmephase 183 Interessierte, aber nur 18 werden zugelassen.



Entwicklungspotential: ► 1. Frühzeitige Einbindung des ZWB in die Entwicklung von Curricula im öffentlich-rechtlichen Bildungsauftrag, ► 2. klarere Strukturierung der Verantwortlichkeiten bei der internen Gestaltung von Curricula und ► 3. Leitfaden mit grundlegenden Informationen zum Aufbau von Curricula (z.B.: Was ist ein Credit? Wer ist die Zielgruppe?) für externe Impulsgeber:innen zur Erleichterung der Kommunikation zwischen ZWB und externen Impulsgeber:innen

4.2.2 Kompetenz- und Leistungsüberprüfung und -beurteilung von Studierenden in allen Studienphasen (einschließlich Zulassungs- und allfälliger Aufnahmeverfahren)

QM-Maßnahmen zur Kompetenz- und Leistungsüberprüfung und -beurteilung von Studierenden der Weiterbildung sind Arbeitsaufgaben, schriftliche und mündliche Klausuren, Modularbeiten, Semesterarbeiten, Abschlussarbeiten, Projektarbeiten, Referate, Masterarbeiten, Abschlusszertifikate etc. gemäß dem Workload bzw. den Vorgaben, die von den Lehrenden auf der Grundlage des Curriculums des HLG konzipiert und durchgeführt werden.

Als QS für diese Maßnahmen dienen die *HLG-Evaluierung* (z.B. das Item „Die Studien- und Prüfungsanforderungen sind überwiegend klar und transparent.“) und *Evaluierungsgespräche* der ZL WB mit der Lehrgangleitung, die bei jedem HLG nachträglich und bei manchen HLG während der Durchführung (bedarfsorientiert) erfolgen; bedarfsorientiert erfolgen Evaluierungsgespräche dann, wenn a) ein weiterer Durchgang dieses HLG geplant ist, b) Handlungsbedarf erkannt wird oder c) eine generelle Umstrukturierung des HLG geplant ist.



Beispiel für einen PDCA-Zyklus: Bedarfsorientierte Evaluierungsgespräche



Stärke: Die (bedarfsorientierten) Evaluierungsgespräche haben sich bewährt.

⁶⁷ Die Forschungswerkstatt des ZWB bietet individuelle Unterstützung für Studierende in allen Phasen ihrer Masterarbeit.

4.2.3 Weiterentwicklung von Lehr- und Lernprozessen

Folgende QM-Maßnahmen dienen zur Weiterentwicklung von Lehr- und Lernprozessen:

- Im [Informationsblatt für Referentinnen](#) von HLG befindet sich der Hinweis Online-Lehre zu integrieren, um Blended Learning für passende Lernaktivitäten zu integrieren.
- Lehrende erhalten nach ihrer LV bzw. dem HLG einen Einblick in die Evaluierungsergebnisse der *HLG-Evaluierung* (z.B. Item „Die Abhaltungsform der (bisher absolvierten) Lehrveranstaltungen war ansprechend und an die vermittelten Inhalte angepasst“) und passen ihre LV ggf. an.
- In jeder LV des HLG führt die/der Lehrende eine *qualitative, formative schriftliche Evaluation* durch („Was läuft gut? Was läuft weniger gut?“; siehe [Informationsblatt für Referentinnen](#) – Evaluierung von Hochschullehrgängen).

Als QS dieser Maßnahmen dienen *Konferenzen* mit allen Lehrgangseleitungen, die jährlich durchgeführt werden und *Jours fixes im Kernteam* (siehe 4.2.1).



Stärken: Die QM-Maßnahmen sind positiv: Auf Rückmeldung von Studierenden kann rasch reagiert werden (siehe *bedarfsorientierte Evaluierungsgespräche*, 4.2.2).



Entwicklungspotential: Optimierung der Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Organisationseinheiten (z.B. einheitliche Qualitätskriterien für Abschlussarbeiten, einheitliche Validierungsverfahren (Anerkennungen) oder Unterstützung bei Masterarbeiten (Forschungswerkstatt für alle))

4.2.4 Unterstützung und Beratung der Studierenden in der Weiterbildung in allen Phasen

Als QM-Maßnahmen zur Unterstützung und Beratung der Studierenden dienen

- die Hinweise im [Informationsblatt für Studierende](#) (nützliche Hinweise, Adressen, verantwortliche Personen für Fragen etc.,
- *explizite Hinweise* in Bezug auf Unterstützung und Beratung durch die HLG-Leitung am Beginn des Studiums und
- *Vor-Ort Besuche* der HLG-Leitung mindestens einmal monatlich im HLG, um Fragen zu beantworten.

Die QS dieser Maßnahmen erfolgt in den *Jours fixes im Kernteam* (siehe 4.2.1) und durch die *HLG-Evaluierung* (z.B. Item: „Ich weiß immer, an wen ich mich bei Fragen oder Anliegen wenden muss“).

4.2.5 Unterstützung der Studierenden der Weiterbildung in den Lernprozessen

Als QM-Maßnahme bietet die Lehrgangseleitung Unterstützung in allen Lernprozessen an, indem z.B. die Lernprozesse begleitet werden (siehe dazu auch die QM-Maßnahmen in 4.2.4).

Die QS erfolgt über *Jours fixes im Kernteam* (siehe 4.2.1) und *Evaluierungsgespräche* zwischen der ZL WB und der Lehrgangseleitung.



Entwicklungspotential: Viele LVen in einem HLG werden von externen Lehrenden gehalten, deren finanzielle Abgeltung die Unterstützung der Studierenden außerhalb des in Präsenz durchgeführten Workloads nicht explizit beinhaltet. Die Unterstützung der Studierenden für diesen Anteil des Workloads muss gewährleistet werden.

4.2.6 Unterstützung der Lehrenden der Weiterbildung in den Lehrprozessen

Folgende QM-Maßnahmen unterstützen die Lehrenden in ihren Lehrprozessen:

- Die *Lehrgangseleitung* hält kontinuierlich Gespräche mit den Lehrenden des HLG über den Ablauf ihrer LVen und gibt Unterstützung falls notwendig.
- Das *Sekretariat* bietet Unterstützung im organisatorischen Bereich (z.B. Anwesenheiten überprüfen, Unterstützung bei technischen Problemen).

Die QS dieser Maßnahmen erfolgt über *Evaluierungsgespräche* zwischen ZL WB und der Lehrgangseleitung.

4.2.7 Optimierung der Aufgaben der Organisation und Administration

Als QM-Maßnahmen zur Optimierung der Aufgaben der Organisation und Administration finden

- MAG zwischen ZL WB und Mitarbeiter:innen im Sekretariat jährlich,
- *Jours fixes* mit ZL WB und Mitarbeiter:innen des Sekretariats monatlich,
- *Schulungen* der Mitarbeiter:innen im Sekretariat bei Bedarf und
- *interinstitutionelle Meetings* der Mitarbeiter:innen in den Sekretariaten (Bildung von Synergien zwischen den Sekretariaten) statt.

Die QS dieser Maßnahmen erfolgt über *Jours fixes im Kernteam* (siehe 4.2.1) und der *Evaluierung der Organisationseinheiten*.

STANDARD 5: BERATUNG UND BEGLEITUNG VON BILDUNGSINSTITUTIONEN

Die Hochschule setzt Qualitätsmanagementmaßnahmen entlang der angestrebten Ziele im Bereich Beratung und Begleitung von Bildungsinstitutionen, die geeignet sind, die angestrebte Qualität der Beratung und Begleitung und ihrer damit verbundenen gesellschaftlichen Zielsetzungen zu sichern und weiterzuentwickeln.

5.1 Entwicklung und Umsetzung bedarfsgerechter Angebote

Die Angebote des Beratungszentrums für Schulentwicklung, Supervision und Teamentwicklung (BZ) umfassen ein breites Themenspektrum, welches zahlreiche gesellschaftliche Zielsetzungen beinhaltet und gemäß der formulierten Ziele (siehe Kap. 0.3.3 „Beratungszentrum für Schulentwicklung, Supervision und Teamentwicklung (BZ)“) in angemessenen und effektiven Formaten umgesetzt wird. Zu den Themen gehören Angebote zur Planung und Umsetzung individueller Maßnahmen zur Förderung einer demokratischen Kultur am Schulstandort (Schulentwicklung „Open Mind“), zur Förderung körperlichen und sozialen Wohlbefindens als Basis des professionellen Wirkens von Lehrer:innen und Schulleitungen (Schulentwicklung „Gesund.Sein“) und zur Beziehungsgestaltung (Schulentwicklung „Neue Autorität“). Ferner gibt es den Themenschwerpunkt Positive Psychologie in Supervision und Schulentwicklung und es werden individuelle Prozessbegleitungen angeboten (Schulentwicklung „standortbezogen.individuell.maßgeschneidert“) bzw. Begleitungen bei Schulfusionierung und Clusterbildung. Die Zusammenarbeit von Lehrer:innen und Lehrenden-Teams wird über Teamsupervisionen, Mediation und Konfliktmanagement sowie Teamentwicklung begleitet. Ebenso gibt es ein spezifisches Beratungsangebot für Leitungspersonen (z.B. Supervision, Gesundheit durch Salutogenese, Leitungscoaching). Schließlich zielen Beratungsangebote auf die Psychohygiene für Lehrkräfte (siehe [Angebote Beratungszentrum](#)). Zu den Maßnahmen des QM im Bereich Entwicklung und Umsetzung bedarfsgerechter Angebote zählen:

- *4-Phasen Prozessarchitektur*: Gemäß dem professionellen Beratungsansatz wird entlang der vier Phasen des Schulentwicklungsprozesses (Auftragsklärung – Analyse/Planung – Realisierung/Umsetzung – Reflexion/Abschluss) eine Prozessarchitektur entwickelt und umgesetzt (siehe Abb.15). Charakteristisch dabei ist, dass zwischen den vier Phasen des Prozesses systemische Rückbindungsschleifen („sounding“) mit den Auftraggeber:innen „eingezogen“ werden, die zur Passung des Prozessgeschehens an die vereinbarten Prozessziele (basierend auf den jeweils durchgeführten Prozessschritten) beitragen (siehe [Workshopreihe Schulentwicklungsberatung](#)).

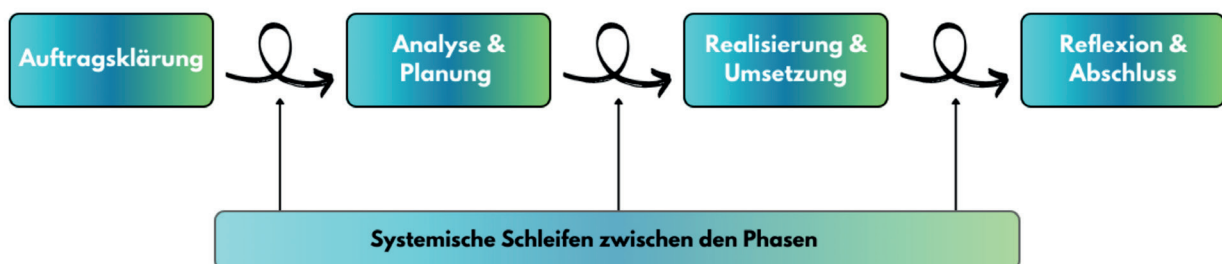
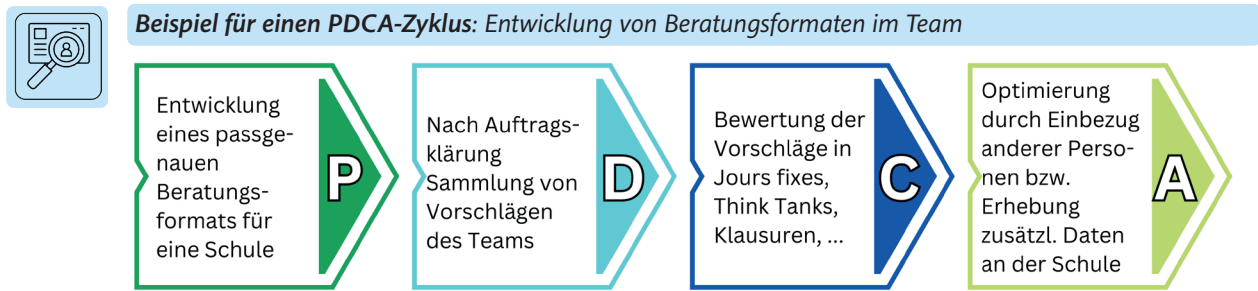


Abbildung 15: 4-Phasen Prozessarchitektur der Schulentwicklungsberatung an der PHDL

– Entwicklung von Beratungsformaten im Team



- *Intervision und Supervision*: Intervisionen und Supervisionen dienen der Bearbeitung von Fragestellungen, die während der Prozessbegleitung auftauchen und mit externen (am Prozessgeschehen nicht involvierten) Berater:innen (Supervision) bzw. dem Team (Intervision) besprochen werden.
- *Berater:innentandems und zertifizierte Supervisor:innen*: Die Entwicklung und Umsetzung von Beratungsprozessen erfolgt größtenteils in Berater:innentandems. Die Planung und Durchführung von Supervisionen erfolgt durch zertifizierte (ÖVS) Supervisor:innen.

