



Pädagogische Hochschule Tirol
Zukunft mit Bildung

**SELBST EVALUIIERUNGS
BERICHT**

AUDIT 2025

www.ph-tirol.ac.at

Inhalt

Die Pädagogische Hochschule Tirol	5
0.1 Vorbemerkung.....	5
0.2 Kurzportrait.....	5
1. Standard I: Qualitätsverständnis und Qualitätsstrategie	12
1.1 Vorbemerkung.....	12
1.2 Qualitätsverständnis.....	12
1.3 Qualitätsstrategie.....	13
1.4 Stärken.....	15
1.5 Entwicklungschancen.....	15
2. Standard 2: Qualitätsmanagementsystem	18
2.1 Das Qualitätsmanagementsystem der PH Tirol.....	18
2.2 Verantwortlichkeiten.....	20
2.3 Partizipation.....	22
2.4 Prozess- und Dokumentenmanagement.....	24
2.5 Zielplanung.....	25
2.6 Stärken	25
2.7 Entwicklungschancen	25
3. Standard 3: Studien und Lehre (Ausbildung)	28
3.1 Vorbemerkung.....	28
3.2 Neuentwicklung und Weiterentwicklung von Studien.....	28
3.3 Kompetenz- und Leistungsüberprüfung, -beurteilung von Studierenden in allen Studienphasen ..	31
3.4 Weiterentwicklung von Lehr- und Lernprozessen.....	33
3.5 Unterstützung und Beratung der Studierenden in allen Studienphasen und Lernprozessen.....	37
3.6 Unterstützung der Lehrenden in den Lehrprozessen.....	39
3.7 Aufgaben der Organisation und Administration im Bereich Studien und Lehre.....	40
3.8 Internationalisierung der Studien.....	40
3.9 Stärken	41
3.10 Entwicklungschancen	41
4. Standard 4: Studien und Lehre (Hochschullehrgänge der Fort- und Weiterbildung)	44
4.1 Vorbemerkung.....	44
4.2 Neuentwicklung von Fort- und Weiterbildungen	45
4.3 Kompetenz- und Leistungsüberprüfung, -beurteilung von Studierenden in allen Studienphasen ..	47

4.4 Weiterentwicklung von Lehr- und Lernprozessen in der Fort- und Weiterbildungslehre	47
4.5 Unterstützung und Beratung der Studierenden und Lehrenden in allen Studienphasen und Lernprozessen	48
4.6 Aufgaben der Organisation und Administration im Bereich Hochschullehrgänge.....	48
4.7 Stärken.....	49
4.8 Entwicklungschancen.....	49
5. Standard 5: Beratung und Begleitung von Bildungsinstitutionen	52
5.1 Vorbemerkung.....	52
5.2 Entwicklung und Umsetzung bedarfsgerechter Angebote	52
5.3 Unterstützung der Personen, die im Bereich Beratung und Begleitung tätig sind.....	56
5.4 Aufgaben der Organisation und Administration im Bereich Beratung und Begleitung.....	56
5.5 Stärken.....	57
5.6 Entwicklungschancen.....	57
6. Standard 6: Wissenschaftlich-berufsfeldbezogene Forschung	60
6.1 Vorbemerkung.....	60
6.2 Aktivitäten der Forschenden.....	61
6.3 Beurteilung von Leistungen in der wissenschaftlich-berufsfeldbezogenen Forschung.....	63
6.4 Wissenstransfer.....	64
6.5 Aufgaben der Organisation und Administration im Bereich der wissenschaftlich-berufsfeldbezogenen Forschung.....	66
6.6 Stärken.....	67
6.7 Entwicklungschancen.....	67
7. Standard 7: Personal	70
7.1 Vorbemerkung.....	70
7.2 Qualitätsmanagement der Auswahl und Aufnahme von Lehrpersonal.....	71
7.3 Qualitätsmanagement der Auswahl und Aufnahme von Verwaltungspersonal.....	72
7.4 Personaleinsatzplanung.....	72
7.5 Personalentwicklung	73
7.6 Gesellschaftliche Zielsetzungen in Bezug auf das Personal.....	75
7.7 Internationalisierung und Mobilität des Personals.....	76
7.8 Stärken.....	76
7.9 Entwicklungschancen.....	76
8. Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	78
9. Abkürzungsverzeichnis	79
10. Glossar	80

Impressum

Medieninhaberin und Herausgeberin:

Pädagogische Hochschule Tirol, Pastorstraße 7, 6010 Innsbruck
Tel.: +43 (0)512 599 23
E-Mail: office@ph-tirol.ac.at

Für den Inhalt verantwortlich:

Rektorat der Pädagogischen Hochschule Tirol

Erstellung und Redaktion: Anita Konrad, Regine Mathies, Patrick Pallhuber; Rektorat, Stabsstelle für Hochschulentwicklung

Layout: Michael Zechmann-Khreis; Stabsstelle für
Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation

AG Audit: Simone Baumann, Barbara Benoit-Kosler, Stefan Greuter,
Andreas Kecht, Anita Konrad, Michael Kuttner, Regine Mathies,
Patrick Pallhuber, Nadja Pitzer, Margit Raich, Hans Christian Ringer,
Melanie Steiner, Christina Nigg, Michael Zechmann-Khreis

Nutzungsbedingungen:

Nachdruck oder sonstige Wiedergabe und Veröffentlichung,
elektronische Speicherung und kommerzielle Vervielfältigung
nur mit schriftlicher Genehmigung der Herausgeberin

Hier Bildnachweis?

Die Pädagogische Hochschule Tirol

0.1 Vorbemerkung

Der Selbstevaluierungsbericht der Pädagogischen Hochschule Tirol (PH Tirol) soll im Rahmen des für 2025 vorgesehenen Audits den Gutachter:innen die Vorbereitung auf die Vorortbesuche ermöglichen sowie einen profunden und differenzierten Überblick über das Qualitätsmanagementsystem (QMS) und die Qualitätskultur an der Hochschule geben. Damit ist dieser Bericht selbst ein wichtiger Meilenstein in der (Weiter)entwicklung des internen QMS der PH Tirol.