Die QS der Schulentwicklungsberatung und Supervision umfasst die prozessbegleitende Evaluierung jedes Beratungssettings, die durch Prozessbegleiter:innen (Berater:innen, Supervisor:innen) durchgeführt wird, wobei folgende Verfahren je nach Setting eingesetzt werden: 1. *Supervisionen* (Teamsupervision, Gruppensupervision), 2. *Forschungswerkstatt* (seit SoSe 2024), in der Leitungssupervision, Gruppensupervision mit Schulleitungen sowie Teamsupervision unter Leitungsbeteiligung als förderliche/hinderliche Faktoren von organisationalem Lernen an Schulen untersucht werden, 3. Fragebogen zur Evaluierung von Schulentwicklungsberatung (für Schulleitungen, Teams und Steuergruppen), der vom BMBWF zur Verfügung gestellt wird (*Evaluierung Schulentwicklungsberatung*) 4. extern moderierte *Teamklausuren*, 5. *Think Tanks* (siehe 5.2) im September und Juni jedes Studienjahres und 6. monatliche *Jours fixes* in Präsenz. Im Rahmen eines jährlichen Evaluierungsberichtes müssen Auswertungen der verpflichtenden Evaluierungen (*Evaluierung Schulentwicklungsberatung*) bzw. daraus resultierende Maßnahmen für das Ministerium dargestellt werden. Im Rahmen der Forschungswerkstatt (in Kooperation mit der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt) wird erarbeitet, inwieweit diese vorgeschriebenen Fragebögen für interne Forschungsvorhaben (Dissertation, Publikation und Masterthesis) Verwendung finden bzw. adaptiert werden können. Ferner hat eine Mitarbeiterin des BZ ein Dissertationsprojekt gestartet, in der das Thema PERMA-Lead als Form des Coachings beforscht wird.

Auf der Basis dieser und anderer QS-Maßnahmen wurden zahlreiche Verbesserungen der Maßnahmen in den letzten Jahren umgesetzt: Die Ergebnisse eines Dissertationsprojekts der Zentrumsleitung des Beratungszentrums (ZL BZ) („Die Wirkung von Supervision für die Organisationsentwicklung von Schulen“) führten dazu, eine Auftragsklärung mit der Schulleitung als fixes Startelement von Teamsupervisionen einzuführen. Der Monat September wird für Prozessbegleitungen gesperrt und als Think Tank-Monat dem Evaluieren von Beratungs- und Begleitungsformaten gewidmet. Auf Basis von Prozessevaluierungen mittels IQES (Instrumente für die Qualitätsentwicklung und Selbstevaluation an Schulen, welche auf einer Online-Plattform Lehrkräften und Schulleitungen zur Verfügung stehen) bzw. auf Basis der Abstimmungsgespräche mit den Auftraggeber:innen werden während des Beratungs- bzw. Begleitungsprozesses die Evaluierungsergebnisse gesichtet und die Prozessarchitektur dadurch laufend angepasst. Diese Anpassung der Prozessarchitektur erfolgt im Rahmen von Abstimmungsterminen der Berater:innen bzw. im Anschluss mit dem/der Auftraggeber:in.

5.2 Unterstützung der Personen

Zur Unterstützung der Personen im BZ dienen

- *Supervision*: Externe Fachbegleiter:innen begleiten den Prozess der beruflichen Reflexion des Teams.
- *Meet & Greet*: Dabei handelt es sich um ein jährlich stattfindendes Austauschtreffen zwischen den Mitarbeiter:innen des BZ und jenen Supervisor:innen und Prozessbegleiter:innen, die auf Basis freier Dienstverträge bzw. Honorarregelungen Aufträge für das BZ übernehmen. Die Ziele dabei sind das gegenseitige Kennenlernen und das Miteinander-in-Kontakt-Treten.

- *Beratungsstandems*: Komplexe Beratungs- und Begleitungsprozesse werden im Duo begleitet.
- *Think Tank*: Im September findet ein Think Tank statt, der ein „gemeinsames Draufschauen“ (Reflexion/ Evaluierung) auf die laufenden bzw. abgeschlossenen Projekte ist. Aktuell wird dieser Think Tank auch für externe Berater:innen geöffnet.
- *Jour fixe*: Ein wöchentlicher Jour fixe dient dem Austausch und der Unterstützung von Berater:innen (online mit Zeit für Einzel-Jour fixe, wenn Bedarf besteht). Einmal im Monat findet jedenfalls ein Jour fixe in Präsenz statt, in der immer folgende Frage im Zentrum steht: Wie geht es mit eurer Arbeit? Wo ist Unterstützung notwendig?.
- *Intervisionen*



Beispiel für einen PDCA-Zyklus: Intervisionen



Als QS-Maßnahmen dienen neben den erwähnten *Jours fixes* auch eine jährliche *Klausur*, in der die Arbeits- und Unterstützungsstrukturen evaluiert werden.

5.3 Aufgaben der Organisation und Administration

Das BZ ist in mehrere Themenbereiche betreffend Beratung und Begleitung von Prozessen für die Schullandschaft OÖ unterteilt (siehe 5.1 „Themenspektrum“). Organisation und Administration für diese Themenbereiche werden von den Mitarbeiter:innen des BZ verantwortet und durchgeführt. Das Sekretariat (1 Person) unterstützt die Bereichsleiter:innen, die für die einzelnen Themenbereiche verantwortlich sind, in Organisation und Administration. Organisation und Administration beziehen sich im Kern auf eine operative Abwicklung von Prozessberatungen in direktem Kontakt mit den schulischen Auftraggeber:innen bzw. externen und internen Berater:innen. Die Bereichsleiter:innen arbeiten in diesem Zusammenhang in engem Austausch mit dem Sekretariat des BZ. In den wöchentlichen Online-Meetings (Montag, Dauer: 1 Stunde) als auch im monatlichen Meeting in Präsenz (letzter Montag im Monat, Dauer: 3 Stunden) ist ein Fixpunkt der Tagesordnung „Administratives“. Im Zuge dieses Tagesordnungspunkts werden Abstimmungsgespräche betreffend Organisation und Administration im Bereich Schulentwicklungsberatung und Supervision bzw. Coaching getätigt. Um konstruktiv und effizient zu arbeiten, übernimmt jeweils eine/ein Bereichsleiter:in die Moderation bzw. wird ein Protokoll erstellt. Generell sind die Aufgaben der Organisation und Administration in den Aufgabenbeschreibungen der jeweiligen Rollen klar definiert (Rollen: Bereichsleitungen und Sekretariat). In Zukunft soll die Rollenklarheit durch externe Berater:innen reflektiert werden.



Beispiel für einen (geplanten) PDCA-Zyklus: Externe Sichtweise zur Rollenklarheit



Im Zuge der verpflichtenden Evaluierung der Schulentwicklungsprozesse (*Evaluierung Schulentwicklungsberatung*) wird es in Zukunft eine Möglichkeit geben, Organisation und Administration der Prozessbegleitungen aus Sicht der Schulleitungen zu evaluieren. Es kann dadurch zusätzlich zur Sicht der externen

Berater:innen auch die Sicht der Auftraggeber:innen (also der Schulleiter:innen) als Basis für Entwicklungsvorgänge genutzt werden.



Stärken: ► 1. Es steht ein umfangreiches und bedarfsgerechtes Beratungs- und Begleitungsangebot zur Verfügung. ► 2. Die Unterstützung der Personen im Bereich Beratung und Begleitung (5.2) wird besonders entlang der Formate Intervision und Supervision (Teamsupervision und Fallsupervision) gut angenommen und auch als tatsächliche Stärkung beschrieben. Es ist geplant, die Supervisionen (Fallsupervisionen) auch für externe Berater:innen zu öffnen. Diese Öffnung hat in den vergangenen Jahren bereits stattgefunden, wurde aber von den externen Supervisor:innen wenig in Anspruch genommen. ► 3. Die schon als Tradition von Beginn an gelebte Tandem-Praxis wird beibehalten. ► 4. Der erstmalig im September 2023 durchgeführte Think Tank wurde als sehr dienlich für die Implementierung von neuen bzw. bestehenden Beratungsformaten erlebt und wird so beibehalten. Es wird eine Erweiterung in Richtung Juni geben. ► 5. Das auch schon seit der Gründung des BZ in unterschiedlichem Format durchgeführte „Meet & Greet“ wird sich wieder in Richtung Theorieimpuls in Kombination mit Austausch und nettem Beisammensein (auch als „Bindungsmaßnahme für externe Berater:innen) entwickeln.



Entwicklungspotential: ► 1. Im Zuge der Professionalisierung der Mitarbeiter:innen – vor allem in den Bereichen Supervision und Organisationsentwicklung – zeigt sich, dass die Einteilung in Bereiche zwar für die operative Tätigkeit (Administration und Organisation) sehr dienlich ist, jedoch für die Weiterentwicklung von Angeboten und auch für die begleitende Forschungstätigkeit eher blockierend wirkt. Es wird gerade der Versuch unternommen, in den Präsenz-Meetings nicht mehr aus den Bereichen heraus Berichte zu legen, sondern eher Themen und Fragestellungen zu schildern und gemeinsam daraus resultierende Prozesse inkl. damit verbundene Verantwortlichkeiten zu implementieren. Erste Evaluierungen im Rahmen von MAG zeigen, dass diese Strukturveränderung sehr positiv wahrgenommen wird, insofern Kompetenzen sichtbar und Konkurrenzdenken zwischen den Bereichsleiter:innen minimiert werden bzw. sehr wertvolle Kooperationen zwischen den Bereichen entstehen. Organisationales Lernen kann somit stattfinden. Es ist deshalb angedacht, zukünftig von den regelmäßigen Einzelsettings (Leitung und Bereichsleitungen) abzusehen und alle Entwicklungsvorhaben in den Präsenz-Meetings gemeinsam zu erarbeiten. ► 2. Der Bereich Administration und Organisation (5.3) wird in bewährter Form als Kooperation zwischen Sekretariat und Bereichsleitung beibehalten. Es wird jedoch eine größere Änderung der Bereiche insgesamt angedacht. Es zeigt sich, dass Prozesse zum Thema Lehrer:innengesundheit schon seit Jahren nicht mehr gut gebucht werden, während Veranstaltungen zum Thema Positive Psychologie großen Zuspruch haben. Positive Psychologie ist bislang nicht in einem eigenen Bereich verankert, sondern wird zusätzlich von einer Mitarbeiterin sowohl operativ als auch inhaltlich betreut. Es ist auch eine vermehrte „Vermischung“ der Bereiche Teamsupervision und Teamentwicklung erkennbar. Im Rahmen einer Klausur werden oben genannte Themen Bearbeitung finden.