Die Stabsstelle für Hochschulentwicklung (SHE) wurde durch die Rektorin mit der Vorbereitung und Koordination des Audits 2025 sowie der Erstellung des Selbstberichts betraut. Letzterer ist das Ergebnis eines breit angelegten partizipativen Prozesses im Sinne des Qualitätsverständnisses der PH Tirol, an dem in Summe mehr als 30 Personen beteiligt waren. Nach dem Auftakt-Workshop der AQ Austria erarbeiteten die Mitglieder der Arbeitsgruppe Audit von Jänner bis September 2024 in vier Schreibwerkstätten entlang einer vorgegebenen Struktur Textelemente für einen Rohtext für jeden Standard. Aus diesen Textelementen wurden anschließend von der Rektorin, dem Stabsstellenleiter für Hochschulentwicklung und der Qualitätsbeauftragten der vorliegende Bericht erstellt. Bis Ende November 2024 erfolgte eine umfassende Feedbackschleife, wobei sowohl die AQ Austria als auch der Hochschulrat (→ Glossar), die Rektoratsdirektorin (→ Glossar), die Vizekurator:innen, die Institutsleiter:innen und der Zentrumsleiter, der Vorsitzende des Hochschulkollegiums (→ Glossar), die Personalvertretung der Lehrenden, die Personalvertretung des Verwaltungspersonals (→ Glossar) und der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG, → Glossar) Rückmeldungen gaben.

Die rechtliche Grundlage für die Erstellung des vorliegenden Selbstberichts sind § 30 des Hochschulgesetzes (HG 2005 idgF), § 18 iVm § 20 des Hochschulqualitätssicherungsgesetzes (HS-QSG 2011 idgF) sowie in weiterer Folge

Grundsatzdokumente wie die Satzung der PH Tirol oder die Strategiedokumente.

Inhaltlich folgt der Selbstbericht den Vorgaben und der Struktur der Audit Richtlinie für Pädagogische Hochschulen 2021 (AR 2021). Jeder dort genannte Standard wird mit Fokus auf Stärken bzw. Entwicklungspotenziale herausgearbeitet sowie der Bezug zu den Querschnittsaufgaben und konkreten Umsetzungsplänen kurz dargestellt. Zentrale Dokumente, Quellen und Belege sind verlinkt, ein Glossar und ein Abkürzungs- und Tabellenverzeichnis sollen die Orientierung erleichtern.

0.2 Kurzportrait

Die PH Tirol versteht sich als weltoffener Bildungscampus für die Professionalisierung von Pädagog:innen und die Unterstützung der Qualitätsentwicklung im Bildungswesen. Sie steht für qualitätsorientierte und diversitätssensible Aus-, Fort- und Weiterbildung von Pädagog:innen der Elementar-, Primar-, Sekundar- und Berufspädagogik und für eine professionelle Begleitung von Führungspersonen und Bildungsinstitutionen in ihren Entwicklungsprozessen. Diese Kernaufgaben nimmt die PH Tirol auf Basis einer berufsfeldbezogenen und professionsorientierten Forschungsarbeit wahr, die dieses Kerngeschäft durchdringt und praxisorientierte Innovationen fokussiert.

Das Professionalisierungskontinuum von Pädagog:innen steht im Zentrum der organisationalen



Überlegungen. Lehr- und Forschungsinstitute nehmen die forschungsgeleitete Aus-, Fort- und Weiterbildung jeweils spezifischer Zielgruppen in den Blick, wodurch eine fokussierte und dem österreichischen Bildungssystem entsprechende Professionalisierung unterstützt wird. Darüber hinaus stehen Bildungsorganisationen und deren Entwicklung sowie die Relevanz von Managementarbeit im Bildungssystem im Fokus. Fachstellen wirken als inhaltliche Kompetenzzentren in alle Agenden der Hochschule hinein.

Als die größte Pädagogische Hochschule im Verbund LehrerInnenbildung WEST (→ Glossar) kooperiert die PH Tirol mit den im Verbund für die Lehramtsstudien

verantwortlichen Hochschulen und Universitäten in Tirol, Vorarlberg und Salzburg.

0.2.1 Organisationsstruktur

Der Organisationsplan beschreibt die innere Organisation der PH Tirol gemäß § 29 HG 2005 idGf. Die Gliederung und Struktur unterstützen die bestmögliche Erfüllung der vom Gesetzgeber übertragenen Aufgaben unter Berücksichtigung der gebotenen Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Zweckmäßigkeit. Die spezifischen Aufgaben- und Handlungsfelder aller Organisationseinheiten sind dort im Detail nachzulesen.

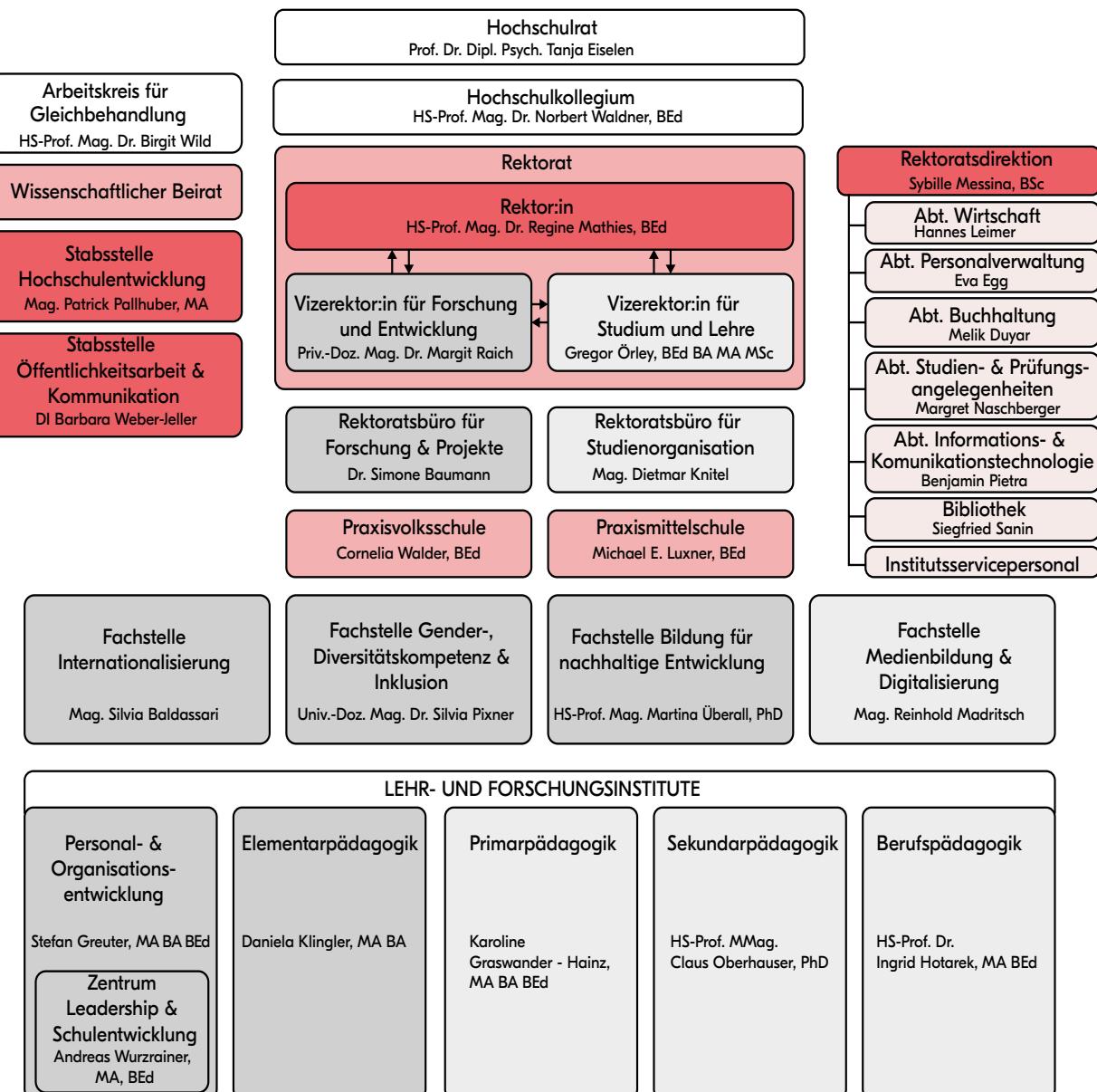


Abbildung 1: Organigramm der PH Tirol, gültig seit 1. März 2024

- Weisungsfreie und unabhängige Gremien/Organisationseinheiten
- Zuständigkeitsbereich Rektor:in
- Zuständigkeitsbereich VR:in für Forschung und Entwicklung
- Zuständigkeitsbereich VR:in für Studium und Lehre
- Zuständigkeitsbereich Rektorat gesamt
- Zuständigkeitsbereich Rektoratsdirektor:in

0.2.2 Hochschulsteuerung

Die Steuerung der Pädagogischen Hochschulen erfolgt österreichweit über den PH-Entwicklungsplan als strategisches Basisdokument des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung¹ (BMBWF). Weitere grundlegende Dokumente der Hochschulsteuerung an der PH Tirol sind die Strategie 2030, welche die strategischen Stoßrichtungen beinhaltet, sowie der Ziel- und Leistungsplan² (ZLP, siehe dazu auch Kap. 2.5), der im Dreijahresrhythmus den Vorgaben des Ministeriums folgend erstellt wird. Über das Berichtswesen und die Jahresgespräche wird der Realisierungsgrad der Ziele und Maßnahmen im ZLP mit dem Ministerium erörtert. Intern wird die Umsetzung des ZLP durch die SHE begleitet und ein Monitoring durchgeführt.

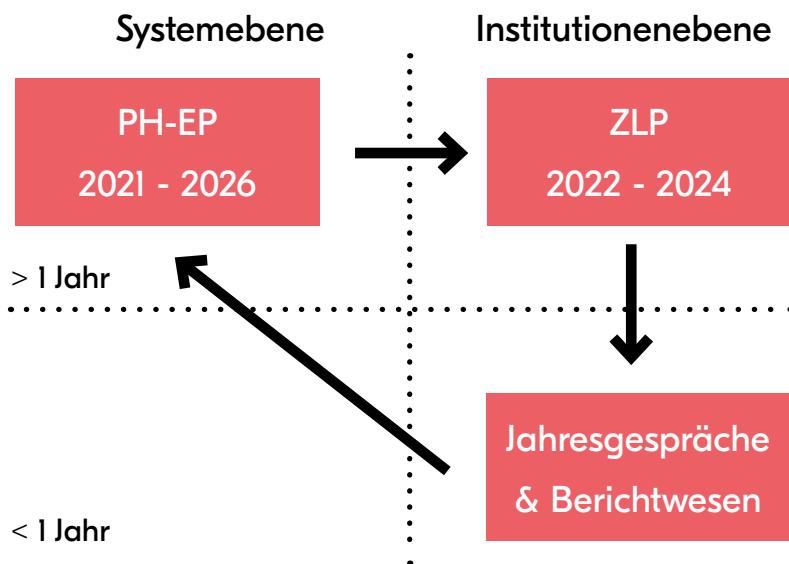


Abbildung 2: Hochschulsteuerung BMBWF-PH Tirol

Ausgehend vom ZLP sind weitere hochschulinterne Strategiepapiere steuerungsrelevant: Die Nachhaltigkeitsstrategie, die Digitalisierungsstrategie, die Diversitätsstrategie und die Internationalisierungsstrategie bilden die Basis für die Hochschulsteuerung entlang der Querschnittsthemen (siehe auch Organigramm). In regelmäßigen Jour fixes zwischen den Vizerektorat:innen und den Fachstellenleitungen (den „Hüter:innen“ der Strategien) wird die Operationalisierung besprochen, in zweimal jährlich stattfindenden Klausuren mit allen Leitungen der Fachstellen und dem gesamten Rektorat sowie in den Hochschulleitungskonferenzen

(HLK, →Glossar) werden etwaige Adaptierungen abgewogen. Die Forschungsstrategie ist die Basis für die Steuerung im Bereich der berufsfeldbezogenen-wissenschaftlichen Forschung, die in Kapitel I sowie im Laufe des Berichts näher beschriebene Qualitätsstrategie bildet die Grundlage für die strategische Qualitätsarbeit der Hochschule. Alle Strategiepapiere werden in einem Zweijahresrhythmus einer Reflexion zwischen Rektorat und den entsprechenden Stellen unterzogen.