STANDARD 6: WISSENSCHAFTLICH-BERUFSFELDBEZOGENE FORSCHUNG

Die Qualitätsmanagementmaßnahmen sind geeignet, die von der Pädagogischen Hochschule angestrebte Qualität der wissenschaftlich-berufsfeldbezogenen Forschung und ihrer damit verbundenen gesellschaftlichen Zielsetzungen und Ziele der Internationalisierung zu sichern und weiterzuentwickeln.

Wissenschaftliche Forschungsleistungen sind zwar quantitativ leicht erfassbar (z.B. Anzahl an Publikationen), aber qualitativ nur über sehr vage Indikatoren bewertbar. Dies wird in den Evaluierungsrichtlinien der PHDL für die Forschung deutlich, deren Entstehen lange Diskussionen begleiteten und die als Endergebnis beispielhaft als einen von lediglich zwei Indikatoren „Peer Review“ nennt (siehe [Evaluierungsrichtlinien](#)). Viel stärker unterliegt die Qualität der wissenschaftlichen Arbeitsleistung in einer Expert:innenorganisation der/dem Expert:in⁶⁸. An der PHDL wird deshalb die QS in der Forschung stark über die Selbstkontrolle der Forschenden gesteuert. Der Schwerpunkt des QM liegt in einem geregelten Verfahren bei der Projektantragstellung, damit bei der Projektabwicklung und Projektdissemination tragfähige und schnelle Unterstützung möglich ist. Alle Lehrenden an der PHDL müssen in ihrer ZLV Aktivitäten in der wissenschaftlich-berufsfeldbezogenen Forschung (z.B. Mitarbeit in einem Forschungsprojekt, Publikation) und/oder künstlerischen Tätigkeit angeben. Die PHDL ist Mitglied des Linzer Zentrums für Bildungsforschung und Evaluation, die auf einer Kooperation zwischen PHDL, Linz School of Education der JKU Linz und der PH OÖ beruht und

⁶⁸ Deutsche Gesellschaft für Qualität. (2015). *Qualitätsmanagement für Hochschulen. Das Praxishandbuch*. München: Carl Hanser Verlag (S.11).

gemeinsame Forschungsaktivitäten durchführt (u.a. eine Längsschnittstudie zur Kompetenzentwicklung in der Ausbildung SEK am Linzer Standort; siehe 1.4²⁰). Auf individueller Ebene bestehen Forschungsk Kooperationen z.B. mit der PH OÖ, Kirchlichen PH Wien/Krems, Universität Freiburg im Breisgau, Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Universität Bonn, dem Oranim College of Education in Israel und zahlreichen anderen Hochschulen, die je nach Forschungsprojekt variieren⁶⁹. Es besteht das Ziel, diese (inter-)nationalen Forschungsk Kooperationen auszubauen. Es gibt keine spezifischen Forschungsschwerpunkte an der PHDL, sondern gemäß Zielen (siehe Kap. 0.3.1 „Institut Forschung und Entwicklung (IFE)“) werden alle Forschungsvorhaben im Kontext von Lehr- und Lernprozessen unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Zielsetzungen (z.B. Inklusion) im weiten Feld der Bildung gefördert. Aktuell vollzieht sich der Wechsel vom IFE zu einem Institut Wissenschaftstransfer (IWT), das sich als Querschnitts-Organisationseinheit einem spezifischen, aktualisierten Aufgabenfeld widmen wird (siehe [Profilpapier IWT](#)).

6.1 Aktivitäten der Forschenden

QM-Maßnahmen im Bereich der Aktivitäten der Forschenden umfassen

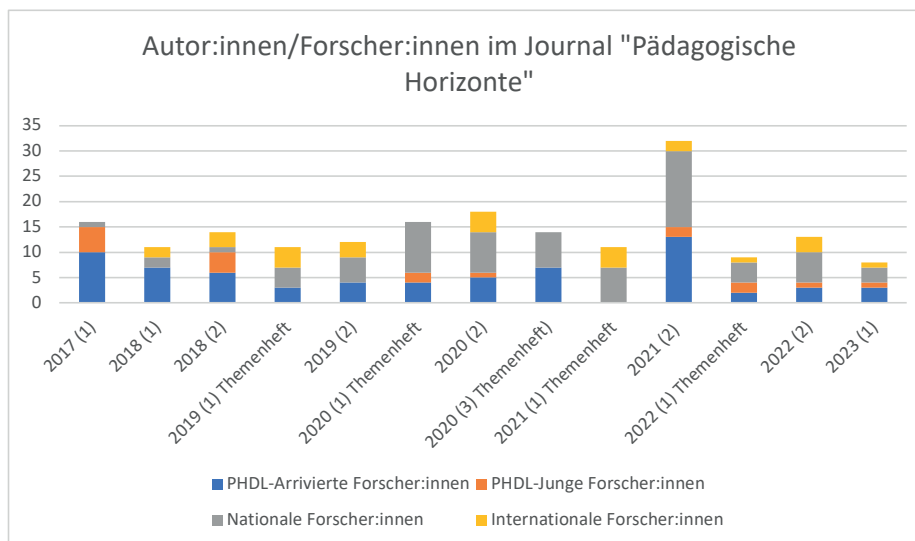
- *Unterstützung bei Konferenzteilnahmen*: Alle Personen aus der Lehre und Forschung werden regelmäßig über nationale und internationale wissenschaftliche Konferenzen per Email und über die Homepage des IFE informiert. Konferenzteilnahmen werden durch das REK bzw. über das IFE finanziell unterstützt (Reise- und Aufenthaltskosten). Konferenzteilnahmen sind eine Möglichkeit der Dissemination von Forschungsergebnissen.
- *Software und wissenschaftliche Assistenz*: Für die Durchführung von Forschungsprojekten wird spezifische Software zur Auswertung von Daten zur Verfügung gestellt (z.B. SPSS, MAXQDA). Es besteht teilweise auch die Möglichkeit einer wissenschaftlichen Assistenz.
- *Summerschool*: Das IFE bietet einmal jährlich einen Fortbildungstag an, bei dem unterschiedliche wissenschaftliche Inhalte angeboten werden (z.B. quantitative Forschung, qualitative Forschung, Hermeneutik, Academic Writing).
- *Vernetzungstreffen*: Vernetzungstreffen finden einmal jährlich statt und haben zum Ziel, Forschende aus den verschiedenen Bereichen (Fachdidaktiken, Fachwissenschaften, Bildungswissenschaften usw.) und Organisationseinheiten (z.B. IFB, BZ, IAB) in einen Austausch zu bringen. Dabei werden Forschungsprojekte kurz vorgestellt, neue Forschungsprojektideen präsentiert und ggf. die Anbahnung von kooperativen Forschungsvorhaben ins Auge gefasst, um damit u.a. junge Forscher:innen⁷⁰ zu fördern. Das Vernetzungstreffen inkludiert auch organisatorische und formative Informationen aus dem IFE (z.B. Publikationsmöglichkeiten, Konferenztermine, Termine interner Fortbildungen, Forschungsausschreibungen). Forschungsausschreibungen werden auch per Email an alle Forschenden kommuniziert.
- *Integration Studierender in Forschungsprojekte*: Studierende sind zum Teil in Forschungsprojekte integriert und schreiben in diesem Rahmen ihre Abschlussarbeiten (siehe z.B. 3.2 „QE-Projekt ‚Innovative Grading‘“).
- *Unterstützung bei der Forschungsdokumentation*: Um die Forschungsdokumentation in PH-Online immer aktuell zu halten, wird neben einer schriftlich zur Verfügung stehenden [Anleitung zur Forschungsdokumentation](#) persönlicher Support durch das IFE angeboten. Ferner wird das Lehrpersonal regelmäßig auf den Eintrag von Publikationen in PH-Online per Email hingewiesen.
- *Individueller Support*: Bei Fragen zu Publikationen, Forschungsprojektanträgen, methodischen Problemen etc. wird durch das IFE persönlicher Support angeboten. Forschende, insbesondere auch junge Forscher:innen und Studierende, können sich jederzeit für ein persönliches Gespräch (per Email) anmelden.
- *Schriftenreihe*: Insbesondere theoretische Beiträge werden in einer PHDL-Schriftenreihe in Form eines Sammelbandes regelmäßig veröffentlicht. Die Schriftenreihe bietet eine Möglichkeit der Publikation von Forschungsleistungen von PH-Forscher:innen. Bisher sind drei Bände erschienen: Bildungswissenschaften in der Lehrer:innenbildung, Werte und Bildung und Pädagogisch-Praktische Studien.

⁶⁹ Die Forschungsprojekte und Kooperationen sind auf der Forschungslandkarte aller österreichischen PHen beschrieben: <https://www.forschungslandkarte.at/forschungsprojekte/>

⁷⁰ Der Begriff „junge Forscher:innen“ wird für Forscher:innen verwendet, die ihre Dissertation schreiben bzw. gerade geschrieben haben.

- **Interdisziplinärer Diskurs:** Der interdisziplinäre Diskurs, der bedarfsorientiert mehrmals im Jahr angeboten wird, bietet einen Rahmen, eigene Forschungsergebnisse zu präsentieren oder ein spezifisches Thema theorie- und/oder faktenbasiert vorzustellen und kollegiales Feedback zu erhalten. Der Diskussion wird hierbei ein breiter Raum gewidmet.
- **Forschungsbericht:** Der Forschungsbericht erscheint alle drei Jahre und fasst alle Aktivitäten der Forschenden der PHDL zusammen. Der Forschungsbericht wird einer breiteren Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt, beispielsweise auch politischen Entscheidungsträgern des Landes Oberösterreich bzw. den Stakeholdern (z.B. Diözese Linz).
- **Doktoratsstudium:** Forschende haben die Möglichkeit, ein Doktorat in Kooperation mit der TU Dresden, der JKU Linz oder der Universität Salzburg zu erlangen und sich somit weiter zu qualifizieren. Diese Möglichkeit wurde von zahlreichen Lehrenden in den letzten Jahren genutzt. Insbesondere die Kooperation mit der TU Dresden erweist sich als sehr vorteilhaft, da hier ein Graduiertenkolleg Education and Technology (Forschungs-Kooperationsprogramm) mit der PHDL eingerichtet wurde, das speziell Dissertationen im Kontext von Medienbildung fördert. Zentrale LVen im Kontext des Graduiertenkollegs (z.B. Sozialwissenschaftliche Forschungsmethoden) können an der PHDL bzw. in Summerschools besucht werden. Ferner bewirbt sich die PHDL beim vom BMBWF ausgeschriebenen Doktoratsstipendium „Bildungsinnovation braucht Bildungsforschung“ (aktuell wird eine Dissertation im Rahmen dieses Programms durchgeführt).
- **Journal „Pädagogische Horizonte“:** Das internationale Journal „Pädagogische Horizonte“ dient der Dissemination von Bildungsforschung allgemein sowie von Ergebnissen von Forschungsprojekten der PHDL, wie beispielsweise *Forschendes Lernen, Entwicklung von Lernarrangements, Inklusionsforschung, Werte, Dispositionen, Lehrer:innenpersönlichkeit*, u.a.m. Im Journal sind empirische und theoretische Beiträge gleichermaßen willkommen. Es wird weiters kein spezieller Forschungsansatz bevorzugt. Alle Beiträge werden einem Double-Blind-Peer-Review unterzogen. Das Journal ist eine Open-Access-Zeitschrift. Einreichung, Begutachtung, Layout sowie Veröffentlichung von wissenschaftlichen Artikeln sind frei von Gebühren. Es gibt mehrere Ausgaben pro Jahr. Ferner werden von Forscher:innen der PHDL Themenhefte initiiert (z.B. „Politisches Denken und Handeln unter veränderten gesellschaftspolitischen Bedingungen fördern“, „Die Zukunft religiöser und ethischer Bildung in der Schule“, „Inklusive Bildung“). „Pädagogische Horizonte“ ist ein wichtiges Medium, um die zahlreichen Forschungsprojekte der PHDL intern und extern zu verbreiten und auch junge Forscher:innen zu fördern. Es trägt maßgeblich dazu bei, dass die Qualitätskultur gelebt wird (siehe Abb.16).