0.2.3 Entwicklung und Status

Die PH Tirol wurde am 1. Oktober 2007 aus der Zusammenlegung der „Pädagogischen Akademie“ mit dem ehemals für die Fort- und Weiterbildung zuständigen „Pädagogischen Institut“ und der „Berufspädagogischen Akademie“ gegründet, nachdem im März 2006 österreichweit 51 bestehende Institutionen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung von Pädagog:innen in 14 Pädagogischen Hochschulen zusammengeführt wurden (§ 1 HG 2005 idgF).

Wie alle öffentlichen Pädagogischen Hochschulen wird auch die PH Tirol als Einrichtung des Bundes und somit nachgeordnete Dienststelle geführt. Gemäß § 3 HG idgF sind Pädagogische Hochschulen im Rahmen der eigenen Rechtspersönlichkeit (Teilrechtsfähigkeit) dennoch in der Lage drittmitgeförderte Forschungsprojekte (siehe Standard 6, Seite 60) zu akquirieren und durchzuführen, sowie kostenpflichtige Lehrgänge anzubieten. (Letztere werden an der PH Tirol noch nicht angeboten.)

Im Juni 2022 wurde Regine Mathies, die zuvor das Institut für Berufspädagogik geleitet hatte und Vorsitzende des Hochschulkollegiums war, zur Rektorin ernannt. Seit Oktober 2023 führt sie mit den Vizerektor:innen Margit Raich (ehem. UMIT Tirol, seit 2022 VRin) und Gregor Örley, (ehem. Direktor der Praxismittelschule der PH Tirol, seit 2023 VR) die Agenden der Hochschule.

Folgender Überblick stellt wesentliche Entwicklungen der Hochschule chronologisch dar:

1 Zum Zeitpunkt der Berichtserstellung gültige Ministeriumsbezeichnung, die sich aber mit einer neuen Regierung im Jahr 2025 ändern kann.

2 gemäß Hochschul-Planungs- und Steuerungsverordnung (HPSV)

2006	Gründungsjahr, Vorbereitungsarbeiten durch das Gründungsrektorat zur Fusionierung der drei Vorgängerinstitutionen
2007	Erste Rektoratsperiode (Rektor Juranek, VR Mayr, VR Thaler)
2009	Erlass Hochschulevaluierungsverordnung (HEV)
2010	Teilweise Implementierung des Modells der European Foundation for Quality Management (EFQM, → Glossar), koordiniert von der Servicestelle für Controlling und Qualitätsentwicklung
2011	Bundesgesetz über die externe Qualitätssicherung im Hochschulwesen und die Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria (Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz – HS-QSG) An jedem Institut werden Qualitätsbeauftragte installiert und mit zeitlichen Ressourcen für die Umsetzung der Hochschul-Evaluierungsverordnung und den Aufbau von Prozesshandbüchern ausgestattet.
2012	Zweite Rektoratsperiode (Rektor Juranek, VR Mayr, VRin Gandler) Erfassung der Forschungsprojekte über PH-Online (→ Glossar)
2013	Implementierung der PädagogInnenbildung NEU und eines neuen Dienstrechts für Hochschullehrende an Pädagogischen Hochschulen Konstituierung des Entwicklungsverbundes WEST (Verbund LehrerInnenbildung WEST)
2014	Interimistische Geschäftsführung nach der Abberufung des amtierenden Rektors Neubesetzung der Servicestelle für Controlling und Qualitätsmanagement (SCQ) und Überarbeitung der HEV-Evaluierung
2015	Dritte Rektoratsperiode (Rektor Schöpf, VRin Gandler/VRin Alber, VRin Plattner)
2016/17	Externe Evaluierung nach § 7 Hochschulevaluierungsverordnung
2018	Beginn Um- und Neubau Standort Pastorstraße
2019	Vierte Rektoratsperiode (Rektor Schöpf, VRin Alber, VRin Plattner) Restrukturierung der Organisation
2020	Bezug des neuen Bildungscampus
2022	Fünfte Rektoratsperiode (Rektorin Mathies, VRin Plattner/ VRin Raich, VR Örley)
2023	Implementierung ELAK (→ Glossar) für den Verwaltungsbereich
2024	Restrukturierung Organisation, Einrichtung einer Stabsstelle für Hochschulentwicklung mit neuer Struktur und Leitung für QM, die zahlreiche Entwicklungsprozesse (neu) anstößt und umsetzt Beginn der Vorbereitungen für das Audit 2025 Lehramtsstrukturreform 2024: Beginn Erarbeitung neuer Curricula für Primarpädagogik (SJ 25/26) und Sekundarpädagogik (SJ 26/27)

0.2.4 Zahlen, Daten und Fakten

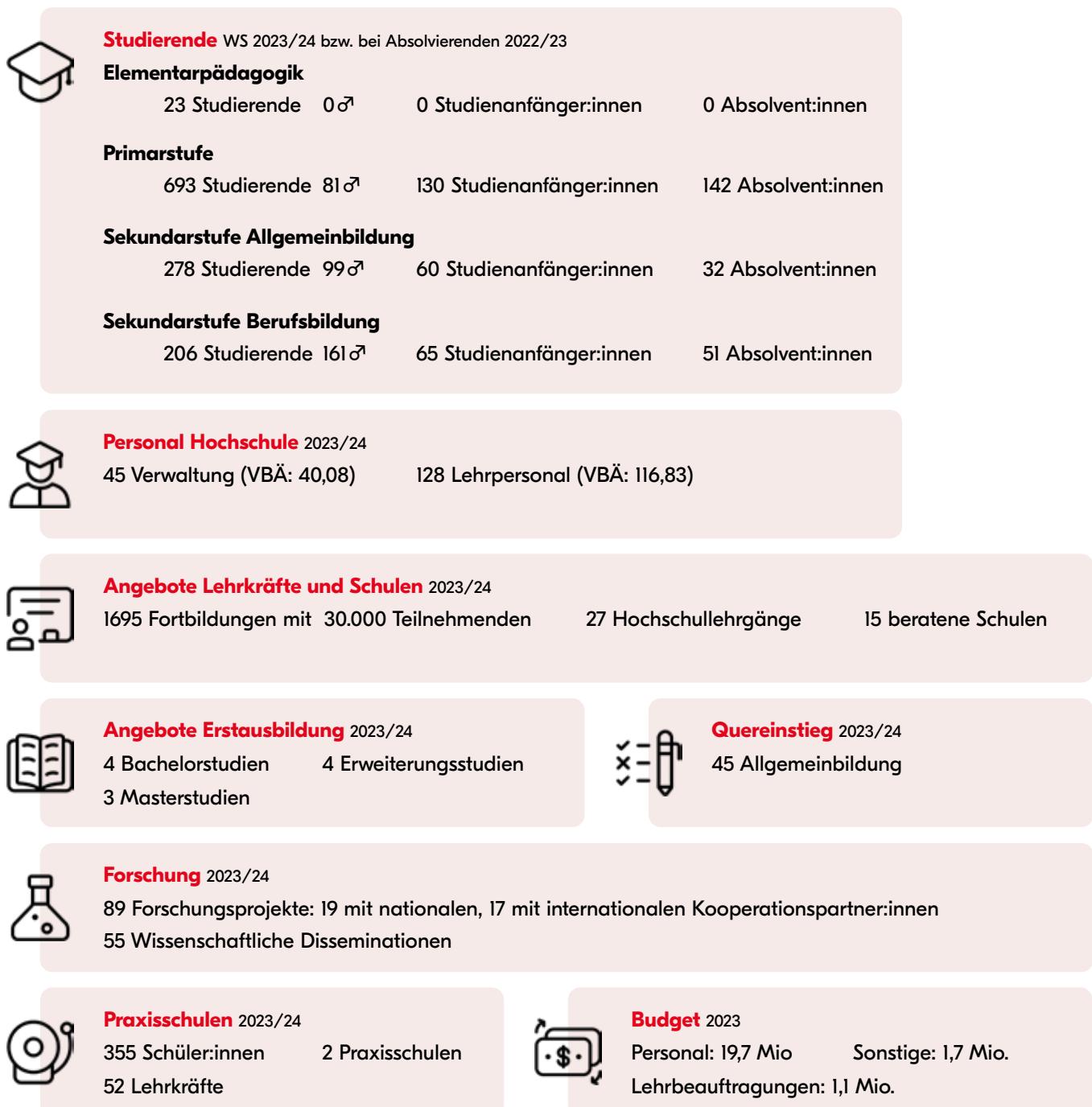


Abbildung 3: Zahlen und Fakten der PH Tirol

Quellen: Sideletter 2024 BMBWF, Studierendenstatistik PH-Online

Standard 1

Die Hochschule verfügt über ein Qualitätsverständnis und eine Strategie für das Qualitätsmanagement, die Teil der Hochschulsteuerung ist. Die Qualitätsmanagementstrategie umfasst die Kernaufgaben, Querschnittsaufgaben sowie die sie unterstützenden Aufgaben der Verwaltung.

Standard 1: Qualitätsverständnis und Qualitätsstrategie

1.1 Vorbemerkung

Der Aufbau eines Qualitätsmanagementsystems (QMS) ist seit dem HG 2005 für Pädagogische Hochschulen verpflichtend vorgesehen. Der Bericht des Rechnungshofes zu den Öffentlichen Pädagogischen Hochschulen von 2014 hält fest, dass die PH Tirol mit der Implementierung spät begonnen, jedoch eine „engagierte Vorgehensweise“ gezeigt habe (S. I89). In den vergangenen Jahren wurden seither verschiedene Ansätze und Zugänge von den jeweiligen (Vize)Rektor:innen gewählt. 2022 gab das damalige Rektorat einen Analysebericht zum Qualitätsmanagementsystem der PH Tirol entlang der Struktur der Auditrichtlinien in Auftrag, die Ergebnisse fanden Niederschlag in der Weiterentwicklung des QMS. In der aktuellen Rektoratsperiode wurde mit der Schaffung der Stabsstelle für Hochschulentwicklung (SHE) im Zuständigkeitsbereich der Rektorin (zentral) sowie mit der Verankerung von Qualitätsagenden im Aufgabenprofil der Instituts-, Fachstellen- und Bereichsleitungen (dezentral) ein weiterer Institutionalisierungsschritt und eine weitere Verbesserung der strategischen wie operationellen Steuerung des Qualitätsmanagements geschaffen.

1.2 Qualitätsverständnis

Die Entwicklung des Qualitätsverständnisses der PH Tirol wurde im Frühjahr 2024 im Rahmen einer 2-tägigen Klausur mit dem damals neuen Führungsteam eröffnet. In einem Workshop-Setting wurden zwei Fragen an den Beginn gestellt: Was bedeutet Qualität an der PH Tirol? Welche strategischen Ziele will die PH Tirol im Rahmen des Ausbaus des QMS verfolgen? Die Ergebnisse aus dem Workshop wurden inhaltsanalytisch durch die SHE ausgewertet und ein erster Textentwurf erstellt, aus dem über mehrere Feedbackrunden mit dem Führungsteam, dem Hochschulrat, dem Hochschulkollegium, der Hochschulvertretung, dem Arbeitskreis für Gleichbehandlung und der Personalvertretung weitere Textstufen zu einer finalen Fassung erarbeitet wurden. Dieser Prozess stellt somit auch einen zentralen Wert, den der Teilhabe und Partizipation, dar.