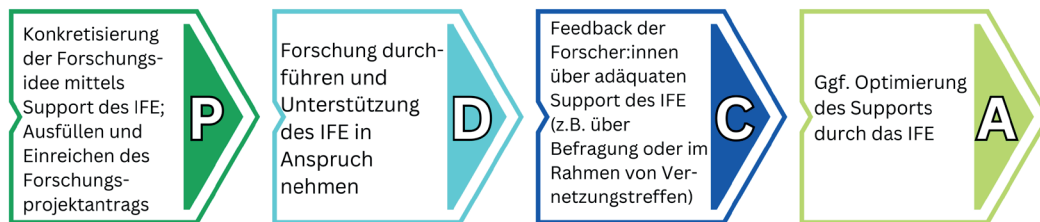
Abbildung 16: Anzahl von Autor:innen (Forscher:innen) nach Forschungserfahrung und Herkunft im Journal „Pädagogische Horizonte“ in den bisher erschienenen Ausgaben



- Wichtige Dokumente (z.B. Zitierrichtlinien, Richtlinien für das wissenschaftliche Arbeiten, Handreichung für den Umgang mit KI) sind auf der Homepage des IFE abgelegt oder finden sich im Moodle-Kurs für Studierende (siehe [Handreichung KI](#); [Handreichung für das wissenschaftliche Arbeiten](#); [Verfassen eines Exposés](#)).
- *Unterstützung bei Forschungsprojektanträgen*: Forschungsprojektanträge sind über die Moodle-Lernplattform einzureichen. Für den Forschungsprojektantrag steht ein Leitfaden zur Verfügung, eine Checkliste und genaue Hinweise, was zu beachten ist (siehe [Antrag Forschungsprojekt](#)). Eine persönliche Unterstützung durch das IFE wird immer angeboten (z.B. für junge Forscher:innen) und kann bei Bedarf genutzt werden. Ein vom Rektorat bewilligtes Forschungsprojekt kann im Rahmen der ZLV beim Anteil des Ausmaßes der Lehre Berücksichtigung finden.



Beispiel für einen PDCA-Zyklus: Antragstellung Forschungsprojekt



6.2 Beurteilung von Leistungen in der wissenschaftlich-berufsfeldbezogenen Forschung

Bei der Evaluierung der wissenschaftlich berufsfeldbezogenen Forschung wird die Vielfalt wissenschaftlicher Leistungen berücksichtigt, z.B. schriftliche Publikationen, Forschungsprojekte, Drittmittel-Einwerbungen, Third-Mission-Projekte, Konferenzbeiträge, substantielle Mitwirkungen in der Organisation von wissenschaftlichen Tagungen, Mitarbeiten in fachspezifischen Gremien und Organisationen, Betreuungen von Dissertationen, Redaktionstätigkeiten, künstlerische Werke/Auftritte sowie Gutachter:innentätigkeiten. Zur Bewertung werden nicht nur quantitative Indikatoren herangezogen (z.B. Anzahl der Publikationen), sondern auch qualitative (z.B. Innovationsgrad, Impact auf die PHDL). Ferner werden biografische Faktoren (z.B. Halbzzeitstelle) oder das Ausmaß der Lehre berücksichtigt. Manche Kolleg:innen haben ein sehr hohes Ausmaß an Lehrtätigkeit, was regelmäßige Forschungsaktivitäten einschränkt. Prinzipiell aber liegt der Schwerpunkt der Bewertung in der Selbstkontrolle.

Alle Beiträge, die im Journal „Pädagogische Horizonte“ eingereicht werden, unterliegen einem Informed-Peer-Review, das durch nationale und/oder internationale Gutachter:innen erfolgt. Aktuell besteht das Gutachter:innengremium aus 64 Personen, von denen 29 aus ausländischen Universitäten oder Hochschulen stammen. Die Gutachter:innen beurteilen den Beitrag auf der Basis von vorgegebenen Indikatoren (Originalität, Übersichtlichkeit und Stringenz, angemessene Literaturübersicht, Bezugnahme der Analysen und Ergebnisse auf ursprüngliche Fragestellung). Ferner werden die Gutachter:innen von der Redaktion des Journals sorgfältig nach ihrer Expertise ausgewählt, die mit dem Inhalt des Beitrags kompatibel sein muss. Alle Reviews werden vor der Rücksendung an die Autor:innen von der Redaktion hinsichtlich Bezugnahme auf die vorgegebenen Indikatoren und einer wertschätzenden Sprachverwendung überprüft. Bei der Überarbeitung eines Beitrags haben die Autor:innen immer die Möglichkeit, den Empfehlungen aus dem Gutachten nicht zu folgen, wenn überzeugende Gründe ihrer Meinung nach dagegensprechen. Letztendlich liegt es in der Entscheidung der Redaktion, ob ggf. angegebene Gründe nachvollziehbar sind.

Alle eingereichten Forschungsprojektanträge werden einerseits auf allgemeine formale Kriterien beurteilt, die im Projektantrag vorgegeben sind, z.B. theoretische Anbindung, Forschungsfrage und Hypothesen, klare methodische Vorgehensweise, geplante Dissemination oder Zeitleiste, und andererseits auf die Einhaltung der ethischen Kriterien guter wissenschaftlicher Forschung (siehe [Antrag Forschungsprojekt](#)). Die Beurteilung erfolgt durch einen internen Forschungsausschuss, der auch als Ethikkommission fungiert. Der interne Forschungsausschuss besteht aus neun Vertreter:innen aller Institute und Zentren, wobei zwei Vertreter:innen aus dem Fachbereich Ethik kommen. Den Forscher:innen steht für die Einhaltung ethischer Kriterien eine ausführliche Checkliste zur Verfügung (siehe [Antrag Forschungsprojekt](#)). Das Feedback des

internen Forschungsausschusses, das durch den IL FE an die betreffenden Forscher:innen weitergeleitet wird, ist ein kollegiales Feedback. Die Beurteilung der Gutachter:innen erfolgt immer auf der Basis vorher festgelegter und auch transparenter Kriterien, die in der Vorlage für den Forschungsprojektantrag genannt werden. Erfahrungsgemäß müssen ca. 15% der eingereichten Forschungsprojekte auf Grund mangelhafter Berücksichtigung der ethischen Richtlinien überarbeitet werden. Mängel in den inhaltlichen Aspekten treten selten auf. Die Begutachtung erfolgt in digitaler Form.

6.3 Wissenstransfer

Um den Wissenstransfer von der Gesellschaft in die Hochschule und umgekehrt zu intensivieren, wird einerseits versucht, Fragestellungen von außeruniversitären Partner:innen (z.B. im Rahmen gesellschaftlicher Entwicklungen) als Ausgangspunkt für Forschungsprojekte umzusetzen und andererseits innovative didaktische Ansätze, die u.a. an der PHDL (weiter-)entwickelt werden, über die Studierenden in den Schulen und natürlich in der PHDL zu verbreiten.



Beispiele von Forschungsprojekten mit außeruniversitären Partner:innen: ► 1. Ausgangspunkt für das Forschungsprojekt „Sprachstandsfeststellung in städtischen Kindergärten in Wels“ war eine Anfrage des Magistrats der Stadt Wels, das wissen wollte, inwieweit die von der Stadt zusätzlich gesetzten Maßnahmen in Kindergärten zur Förderung von Deutsch als Zweitsprache wirksam sind. ► 2. Ein anderes Forschungsprojekt mit der LEADER Region Vöckla-Ager („Gemeinsam schaffen wir Zusammenhalt“) beschäftigt sich aktuell mit dem Altwerden und dem Potenzial lebenslangen Lernens für ein gutes und erfülltes Leben im hohen Alter. ► 3. Ein Forschungsprojekt in Zusammenarbeit mit einem Kinderschutzzentrum und dem Land OÖ bezweckt die Erstellung eines Handlungsleitfadens für Elementarpädagog:innen bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung. Zu diesem Projekt werden auch Qualifikationsarbeiten von Studierenden des Bachelorstudiums Elementarpädagogik verfasst.

Beispiele für Forschungsprojekte zu innovativen didaktischen Ansätzen: ► 1. Der von Rektor Johannes Reitingner entwickelte Ansatz des Forschenden Lernens wurde von einigen Lehrenden in ihren LVen gelehrt bzw. als Lernsetting in der PHDL und in Schulen umgesetzt und evaluiert. ► 2. Das Unterrichtsmodell VaKE (Values and Knowledge Education) wird z.B. in einer fachdidaktischen LV in Ethik umgesetzt. Die Arbeitsaufträge im Rahmen dieser LV inkludieren die Umsetzung und Analyse von VaKE im Schulpraktikum bzw. schreiben die Studierenden Abschlussarbeiten (z.B. Bachelorarbeiten) dazu.

Eine weitere Maßnahme zum Wissenstransfer besteht darin, an großen internationalen Forschungsprojekten teilzunehmen bzw. Forschungsprojektanträge einzureichen, die gesellschaftlich aktuelle Fragestellungen behandeln und die internationale Zusammenarbeit fördern. Insbesondere die Teilnahme an Erasmus+-Projekten, die im Rahmen der eigenen Rechtspersönlichkeit durchgeführt werden, ist hier wichtig, da hierbei einerseits internationale Forschungsk Kooperationen gefördert werden und andererseits eine breite internationale Dissemination (z.B. über eine eigene EU-Webseite) stattfindet.



Beispiele für Erasmus+-Projekte: ► 1. Im Rahmen des Projekts FlexWBL wurde ein Modell entwickelt und evaluiert, das Studierenden reale Arbeitserfahrungen bietet, bei denen sie Praxis mit Theorie verbinden (Forschungskoope-ration mit Hochschulen aus Russland und Armenien). ► 2. Bei einem anderen aktuell durchgeführten Projekt (PROVE) geht es um die Implementierung des Unterrichtsmodells VaKE, das an der PHDL weiterentwickelt wurde, in Hochschulen in Armenien, Aserbaidschan und Georgien. ► 3. In dem schon abgeschlossenen Projekt ASSET wurden formative Evaluierungsmaßnahmen für den konstruktivistischen Unterricht entworfen und evaluiert (Forschungskoope-ration mit Hochschulen aus Israel, Georgien, Deutschland und Litauen).

Institutionelle große QE-Projekte, die als Forschungsprojekte durchgeführt werden (z.B. ITP, siehe Kap. 1.7) haben einen unmittelbaren Impact auf das Lehren und Lernen an der PH.⁷¹

Momentan wird auch die Idee diskutiert, Podcasts zu forschungsrelevanten Themen gesellschaftlicher Relevanz (z.B. im Kontext von aktuellen Forschungsprojekten zu Rassismus, Resilienz, Salafismus) zu produzieren und sie über die Homepage einer breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Ferner wird aktuell die Zusammenarbeit mit den beiden Praxisschulen der PHDL intensiviert, um ihren Weg zu Modellschulen gem.

⁷¹ Aktuell ist ein neues großes QE-Projekt, bei dem Aus-Fort- und Weiterbildung involviert sind in der Planung, das als Forschungsprojekt durchgeführt wird und untersucht, wie der Einsatz von KI das Lehren und Lernen an der PHDL weiterentwickeln kann. Dieses Forschungsprojekt ist eine unmittelbare Antwort auf die aktuelle gesellschaftliche Entwicklung der Bedeutungszunahme künstlicher Intelligenz im beruflichen und besonders pädagogischen Bereich.