Im Herbst 2024 wurden sowohl das Qualitätsverständnis als auch die Qualitätsstrategie innerhalb der Hochschule kommuniziert. Dies erfolgte über unterschiedliche Kommunikationsformate, z. B. in Form von Mails, über die Website und das Intranet, durch Beiträge bei PH-internen Konferenzen der Institute und Bereiche, sowie über Austauschformate der SHE (siehe Standard 2). Eine Handreichung für die Institutsleitungen mit konkreten Methodenvorschlägen zur Diskussion und Implementierung des Qualitätsverständnisses und der Qualitätsstrategie wurde seitens der SHE zur Verfügung gestellt.

Das in diesem Prozess erarbeitete und verschriftlichte Qualitätsverständnis enthält als zentrale Botschaft, dass Qualität als mehrdimensionaler, zyklisch-dynamischer Prozess verstanden wird, der sich aus dem Zusammenspiel von Werten und Kompetenzen entwickelt, und somit nicht als ein abstraktes, abschließendes Ziel existieren kann. Qualität ist im Aktionsraum zwischen der Umsetzung von Visionen und Zielen und der Arbeit mit und für Menschen verankert. Im Sinne eines ganzheitlichen Qualitätsverständnisses sind alle an der Hochschule beteiligten Personen und Ebenen involviert. Die Instrumente und Maßnahmen sind daher gleichermaßen auf die Leistungsbereiche Lehre, Beratung, wissenschaftlich-berufsfeldbezogene Forschung und auf unterstützende Prozesse sowie auf Zielsetzungen gesellschaftlicher sowie hochschulinterner Querschnittsaufgaben wie Internationalisierung, Digitalisierung, Diversität und Nachhaltigkeit ausgerichtet. Daraus abgeleitet formuliert das Qualitätsverständnis der PH Tirol Werte und Kompetenzen, die das Qualitätsverständnis operationalisieren.

Methodisch wurde seit dem Gründungsrektorat immer wieder auf das EFQM-Modell zurückgegriffen, jedoch nie vollständig implementiert. Innerhalb der PH Tirol wurden bis 2022 für einzelne Bereiche Qualitätskriterien entwickelt und verankert, wie z. B. ein „Konzept guter Lehre“ in der Fort- und Weiterbildung, für die Ausbildung wird dieses derzeit adaptiert. Darin fließt auch das Grundsatzpapier des AKQM zu „Guter Lehre“ ein. Für die Schulentwicklungsberatung sowie in der Fort- und Weiterbildung ist der

„Bundesqualitätsrahmen für Fort- und Weiterbildung & Schulentwicklungsberatung an den Pädagogischen Hochschulen (2021)“ maßgeblich, an dessen Erarbeitung die PH Tirol beteiligt war. Ausgehend von diesen Bausteinen des bisherigen QM der PH Tirol wurde der oben beschriebene Entwicklungsprozess mit der Neuformulierung von Qualitätsverständnis und -modell im Herbst 2023 initiiert. Damit soll einerseits eine Zusammenführung der bisher in Instituten und Abteilungen sehr unterschiedlich angewendeten Konzepte bzw. Maßnahmen erfolgen, andererseits eine gemeinsame Qualitätskultur sukzessive implementiert werden.

1.3 Qualitätsstrategie

Die Qualitätsstrategie 2024–2027 beschreibt in vier Bereichen die strategischen Ziele, die die PH Tirol in diesem Zeitraum verfolgt. Ende 2025 wird im Zuge dieses Audit-Verfahrens ein Bericht mit der Analyse des QMS vorliegen, auf Basis dessen die Strategie nochmals adaptiert wird. In der nebenstehenden Timeline wird ersichtlich, dass die PH Tirol das Audit zum Anlass nimmt, die Qualitätsstrategie auf Basis des Auditberichts nochmals zu hinterfragen und gegebenenfalls anzupassen.



Die Qualitätsstrategie gliedert sich in vier Bereiche:

Die Qualitätsstrategie der PH Tirol zeichnet sich durch eine hohe Transparenz aus, in der alle Prozesse klar und nachvollziehbar abgebildet sind, um allen Beteiligten eine eindeutige Orientierung zu ermöglichen. Dies wird durch die Integration sämtlicher Abläufe im QM-Pilot (→ Glossar), als zentralem Werkzeug des Qualitätsmanagements, sichergestellt. Die dynamische Natur des Qualitätsmanagementsystems der PH Tirol wird durch die regelmäßige Evaluation und die kontinuierliche Weiterentwicklung der dokumentierten Prozesse gewährleistet, wobei stets Aktualität und Relevanz der Prozesse im Fokus stehen. Diese systematische Herangehensweise ermöglicht es, adäquat und effizient auf Veränderungen zu reagieren und die Qualität der Bildungs- und Verwaltungsprozesse fortlaufend zu optimieren.

Ein zentrales Ziel der Qualitätsstrategie ist die Schaffung eines effizienten Dokumentenmanagements, das eng mit dem Wissensmanagement verknüpft ist. Der Aufbau eines instituts- und fachstellenübergreifenden Wissensmanagementsystems steht im Vordergrund, um die Sammlung, Organisation und das Teilen von Wissen zu institutionalisieren. Eine Schlüsselkomponente dieses Systems ist die Standardisierung des Dokumentenmanagements, das die Identifizierung und Kategorisierung von Dokumenten nach ihrer Wichtigkeit und Relevanz umfasst. Dies beinhaltet das systematische Zusammenführen von Informationen aus verschiedenen Organisationseinheiten, wodurch ein kohärenter Wissenspool entsteht. Ebenso essenziell ist das Festlegen von klaren Zugangsregelungen, die definieren, welche Zielgruppen für bestimmte Dokumente Zugriffsrechte erhalten, um sowohl die Verfügbarkeit als auch die Sicherheit des Wissens zu gewährleisten. Durch diese Maßnahmen strebt die PH Tirol eine transparente und zugängliche Wissensbasis an, die allen Beteiligten zugutekommt.