BMBWF weiter zu unterstützen, indem neue didaktische Konzepte bzw. schon bestehende didaktische Konzepte (weiter)entwickelt, systematisch evaluiert und im Anschluss in öffentlichen Schulen verbreitet werden (siehe z.B. das Projekt *Lelemi*).



Beispiel: Das an der Praxisvolksschule entwickelte Unterrichtskonzept *Lelemi* (Leben lernen miteinander) ist Grundlage für ein aktuelles Forschungsprojekt. *Lelemi* fördert inhaltliches und soziales Lernen durch spezifischen jahrgangsübergreifenden Unterricht. Neben der Weiterentwicklung von *Lelemi* ist eine zentrale Fragestellung des Projekts, wie eine Zusammenarbeit zwischen Lehrpersonen und Forscher:innen auf der Basis des Leitbilds der PHDL realisiert werden kann.

6.4 Aufgaben der Organisation und Administration

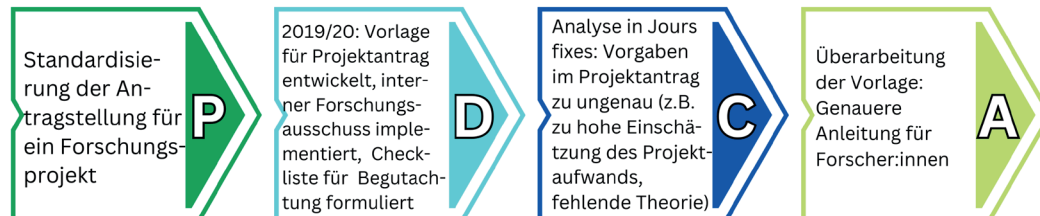
Die Organisation und Administration wird großteils durch die Leitung des IFE (IL FE) erledigt. Einmal wöchentlich steht eine Assistenz zur Verfügung (z.B. für Aussendungen von Einladungen etc.). Prinzipiell wird versucht, Abläufe zu digitalisieren. Beispielsweise wurde die Antragstellung und Begutachtung für ein Forschungsprojekt über die Lernplattform Moodle implementiert. Dies wurde durch die IL FE in Zusammenarbeit mit dem IME realisiert. Vollkommen digitalisiert ist der Prozess der Einreichung und Begutachtung eines Beitrags für das Journal „Pädagogische Horizonte“. Die diesbezüglichen Abläufe werden von einer Person des Teams IFE gemanagt.

Die in den einzelnen Unterkapiteln aufgelisteten QM-Maßnahmen werden überprüft in 1. *Jours fixes des IFE* (IL FE, Team IFE), die mehrmals im Semester stattfinden, 2. *Evaluierungsgespräche* zwischen IL FE und stellvertretender Leitung des IFE, 3. *Jours fixes* IL FE mit Rektor:in, 4. *Klausuren* (IL FE, Team IFE), die zweitägig einmal im Studienjahr stattfinden, 5. *wissenschaftliche Evaluierungen* (z.B. Befragung über den optimalen Forschungssupport) und 6. Treffen mit dem *internationalen wissenschaftlichen Beirat*, das zweitägig einmal im Studienjahr stattfindet. Diese QS-Maßnahmen tragen dazu bei, dass gesetzte QM-Maßnahmen adaptiert werden, beispielsweise bei der Antragstellung für Forschungsprojekte.

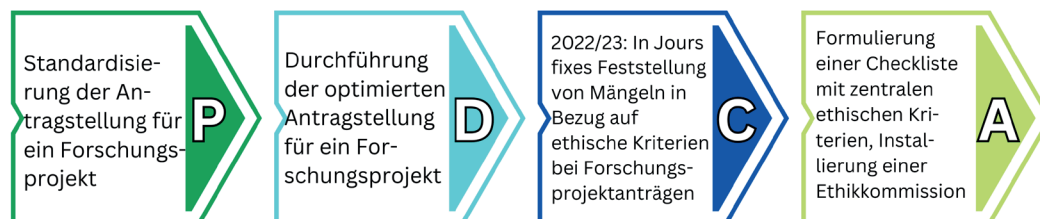


Beispiel für einen PDCA-Zyklus: Antragstellung für ein Forschungsprojekt – iterativer PDCA-Zyklus (2 Zyklen)

1. ZYKLUS



2. ZYKLUS



Stärken: ► 1. Die Unterstützungsmaßnahmen im Bereich der Aktivitäten der Forschenden haben sich großteils bewährt. ► 2. Ebenso ist die digitale Forschungsprojektantragstellung und Begutachtung sinnvoll. ► 3. Sehr wertvoll sind die Treffen mit dem internationalen wissenschaftlichen Beirat, da hierbei der Blick von außen neue Ideen entstehen lässt. Der internationale wissenschaftliche Beirat besteht aus elf Forscher:innen, wobei vier aus ausländischen Universitäten stammen. Viele QM-Maßnahmen, die in diesem Selbstevaluierungsbericht beschrieben werden, entspringen Vorschlägen des internationalen wissenschaftlichen Beirats.



Entwicklungspotential: ► 1. Als teilweise Einschränkung der Forschungsfreiheit wird die Vorgabe von Forschungsthemen durch das BMBWF erlebt (siehe ZLP 2022–2024). Aktuell entspringen Forschungsfragen persönlichen Interessen, schulspezifischen Anliegen (z.B. das Projekt LeLemi über jahrgangsübergreifenden Unterricht in der Volksschule), gesellschaftlichen Anliegen (z.B. das Projekt „Koranschulen und Moscheeunterricht“ über die Entstehung von Parallelwelten) oder durch Auftraggeber im Rahmen von Drittmittelprojekten (z.B. Gründe für den Schulwechsel in einem Gymnasium nach Beendigung der Unterstufe). Gleichwohl erscheint es sinnvoll für eine PH, die eingeschränkte Forschungsressourcen als z.B. die Universität besitzt, zwischen vollkommen freier Themenwahl und Vorgabe von Themen eine Balance zu finden. Deshalb wird aktuell im IFE darüber diskutiert, bestimmte Forschungsschwerpunkte auf Basis des Aufgabenspektrums der Lehrperson und des Profils der PHDL zu implementieren. Diese Vorgehensweise würde z.B. in folgenden Forschungsschwerpunkten resultieren: a) Religions- und Spiritualitätsbildung, b) Inklusive Bildung, c) Persönlichkeitsbildung und d) Lehr-/Lernforschung (fachliche Bildung inkl. Lernvoraussetzungen). Diese Forschungsschwerpunkte würden dann auch organisatorisch verortet werden. Zur methodologischen Weiterentwicklung wird vor allem die empirische Praxisforschung (kleinere Projekte) forciert, die spezifisch an die Aufgaben einer PH anknüpft. ► 2. Weiterer Handlungsbedarf besteht im Wissenstransfer (siehe oben, z.B. Podcasts für breite Öffentlichkeit; Journal für Lehrpersonen als Zielgruppe) und bei der Entwicklung von didaktisch innovativen Ansätzen für die Schule. Zu letzterem Punkt zeigen sich erste Fortschritte in der Zusammenarbeit mit den Praxisschulen (Stichwort Projekt Lelemi, siehe oben), diese müssen jedoch noch intensiviert werden. ► 3. Ferner gilt es, Studierende noch stärker in Forschungsprojekte zu integrieren. Es ist hier angedacht, z.B. bei den internen Forschungsprojektanträgen explizit diesen Aspekt aufzunehmen, um Forschende darauf hinzuweisen und sie zu motivieren, Studierende zu beteiligen. Ferner wird im IFE darüber diskutiert, ein Publikationsmedium für Studierende (z.B. Journal) zu implementieren. ► 4. Teilweise ist der Umfang der Lehre für Forschende sehr hoch, was ihre Ressourcen einschränkt, mehrere oder größere Forschungsprojekte durchzuführen. Dies wirkt sich teilweise nachteilig auf junge Forscher:innen aus, die mangels Personalressourcen in der Lehre eingesetzt werden. ► 5. Die Webseite der Forschung auf der Homepage bedarf einer grundsätzlichen Überarbeitung, um die Aktivitäten deutlicher zu positionieren und Interna mit Externa nicht zu vermischen (z.B. eigene Spalte „interner Bereich“, die z.B. direkt auf die Moodle-Seite der Forschung verlinkt, prominente Platzierung der Projekte zu innovativen Unterrichtsmethoden). Auch diese Maßnahme wird aktuell im IFE diskutiert. Eine Möglichkeit der Umsetzung wird bereits seit Jahren am IRP erprobt. Auf der Subseite des IRP werden unter Forschung & Publikationen die diversen Leistungen öffentlich dokumentiert. ► 6. Die „Summerschool“ wird seit einiger Zeit weniger besucht, der individuelle Forschungssupport ist manchmal jedoch zeitintensiv. Es wird deshalb aktuell geplant, sogenannte „Forschungsateliers“ (forschungsbezogene Weiterbildungen) zu implementieren, die fix als LV verortet sind und bedürfnisorientiert spezifische Forschungsthemen (für Lehrende und evtl. Studierende) adressieren.

STANDARD 7: PERSONAL

Die Hochschule setzt Qualitätsmanagementmaßnahmen entlang der angestrebten Ziele im Bereich Personal, überprüft diese und lässt die Ergebnisse in die Adaptierung der gesetzten Maßnahmen einfließen.

7.1 Personalstrategie – Gesellschaftliche Zielsetzungen in Bezug auf das Personal

Im Profil und Leitbild der PHDL ist festgeschrieben, wer im Zentrum der Bildung von Studierenden und Lehrenden steht: Nicht Fächer und wissenschaftliche Disziplinen, sondern Menschen. Mit diesem grundsätzlichen Führungs- bzw. Bildungsverständnis korrespondieren die Zielvorstellungen einer humanen Arbeits-, Lehr- und Lernkultur, der Förderung der Kreativität in Forschung, Lehre und Verwaltung und der Wahrnehmung von Diversität als bereichernde Ressource. In den verschiedenen Leistungsbereichen der Hochschule, darunter auch im Personalwesen, differenzieren sich Bildungsverständnis und Zielvorstellungen in je unterschiedlicher, aber sich ergänzender Weise aus.

Die PHDL als tertiäre Bildungsinstitution, die auf dem Hintergrund eines humanistisch-christlichen Bildungsverständnisses forschungsbasierte Lehre in der Aus-, Fort- und Weiterbildung anbietet, verfolgt das Ziel, sich in der oberösterreichischen und österreichischen Bildungslandschaft nachhaltig zu positionieren. Dabei gilt es die Bekanntheit der Hochschule als „Guten Ort zum Arbeiten und Studieren“ mit wissenschaftlichem Anspruch, als christlich-humanistischen Ort der Bildung durch verstärkte Personalentwicklung, Öffentlichkeitsarbeit und Lobbying nach innen und nach außen laufend authentisch zu verbessern.

7.2 Personalstruktur

Im Folgenden werden die möglichen Beschäftigungsformen an der PHDL aufgelistet. Die weiter unten angeführten Personalprozesse (Personalauswahl, -auswahl und -aufnahme) beziehen sich jedoch aufgrund der Vielfalt und Komplexität der Personalstruktur und -abläufe auf die wesentlichen Regelanstellungen, das Stammpersonal der Lehrenden des Bundes (inkl. Dienstzugehörige) und die echten Dienstnehmer:innen des diözesanen Verwaltungspersonals.