Im Rahmen ihrer Qualitätsstrategie wird die PH Tirol die Einführung eines einheitlichen Projektmanagement-Frameworks umsetzen, das als Grundgerüst für alle zukünftigen Vorhaben dient. Um dieses Framework optimal zu nutzen, wird ein Projektmanagement-Handbuch entwickelt, das als zentrale Wissensquelle und Richtlinie für alle Projektbeteiligten fungiert. Parallel dazu erfolgt der Ausbau geeigneter Projektmanagement-Tools, die auf die rechtlichen Rahmenbedingungen sowie die Bedürfnisse der Hochschulgemeinschaft zugeschnitten sind, um eine effiziente und transparente Projektabwicklung zu ermöglichen. Um die Umsetzung dieser Instrumente zu gewährleisten, wird gezielt in die Verbesserung des PM-Know-hows bei den Projektverantwortlichen investiert, wodurch die PH Tirol insgesamt von einer gesteigerten Professionalität profitiert. Diese Maßnahmen stellen sicher, dass Projekte konsistent, nachhaltig und im Einklang mit den Qualitätskriterien der Institution durchgeführt werden.

Im Zuge ihrer Qualitätsstrategie verpflichtet sich die PH Tirol zur Erstellung eines Kommunikationsleitbilds, das die Grundwerte und -prinzipien der internen und externen Kommunikation definiert und somit zur Identitätsstiftung und Gemeinschaftsbildung beiträgt. Dieses Leitbild, ergänzt durch die Entwicklung einer Kommunikationsmatrix, gewährleistet, dass die Kommunikationsströme klar, konsistent und effektiv organisiert sind, wobei die Matrix als strukturierendes Werkzeug dient, das aufzeigt, wer, wann, wie und welche Informationen benötigt bzw. erhält. Die sorgfältige Kommunikation des Leitbilds und der Matrix an alle Mitarbeiter:innen der PH Tirol ist ein entscheidender Schritt, um eine durchgängige Verständlichkeit und ein einheitliches Handeln zu fördern. Dieser Prozess unterstützt die Transparenz, die Effizienz der Abläufe und die Stärkung der Organisationskultur indem sichergestellt wird, dass jede:r einzelne Mitarbeiter:in Teil des gemeinsamen Bestrebens ist, die Qualität der Hochschulkommunikation kontinuierlich zu verbessern.

Die Optimierung des Wissens- und Dokumentenmanagement sowie der Kommunikation sind ebenfalls zwei Ziele des aktuellen ZLP, da diese von der Hochschulleitung als sehr relevant eingestuft und eine Entwicklung in diesem Bereich als notwendig erachtet wird (siehe Kapitel 2.4). Die partizipative Entwicklung der Qualitätsstrategie, die Zielgestaltung des ZLP und das Auditverfahren sind aufgrund der zeitlichen Nähe der Erstellung auch inhaltlich stark miteinander verwoben, wodurch Synergien bei der Umsetzung berücksichtigt werden können.



Plan	Erstellung im Rahmen einer Hochschulleitungskonferenz
Do	Umsetzung bis 2027 in Form von Hochschulentwicklungsprojekten unter Koordination der SHE
Check	Regelmäßige Überprüfung von Meilensteinen
Act	Umsetzung der erarbeiteten Inhalte und Einleitung von Korrekturmaßnahmen auch aufgrund der Rückmeldung im Rahmen des Auditverfahrens

Tabelle 2: PDCA-Zyklus Qualitätsstrategie



1.4 Stärken

- Entwicklung und Überarbeitung des Qualitätsverständnisses und der Qualitätsstrategie in einem breit angelegten Prozess
- Verknüpfung der Qualitätsstrategie 2027 mit den Vorhaben im Ziel- und Leistungsplan 2025–2027 und dem Auditverfahren 2025

1.5 Entwicklungschancen

- Durchgängige Implementierung des Qualitätsverständnisses in allen Kernbereichen der PH Tirol
- Fortlaufende Sensibilisierung aller Mitarbeiter:innen und der Studierenden für das Thema Qualität in der (Aus-, Fort- und Weiter) Bildung sowie für die Bedeutung des Qualitätsmanagements für die PH Tirol als Institution

Standard 2

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.

Standard 2: Qualitätsmanagementsystem

2.1 Das Qualitätsmanagementsystem der PH Tirol

2.1.1 Gesetzliche Grundlagen und übergeordnete Strategien

Das Qualitätsmanagement der PH Tirol basiert auf einer Vielzahl gesetzlicher Grundlagen und ministerieller Vorgaben, in denen der gesetzliche Auftrag zur Implementierung eines nicht näher spezifizierten Qualitätsmanagementsystems festgehalten ist. Vorrangig sind dies (in der aktuell gültigen Fassung): das Hochschulgesetz (HG) 2005, das Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz (HS-QSG) und der Pädagogische Hochschulen – Entwicklungsplan (PH-EP) 2021–2026.

Weitere Grundlagendokumente und -vereinbarungen, die in direktem Zusammenhang mit dem QMS stehen, sind das Qualitätsverständnis und die Qualitätsstrategie der PH Tirol, die Satzung, der Evaluierungsplan, die Geschäftsordnungen der Organe und Gremien, der ZLP 2025–2027, die Compliance Richtlinie und die Richtlinie guter wissenschaftlicher Praxis.

2.1.2 Das QM-Modell der PH Tirol: Q3P3

Das Qualitätsmanagementsystem (QMS) der PH Tirol wird von einer lebendigen Qualitätsskultur getragen. Diese Kultur zeichnet sich durch einen regen Austausch über Qualität in allen Kernbereichen der Hochschule aus und fördert so kontinuierliche Verbesserungen. Unser Modell nennen wir Q3P3: Die drei „Q“ stehen für Qualitätsverständnis, Qualitätsstrategie und Qualitätsmanagementsystem — die grundlegenden Elemente unseres Qualitätsansatzes. Die drei „P“ repräsentieren das PDCA-Modell (Plan-Do-Check-Act), das Prozessmanagement und die Partizipation, welche als methodische Werkzeuge dienen, um Qualität systematisch zu steuern und alle Beteiligten aktiv einzubinden.