Lehrpersonal

- Sonderverträge des Bundes (z.B. Rektorat)
- Stammliehende des Bundes (Pragmatisierte oder Vertragsangestellte)
- Dienstzugehörige Lehrpersonen (Bundes- und Landeslehrende)
- Mitverwendete Lehrpersonen (Bundes- und Landeslehrende)
- Lehrbeauftragte (Honorarkräfte gem. Lehrbeauftragtengesetz)

Verwaltungspersonal

- Echte Dienstnehmer:innen der Diözese Linz
- Freie Dienstnehmer:innen fiktiv lohnsteuerpflichtig
- Freie Dienstnehmer:innen (Honorarkräfte)
- Werkvertragnehmer:innen (Honorarkräfte)
- Geringfügig Beschäftigte
- Fallweise Beschäftigte (Studentische Hilfskräfte)
- Lehrlinge Bürokaufmann:frau bzw. Verwaltungsassistent:in
- (Ferial-)Praktikant:innen
- Volontariatsnehmer:innen
- Die Personalstruktur basiert auf einer „Mischfinanzierung“ (siehe 0.2).

7.3 Zuständigkeiten, Ziele und Aufgaben hinsichtlich Personalwesen

Die Rektoratsdirektion ist gemeinsam mit der Personalabteilung für die Personalverwaltung und das Personalcontrolling der PHDL zuständig. Während die Personalabteilung in erster Linie für das Lehrpersonal des Bundes bzw. Landes zuständig ist, kümmert sich die Rektoratsdirektion und ein Teil der Personalabteilung um das allgemeine Personalcontrolling sowie die Administration des diözesanen Verwaltungspersonals. Beide Verwaltungseinheiten unterstützen das Rektorat und kooperieren abhängig von ihrem Zuständigkeitsbereich mit den verschiedenen Servicestellen der Diözese Linz und den verschiedenen Sektionen bzw. Abteilungen des BMBWF.

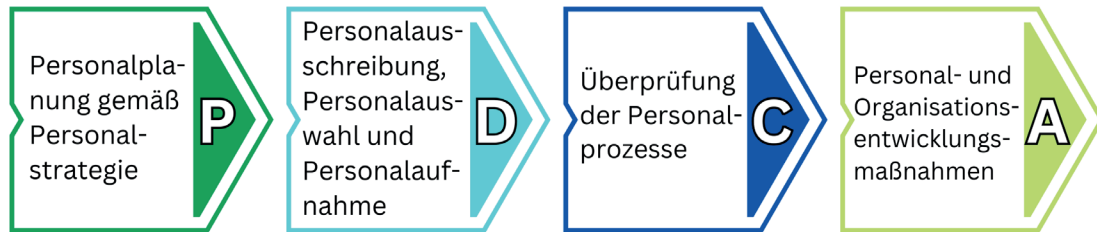
Ein wesentliches Ziel besteht darin, die Personalverwaltung effizient und transparent zu gestalten. In diesem Sinne verwaltet und unterstützen Rektoratsdirektion und Personalabteilung einerseits das Lehrpersonal in enger Zusammenarbeit mit dem BMBWF und den Bildungsdirektionen, andererseits verwalten und unterstützen sie das Verwaltungspersonal in engem Austausch mit der Diözese Linz.

Die Aufgaben der Personalabteilung an der PHDL umfassen zum einen die Verwaltung des Personalwesens in Kooperation mit dem Rektorat und den Führungskräften der PHDL. Dazu gehören etwa Einstellung, Vertragsmanagement und Personalaktenführung. Zum anderen zählt die administrative Unterstützung bei der Gehaltsabrechnung sowie die Verwaltung von Sozialleistungen zu ihrem Tätigkeitsbereich. Darüber hinaus ist die Personalabteilung Ansprechpartnerin für dienstrechtliche Angelegenheiten.

7.4 Qualitätskreislauf der Personalverwaltung



Die Personalverwaltung gründet auf dem PDCA-Zyklus:



7.4.1 Personalplanung

Personalplanung des Lehrpersonals

Für den Bereich der Lehrenden wird auf Grundlage der Zuteilungen des BMBWF seitens des Rektorats mit den Institutsleitungen ein Personalressourcenplan erstellt, der als Vorgabe für die Institute, Zentren und Praxisschulen gilt. Im Bereich des pädagogischen Personals gibt es jährlich ZLV für alle Personen.

Im Bereich Ausbildung erstellen die Fachkoordinator:innen einen Planungsvorschlag gemeinsam mit den Lehrenden der jeweiligen Studienfächer. Diese Planungsvorschläge werden von der Institutsleitung zusammengeführt und mit dem zuständigen Vizerektorat besprochen. Es erfolgen Absprachen bezüglich des Einsatzes der Lehrenden in mehreren Organisationseinheiten. Danach gibt es zwischen den einzelnen Fachkoordinator:innen, den Studienleitungen und der Institutsleitung Gespräche über die Verteilung im jeweiligen Fachbereich. Im Anschluss werden die Lehrenden über den Planungsvorschlag informiert. Diese haben die Möglichkeit der Stellungnahme. In den ZLV-Gesprächen wird die Planung fixiert.

In den Bereichen der Beratung und Schulentwicklung und Fort- und Weiterbildung erfolgt die Personalplanung in enger Kooperation mit den Bereichsleiter:innen, der Institutsleitung und dem zuständigen Vizerektorat. Basis sind die strategischen Zielformulierungen, die damit verbundenen Aufgabenbeschreibungen bzw. ZLV, die in enger Kooperation mit dem Rektorat erstellt werden.

In die Personalplanung wird die Personalvertretung miteinbezogen. Die Personalvertretung ist sowohl beim Hearing potentieller Professor:innen als auch in der Berufungskommission vertreten. Bei der geplanten Anstellung von Stammpersonal (z.B. ph1-Stellen) ist die Personalvertretung sowohl bei der Ausschreibung (Formulierung der Inhalte des Ausschreibungstexts) als auch beim Hearing beratend eingebunden. Ferner werden regelmäßige Gespräche zwischen Personalvertretung und Rektorat in Bezug auf die Personalplanung geführt.

Personalplanung des Verwaltungspersonals

Im Verwaltungsbereich wird im Rahmen des jährlichen Budgetierungsprozesses auf Basis der definierten Personal- und Organisationsentwicklungsstrategie, den Vorgaben der Diözese Linz und der Abstimmung mit den Leitungen der einzelnen Organisationseinheiten ein Stellenbelegungsplan für das Folgejahr erstellt und kalkuliert. Die Diözese Linz verfolgt z.B. die Ziele, den Verwaltungsaufwand durch einheitliche Vorgaben für Ausschreibungen und Anstellungen zu verringern und den internen Infrastruktur- und Kommunikationsaufwand durch Erhöhung der Anstellungsgrößen zu reduzieren.

7.4.2 Personalaus-schreibung, -auswahl und -aufnahme

Personalaus-schreibung

Personalaus-schreibungen des Lehrpersonals

Die Ausschreibungen für das Personal in Lehre und Forschung erfolgen gemäß den Vorgaben des BMBWF. Eine Ausschreibung darf nur erfolgen, wenn die Bedeckbarkeit gegeben ist, also eine entsprechende Planstelle verfügbar ist (siehe [Auszug Entwurf Durchführungsbestimmungen](#)). Grundlage sind die im Rahmen der Jahresgespräche festgelegten Kontingente des Ressourcenplans/des Personalplans. Veröffentlicht werden die Ausschreibungen in der Jobbörse der Republik Österreich, auf der Website der PHDL und gegebenenfalls zusätzlich über externe Anbieter. Für das Lehrpersonal an den Praxisschulen werden die Ausschreibungen

auf der Plattform "Get your teacher" veröffentlicht. Bewerbungen werden per E-Mail an office@ph-linz.at und auf der Plattform "Get your teacher" eingebracht.

Personalausreibungen des Verwaltungspersonals

Ausschreibungen werden nur dann - basierend auf dem Stellenplan - gemacht, wenn ein offener Posten noch nicht besetzt werden konnte, ein Dienstverhältnis beendet wird oder eine Karenzvertretung nötig ist. Neue Stellen bzw. inhaltliche oder strukturelle Veränderungen von Stellen müssen vom Rektorat bzw. der Diözese Linz genehmigt werden. Ausschreibungen werden mit der Bereichsleitung Personal & Qualitätssicherung der Diözese Linz vor der Veröffentlichung abgestimmt. Veröffentlicht werden die Ausschreibungen über die Website der PHDL und Diözese Linz, auf den genutzten Social-Media-Kanälen (facebook, instagram), via Rundmail und bei Bedarf über externe Anbieter (z.B. OÖ Nachrichten, inventa, Sozialplattform, karriere.at, voeb Blog). Als Bewerbungsmanagement-Tool wird engage! (Infoniqua) eingesetzt.

Personalauswahl

Personalauswahl des Lehrpersonals

Die eingelangten Bewerbungen werden in MS Teams gesammelt und von den zuständigen Leitungsverantwortlichen und dem Rektorat einer Vorauswahl unterzogen. Die Kriterien der Vorauswahl orientieren sich an den ausgeschriebenen Anstellungserfordernissen. Anlassbezogen wird auch die Personalabteilung zur Vorab-Prüfung der Erfüllung der Anstellungsvoraussetzungen eingebunden. Danach erfolgt eine schriftliche Verständigung über eine Einladung zum Bewerbungsgespräch/Hearing, eine Absage oder Evidenzhaltung. Die Bewerbungsgespräche werden von den zuständigen Dienstvorgesetzten geführt.

Bei Bewerbungen für die Entlohnungs- bzw. Verwendungsgruppe ph1/PH1 erfolgt ein öffentliches Hearing, in dem sich die Bewerber:innen mit einem Kurzvortrag zu Forschungsschwerpunkten, Zielsetzungen in der Lehre, etc. vorstellen. Anschließend findet ein Gespräch mit der Berufungskommission statt. Diese setzt sich wie folgt zusammen: Mitglieder des Rektorats, ein:e Vertreter:in der Personalvertretung, die zuständige Instituts- bzw. Zentrumsleitung, ein:e Vertreter:in des internationalen wissenschaftlichen Beirats der PHDL und ein:e Vertreter:in der Gleichbehandlungskommission. Die Berufungskommission erstellt einen mehrheitlichen Reihungsvorschlag, dem ein Rektoratsbeschluss zur Aufnahme folgt. Das Rektorat trifft die Letztentscheidung bei allen zu besetzenden Planstellen.

Personalauswahl des Verwaltungspersonals

Eingelangte Bewerbungen über die Plattform „engage!“ oder per Mail im Postfach bewerbung@ph-linz.at werden in MS Teams den jeweiligen Führungskräften zur Verfügung gestellt. Nach der Durchsicht durch die Leitungsverantwortlichen wird durch die Rektoratsdirektion mit den gewünschten Kandidat:innen ein Bewerbungsgespräch vereinbart. Die Bewerbungsgespräche finden in der Regel mit dem jeweiligen Dienstvorgesetzten, der/dem Rektoratsdirektor:in und einer Vertretung des Betriebsrates statt. Nach der Abhaltung der Bewerbungsgespräche bzw. einem evtl. Kennenlernen im Team wird die Entscheidung durch die/den Leitungsverantwortliche:n in Abstimmung mit dem Rektorat getroffen und die entsprechende Zu-/Absage verschickt.

Personalaufnahme

Aufnahme des Lehrpersonals

Die Personalabteilung wird vom Rektorat oder von der/dem zuständigen Leitungsverantwortlichen mit der Beantragung des vereinbarten Beschäftigungsverhältnisses (Anstellung, Dienstzuteilung, Mitverwendung) beauftragt. Das Ausmaß der Beschäftigung, die Fachbereiche der lehrenden Tätigkeit und der nichtlehrenden Tätigkeit sowie eine Befristung des Beschäftigungsverhältnisses werden ebenfalls festgelegt. Das Mindestausmaß (gem. BMBWF) einer Neuanstellung an der PHDL beträgt 50% einer Vollbeschäftigung (bei 25% bis 50% braucht es eine gesonderte Zustimmung des BMBWF). Nach Vorlage aller erforderlichen Dokumente und Unterlagen und Zustimmung der Personalvertretung wird ein Antrag auf Anstellung an das BMBWF oder ein Antrag auf Dienstzuteilung an die jeweilige Bildungsdirektion gestellt. Das BMBWF als Dienstgeber der/des Lehrenden erteilt eine schriftliche Genehmigung der Bestellung. Bei einer Dienstzuteilung erfolgt die Zustimmung durch die jeweilige Bildungsdirektion und der zuständigen Abteilung im

BMBWF. Das Onboarding findet in der jeweiligen Organisationseinheit und in der Personalabteilung statt und umfasst unter anderem Informationen zum Dienstrecht und zu organisatorischen Rahmenbedingungen. Das Onboarding ist als Prozess abgebildet (auf der internen Plattform DiALog).

Aufnahme des Verwaltungspersonals

Personalentscheidungen werden von der Rektoratsdirektion der Personalverwaltung der Diözese Linz kommuniziert. Neuanstellungen werden für die ersten 12 Monate ausnahmslos befristet. Grundsätzlich werden keine Stellen unter 32% (= 12 Wochenstunden) einer Vollzeitstelle besetzt. Nach der Zusage, dass die/der Bewerber:in die Stelle annimmt und diese antreten wird, startet das Onboarding. Alle dafür nötigen Schritte werden durch die/den Rektoratsdirektor:in und die Personalabteilung in die Wege geleitet. Im Rahmen eines Anstellungsgespräches werden wesentliche Informationen zum Dienstrecht und organisatorischen Rahmenbedingungen kommuniziert.

7.4.3 Überprüfung der Personalprozesse

Aus folgenden Überprüfungsmöglichkeiten bzw. -instrumenten sollen sich Maßnahmen zur Verbesserung der Personalprozesse ableiten:

- Externe und interne Hochschulevaluierungen
- Jahresgespräch BMBWF (Evaluierung des ZLP der PHDL hinsichtlich Umsetzungsstatus und Einhaltung der Strategie und Ziele)
- Budgetplanung der Diözese Linz
- MAG mit ZLV (siehe [Anhang MAG Lehrende](#))
- Jours fixes
- Quartalsbesprechungen und Sprechstunden mit dem BMBWF
- Dienstrechtsschulungen
- Online-Austausch mit der Diözese Linz (Infopoint Personal)
- Gespräche mit der Stabsstelle QM
- Online-Formular des QM zur Evaluierung von Prozessen
- Audits & Projekte (z.B. hochschule&familie, betriebliche Gesundheitsförderung)

7.4.4 Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen

Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen tragen wesentlich zur Verbesserung von Aufbau- und Ablaufstrukturen, v.a. von Personalprozessen, bei. Dabei sind die Vorgaben des BMBWF und der Diözese Linz zu beachten und davon ableitend wichtige Leit- und Qualitätsziele festzulegen. Die Aufbauorganisation wird in regelmäßigen Abständen überprüft und bei Bedarf im Rahmen von Organisationsentwicklungsprozessen angepasst. Die festgelegte Organisationsstruktur soll den einzelnen Prozessen dienlich sein und daher nach Möglichkeit auch über mehrere Jahre anhalten, um Stabilität und Klarheit in den (Personal-)Abläufen zu fördern. Personalentwicklungsmaßnahmen werden auf Basis der Personalentwicklungskonzepts laufend gesetzt, um die Vorgaben des BMBWF bzw. der Diözese Linz sowie die vereinbarten Ziel- und Leistungspläne der PHDL umsetzen zu können.

Personalentwicklung des Lehrpersonals

Die PHDL fördert die kontinuierliche Weiterqualifikation der Lehrenden mit einem breiten Spektrum an Fortbildungs- und Weiterbildungsangeboten, Hochschullehrgängen und Masterangeboten sowie einem Doktorandenkolleg/Graduiertenkolleg mit der Technischen Universität (TU) Dresden. Ferner besteht eine Dissertationskooperation mit der JKU Linz und der Universität Salzburg. Über das Projekt „Bildungsinnovation braucht Bildungsforschung“ des BMBWF werden ebenso Dissertationsvorhaben gefördert. Die Teilnahme an nationalen und internationalen (Forschungs-)Tagungen wird ebenso gefördert. Das Institut Ausbildung (IAB) baut derzeit die Rahmenbedingungen dafür aus, dass die Lehrenden neben der Lehre die zeitlichen Ressourcen zur wissenschaftlichen Arbeit und zu Publikationen haben. Einerseits werden dafür zusätzliche Planstellen geschaffen, um das Ausmaß der Lehre zu verringern. Andererseits wird für Lehrende, die sich bisher aus Qualifikationsgründen noch wenig oder gar nicht am wissenschaftlichen Diskurs beteiligt

haben, interne Möglichkeiten der Fortbildung, aber auch Möglichkeiten für Publikationen („Onlinejournale“, Wissenschaftliche Schriftenreihe, etc.) geschaffen. Auch die Weiterqualifizierung (Master-, Doktoratsstudien bzw. Habilitationsverfahren) wird soweit wie möglich durch Reduzierung der Lehre unterstützt. Dies ist jedoch abhängig von den zugeteilten Ressourcen. Wie im letzten Selbstevaluierungsbericht 2016 festgehalten, konnte ein stärkerer Fokus auf die wissenschaftliche Nachwuchsförderung gelegt werden. Im zu evaluierenden Zeitraum konnten z.B. am IRP zwei Qualifikationsarbeiten (eine Promotion und eine Habilitation) von Mitarbeiter:innen eingereicht werden. Des Weiteren soll in den nächsten Jahren der institutsinterne Fachdiskurs weiter ausgebaut und vor allem zwischen den theologischen Fachwissenschaften und den entsprechenden Fachdidaktiken intensiviert werden. Hierfür wird primär das Instrumentarium des informellen Austausches angewandt, der bereits jetzt schon am IRP gepflegt wird. Zusätzlich wird der Fachdiskurs bei regelmäßigen Konferenzen und Klausuren des IRP gefördert. MitarbeiterInnen werden für Qualifikations- und Vernetzungsprozesse aktiv zur Teilnahme an Kongressen, Tagungen etc. vonseiten des IL IRP eingeladen. Im Institut Forschung und Entwicklung (IFE; zukünftig Institut Wissenschaftstransfer IWT) steht geeignetes Personal für wissenschaftliches Arbeiten und Wissenschaftssupport zur Verfügung. Für Dissertationvorhaben gibt es seitens des Instituts entsprechende Ressourcen, die allerdings nur in sehr beschränktem Ausmaß zur Verfügung stehen. Im Institut Fortbildung (IFB) ist das Verhältnis von Stammpersonal und mitverwendeten Kolleg:innen aus allen Schultypen sehr ausgewogen. Dadurch ist eine gute Balance zwischen Theorie und Praxis gewährleistet. Die Rückbindung an die Schulen durch mitverwendete Kolleg:innen in Kombination mit an der PHDL beschäftigten Kolleg:innen garantiert die Qualität der Fortbildungsmaßnahmen. Alle Lehrenden werden ermutigt und angehalten, an eigenen Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen und sich in ihren jeweiligen inhaltlichen Schwerpunktfeldern intensiv weiterzuentwickeln. Jährlich wird für alle eine gemeinsame Fortbildung zu einem relevanten Thema organisiert. Am Zentrum für Weiterbildung (ZWB) werden Weiterbildungsmaßnahmen (z.B. Teilnahme an Lehrgängen) angeboten und ermöglicht. Bei der Auswahl des Personals im Beratungszentrum für Schulentwicklung, Supervision und Teamentwicklung (BZ) wird sorgsam auf dessen Feldkompetenz im Bereich der Schule und auf entsprechende zertifizierte Zusatzausbildungen geachtet. Darüber hinaus wird u.a. bei den MAG der Fort- und Weiterbildungsbedarf der Mitarbeiter:innen explizit zur Sprache gebracht und entsprechend gefördert. In der Personalabteilung wird das Lehrpersonal, das sich in der Entlohnungsgruppe bzw. Verwendungsgruppe ph3/PH3 befindet, auf die Weiterqualifizierung in die nächsthöhere Entlohnungsgruppe bzw. Verwendungsgruppe ph2/PH2 hingewiesen. Beim dienstzugeteilten Lehrpersonal führt das Erreichen der in den Durchführungsbestimmungen zum Dienst- und Besoldungsrecht der Lehrpersonen an Pädagogischen Hochschulen festgelegten besonderen Erfordernisse zum Erhalt einer Dienstzulage für die Entlohnungs- bzw. Verwendungsgruppe ph2/PH2. Das Stammllehrpersonal wird durch eine Überstellung in die nächsthöhere Entlohnungs- bzw. Verwendungsgruppe gereiht.

Personalentwicklung des Verwaltungspersonals

Ziele und Erwartungen, sowie konkrete Qualifikationsanforderungen an die jeweiligen Stellen des Verwaltungspersonals werden in den entsprechenden Berufsgruppen- und Stellenbeschreibungen erläutert. Maßnahmen zur internen Basisqualifizierung werden von der Diözese Linz definiert und gesetzt. Als Beispiele können in diesem Zusammenhang der Willkommenstag für neue Mitarbeiter:innen, die Schulung „Gewaltprävention – Einführung in die Verpflichtungserklärung“, der Sekretariatslerngang, der Führungskräfteerngang und die IT-Lernplattform mit Online-Schulungen zu Office365 genannt werden. Zudem werden für bestimmte Funktionen spezielle Ausbildungen bzw. Kurse angeboten, z.B. für Brandschutzbeauftragte, Sicherheitsfachkräfte/-vertrauensperson, Liftwarte, Ersthelfer:innen, Lehrlingsausbildner:innen oder Krisenmanager:innen. Weitere Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden im Rahmen der jährlichen MAG individuell zwischen Dienstvorgesetzten und Mitarbeiter:innen abgestimmt und vereinbart. Abhängig vom Dienstnehmer:in- und Dienstgeber:ininteresse werden schriftliche Vereinbarungen hinsichtlich Dienstzeit, Finanzierung und Wissenstransfer getroffen. Zentrale Servicestellen sind die Fachbereiche Personal- und Organisationsentwicklung und Mitarbeiter:innen Service der Diözese Linz, die Personalentwicklungsmaßnahmen in enger Abstimmung mit dem Rektorat, der Rektoratsdirektion und der Personalabteilung setzen.

7.5 Internationalisierung und Mobilität

Das Zentrum für Internationale Bildungsk Kooperationen (ZIB) unterstützt das akademische und nicht akademische Personal, um an internationalen Kooperationsaktivitäten teilnehmen zu können. Kooperationsvereinbarungen gibt es mit Hochschulen und Universitäten innerhalb und außerhalb Europas. Mobilität ist ein fixer Bestandteil der Hochschule geworden. Durch die Teilnahme an internationalen Tagungen im In- und Ausland gibt es mittlerweile nicht nur ein großes Netzwerk mit Higher Education Institutions (HEI), sondern es werden immer wieder auch neue Kontakte hergestellt, um unsere Hochschule für Aufenthalte von ausländischem akademischem und nicht akademischem Personal bekannt zu machen (z.B. Erasmus+-Projekte). Personalmobilität kann von jeder Art von Hochschulpersonal durchgeführt werden. Die Aktivität muss einen Bezug zur beruflichen Fortbildung des Personals aufweisen und die Anforderungen hinsichtlich seiner Lernergebnisse und persönlichen Entwicklung erfüllen:

- Personalmobilität zu Unterrichtszwecken (Staff Mobility for Teaching): Hochschullehrende nutzen diese Mobilitätsaktivität, um einen Lehraufenthalt an einer Partnerhochschule im Ausland durchzuführen und an der Partnerhochschule zu lehren.
- Personalmobilität zu Fortbildungszwecken (Staff Mobility for Training): Diese Aktivität fördert Lehrende und allgemeines Hochschulpersonal (Verwaltungspersonal), die eine Fortbildung an einer Hochschule im Ausland absolvieren, die für ihre tägliche Arbeit an der Hochschuleinrichtung relevant ist (Wissens-transfer). Als Fortbildung gelten: kurze Mitarbeiterphasen, Studienbesuche, Teilnahme an International Weeks, Workshops, Sprachkurse oder die Teilnahme an einem Blended Intensive Programme.

Ein Aufenthalt zu Unterrichtszwecken an einer Partneereinrichtung kann auch mit Elementen eines Aufenthaltes zu Fortbildungszwecken kombiniert werden.

Ablauf einer Mobilitätsaktivität

Bis Ende Jänner können sich alle Hochschulangehörigen für eine Mobilität im nächsten Studienjahr anmelden. Diese Deadline soll die bessere Abschätzung der Mobilitätszahlen für den folgenden Erasmusantrag gewährleisten. Bevorzugt werden Personen, die zum ersten Mal eine Mobilität durchführen möchten. Nach dieser Deadline werden Wartelisten geführt. Es kommt auch immer wieder vor, dass Personal eine geplante Mobilität absagen muss (z.B. aus persönlichen Gründen, der Zeitraum passt nicht für die Partnerhochschule...). Mit der Warteliste können dann die freierwerdenden Plätze gefüllt werden. Das Lehrpersonal kann selbst entscheiden, welche Mobilitätsaktivität durchgeführt wird. Für das Verwaltungspersonal steht nur die Fortbildungsmobilität zur Verfügung. Die mobile Person gibt dem/der Koordinator:in für Staffmobilität Outgoing die Wunschdestination und Terminmöglichkeiten bekannt. Danach erfolgt der Erstkontakt zur Partnerhochschule durch den Koordinator. Nach der Akzeptanz durch die Partnerhochschule vereinbart die mobile Person direkt mit der Partnerhochschule alle weiteren Details. Vor Beginn der Mobilitätsphase wird eine „Mobilitätsvereinbarung“ zwischen der mobilen Person und der PHDL abgeschlossen. Diese Vereinbarung enthält Festlegungen für die Mobilitätsphase im Ausland und die Rechte und Pflichten in der von der/dem Begünstigten und der/dem Teilnehmenden unterzeichneten Finanzhilfvereinbarung. Nach der Rückkehr und Vorlage aller notwendigen Bestätigungen und Belege erfolgt die Abrechnung gemäß „Reisegebührenverordnung“ und Auszahlung der Förderung. Die Mobilitätsmaßnahmen werden durch schriftliche Berichte des Personals ständig evaluiert und in eine aktuelle Partnerdatenbank, die auf der Homepage zugänglich ist, integriert. Wenn es zu Problemen mit Partnerinstitutionen kommt und Gespräche auf Leitungsebene der internationalen Büros nicht zielführend sind, dann werden bestehende Interinstitutional Agreements auch (vorzeitig) beendet.

Zur Förderung von Internationalisation@home werden Incoming-Lehrende in die bestehenden Lehrveranstaltungen integriert und bieten somit auch jenen, die nicht ins Ausland gehen (können) internationale Erfahrungen. Lehrende und Studierende lernen in zusätzlichen Gesprächen auch die Kultur und die Studiensysteme anderer Länder kennen.

7.6 Abläufe und Zuständigkeiten

Qualitätsmanagement der Verwaltung

Die Aufgaben, Anforderungen und Befugnisse sind in den Berufsgruppen- und Stellenbeschreibungen geregelt. Auf der Website der PH werden die Zuständigkeitsbereiche der einzelnen Mitarbeiter:innen nur teilweise angeführt. Seit 2023 gibt es die interne Informationsplattform DiALog (Diözesaner Arbeitsplatz Login), das u.a. wichtige Informationen zum Qualitätsmanagement der PHDL, Prozessbeschreibungen/-visualisierungen und Dokumente/Hilfsmittel enthält.

Prozessmanagement in der Verwaltung

Wesentliche Abläufe werden anhand einer standardisierten Vorlage schriftlich beschrieben und in der Dokumentenbibliothek „QM-Prozesse“ auf DiALog abgelegt. Die/Der Rektoratsdirektor:in kümmert sich um die Entwicklung der Verwaltungsprozesse und steht für Fragen zum QM zur Verfügung. Er/Sie kümmert sich in Abstimmung mit den betreffenden Mitarbeiter:innen und Dienstvorgesetzten auch um deren Optimierung.

Die Zusammenarbeit mit dem BMBWF bzw. den Bildungsdirektionen erfolgt in erster Linie auf digitalem Wege. Dazu wurde das System ELAK (Elektronischer Akt) eingeführt. Nicht nur der Schriftverkehr (z.B. Rundschreiben, Erledigungsschreiben, Erlässe, Anträge/Genehmigungen) erfolgt in der Regel über den ELAK, sondern auch ganze Prozessabwicklungen werden transparent und klar über den ELAK abgewickelt. Der ELAK gewinnt damit für interne und externe Prozessabwicklungen an Bedeutung, da dieser u.a. die Möglichkeiten einer Amtssignatur, persönlichen Handysignatur, nachweislichen Zustellung und Planung sowie Umsetzung von Ablaufprozessen bietet.

Schnittstellen zur Verwaltung

Schnittstellen hinsichtlich Controlling und Rechnungswesen: Das Diözesane Controlling sowie der Fachbereich Rechnungswesen und Finanzmanagement sind zentrale Servicestellen der Diözese Linz für die Leitung der PHDL. Vierteljährliche Finanzberichte (Soll-Ist-Vergleiche) sind ein wichtiges Instrument für das interne Controlling des Sachbudgets. Die Rechnungsbelege müssen täglich original in Papierform an das Rechnungswesen weitergeleitet werden. Aufgrund der langen Postwege innerhalb der PHDL bzw. Diözese kommt es hier zu Verzögerungen in der Bearbeitung, insbesondere, wenn Korrekturen notwendig sind. Gemeinsame jährliche Treffen zur Optimierung der Abläufe und Prozesse fördern die Zusammenarbeit zwischen der PHDL und dem Rechnungswesen.

Schnittstelle Verwaltung – BMBWF: Die Kommunikation zwischen PHDL und BMBWF wurde durch Strukturveränderungen beim BMBWF vereinfacht. Gemäß Organigramm des BMBWF gibt es klare Ansprechpersonen für bestimmte Themenbereiche.

Lehrveranstaltungen werden in PH-Online zentral verwaltet. Es gibt zwei Systemadministrator:innen der Verwaltungssoftware, die für den technischen Support zuständig sind. Ansonsten ist die Berechtigungsstruktur von PH-Online entsprechend den jeweiligen Zuständigkeiten und Verantwortungsbereichen klar festgelegt. Herausforderungen stellen die notwendigen Programmänderungen (z.B. Prüfungsdatenaustausch, Datenaustausch zwischen verschiedenen Institutionen) im Rahmen des SEK im Entwicklungsverbund Mitte dar.

In der *Bibliothek* wird zur Vereinfachung und Bündelung von Aufgaben der Buchlauf (= Arbeitsablauf für die Bearbeitung der Medien von der Bestellung bis zur Entlehnung) immer wieder von der:dem Bibliotheksleiter:in an neue Gegebenheiten angepasst. Vertretungsregelungen sind in den Stellenbeschreibungen festgelegt und von den Aufgaben her selbstständig zu organisieren.

Meldungen von technischen Störungen, Schäden an der Infrastruktur der PHDL, Reinigungs-, Reparatur- oder sonstiger Instandhaltungsbedarf werden über ein Ticketsystem (Online-Formular) oder via E-Mail an das *Diözesane Facilitymanagement* (Haustechnik und Reinigung) durchgeführt. Die Leitung der Haustechnik bzw. Reinigung verteilt die entsprechenden Aufgaben auf Basis der Dringlichkeit an die zuständigen Mitarbeiter:innen und Firmen.



Entwicklungspotential: Anstellungskriterien der Diözese Linz/PHDL hinsichtlich Identifikation mit dem Leitbild/christlich-humanistischen Menschenbild evaluieren und Maßnahmen setzen, damit diese auch überprüft und konsequent eingehalten werden.

GLOSSAR

AHS	Allgemeinbildende Höhere Schule
AKQM	Arbeitskreis Qualitätsmanagement österreichischer Pädagogischer Hochschulen
APS	Allgemeine Pflichtschulen
BER	Beratung
BHS	Berufsbildende Höhere Schulen
BL	Bereichsleiter:in
BMBWF	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung
BMS	Berufsbildende Mittlere Schulen
BQR	Bundesqualitätsrahmen
BW	Bildungswissenschaften
BZ	Beratungszentrum für Schulentwicklung, Supervision und Teamentwicklung
DIB	Zentrum für Diversität und Inklusive Bildung
EP	Bachelorstudium Elementarpädagogik
FV	Fortbildungsveranstaltung
FVen	Fortbildungsveranstaltungen
FWB	Fort- und Weiterbildung
HG	Hochschulgesetz
HLG	Hochschullehrgang
HS-QSG	Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz
IAB	Institut Ausbildung
IFB	Institut Fortbildung
IFE	Institut Forschung und Entwicklung
IL AB	Institutsleitung Ausbildung
IL FB	Institutsleitung Fortbildung
IL FE	Institutsleitung Forschung und Entwicklung
IL RP	Institutsleitung Religionspädagogik
IME	Institutsleitung Medienbildung
IRP	Institut Religionspädagogik
IWT	Institut Wissenschaftstransfer
JKU	Johannes Kepler Universität Linz
LiLeS	Linzer Lehramt Sekundarstufe (Service Center)
LV	Lehrveranstaltung
LVen	Lehrveranstaltungen
MAG	Mitarbeiter:innengespräch
MS	Mittelschule
ÖH	Österreichische Hochschüler:innenschaft
ÖHK	Österreichische Hochschulkonferenz
OÖ	Oberösterreich
PDCA	Plan Do Check Act (Qualitätsregelkreis)
PH	Pädagogische Hochschule
PHDL	Pädagogische Hochschule der Diözese Linz
PHen	Pädagogische Hochschulen
PMS	Praxismittelschule
PPS	Pädagogisch-Praktische Studien
PRIM	Lehramtsstudium Primarstufe

PVS	Praxisvolksschule
QE	Qualitätsentwicklung
QM	Qualitätsmanagement
Q-Regelkreis	Qualitäts-Regelkreis (vgl. PDCA)
QS	Qualitätssicherung
REK	Rektorat
SCHENT	Schulentwicklung
SCHILF	Schulinterne Lehrer:innenfortbildung
SCHÜLF	Schulübergreifende Lehrer:innenfortbildung
SEB	Schulentwicklung und Beratung
SEK	Lehramtsstudium Sekundarstufe
SL EP	Studienleitung Bachelorstudium Elementarpädagogik
SL PRIM	Studienleitung Lehramtsstudium Primarstufe
SL SEK	Studienleitung Lehramt
SoSe	Sommersemester
SUP	Supervision
VBÄ	Vollzeitäquivalent
VR	Vizerektorat
WiSe	Wintersemester
ZIB	Zentrum für Internationale Bildungskooperationen
ZL BZ	Zentrumsleitung für Beratung Schulentwicklung, Supervision und Teamentwicklung
ZL WB	Zentrumsleitung Weiterbildung
ZLP	Ziel- und Leistungsplan
ZLV	Ziel- und Leistungsvereinbarung
ZLVG	Ziel- und Leistungsvereinbarungsgespräch
ZPPS	Zentrum für Pädagogisch Praktische Studien
ZWB	Zentrum für Weiterbildung



PRIVATE PÄDAGOGISCHE HOCHSCHULE DER DIÖZESE LINZ