2.1.3 PDCA-Modell (Plan-Do-Check-Act)

Das PDCA-Modell bildet die Grundlage für den kontinuierlichen Verbesserungsprozess. In der „Plan-Phase“ werden Ziele definiert und Maßnahmen zur Realisierung geplant. In der „Do-Phase“ werden diese Maßnahmen umgesetzt. Die „Check-Phase“ dient der

Q.Verständnis

Q.Strategie

Q.Management



QUALITÄTS KULTUR

Abbildung 5: P3Q3-Modell

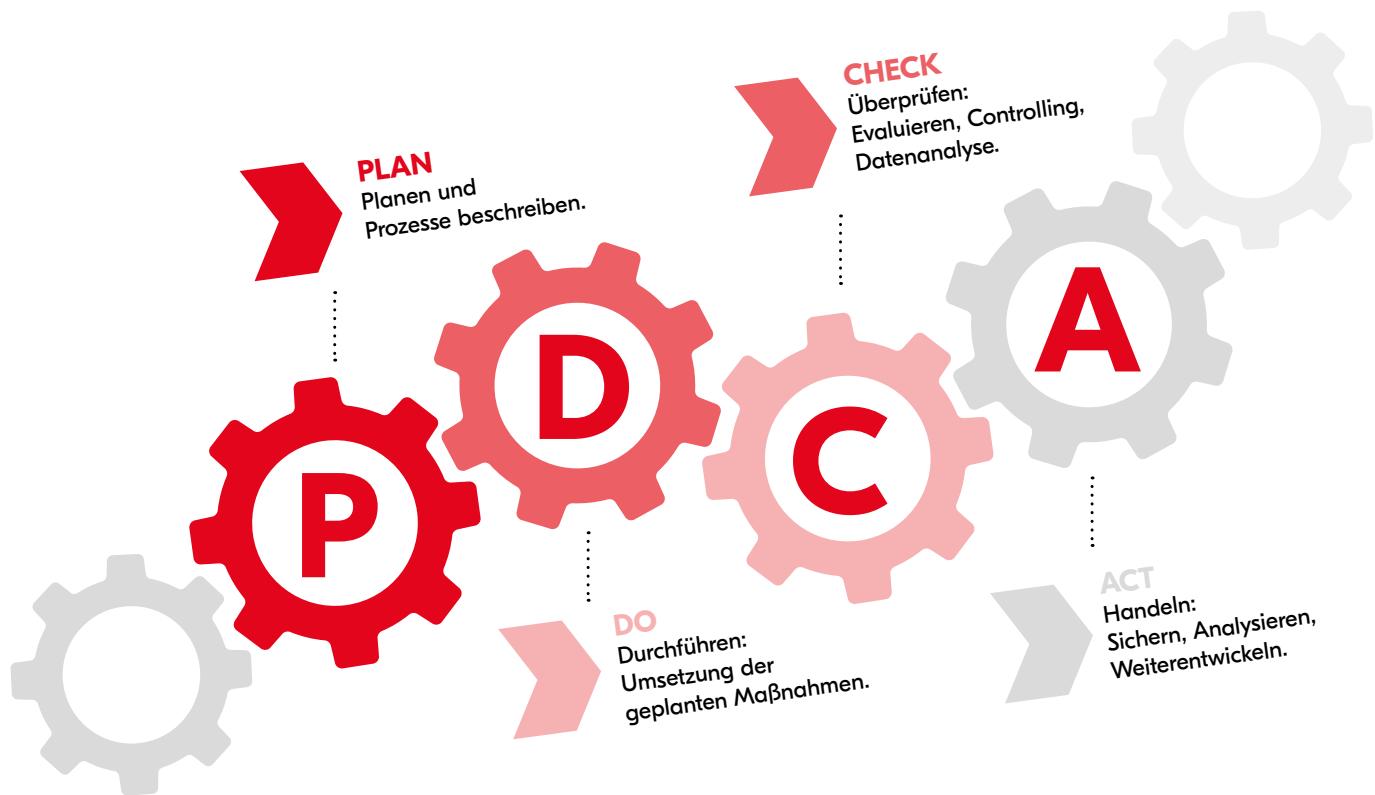


Abbildung 6: PDCA-Modell

Überprüfung der Ergebnisse und der Bewertung, ob die Ziele erreicht wurden. Abschließend erfolgt in der „Act-Phase“ die Anpassung der Prozesse, Projekte oder Programme basierend auf den gewonnenen Erkenntnissen. Dieser Zyklus ermöglicht es, flexibel auf Veränderungen zu reagieren und die Qualität der Leistungen ständig zu erhöhen. In jedem Kapitel sind konkrete Beispiele für die Durchdringung des PDCA-Modells in allen Kernbereichen angeführt.

2.1.4 Prozessmanagement

Durch effektives Prozessmanagement stellt die PH Tirol sicher, dass alle Abläufe klar strukturiert und effizient gestaltet sind. Prozesse werden kontinuierlich analysiert und verbessert, um Ressourcen optimal zu nutzen und redundante Tätigkeiten zu vermeiden. Dies trägt dazu bei, dass die Bildungsangebote und Dienstleistungen höchstmöglichen Qualitätsstandards entsprechen und den Anforderungen der Studierenden und Partner:innen gerecht werden.

2.1.5 Partizipation

Partizipation ist ein wesentlicher Pfeiler des Qualitätsmanagements. Die PH Tirol fördert die aktive Beteiligung aller Mitglieder der Hochschulgemeinschaft

– inklusive Lehrenden, Studierenden und administrativen Mitarbeiter:innen – in allen Phasen des Qualitätsprozesses (PDCA). Durch Workshops, Feedbackrunden und offene Kommunikationsformate werden Möglichkeiten für den Austausch von Ideen und Erfahrungen geschaffen. Diese Beteiligungskultur stärkt das Gemeinschaftsgefühl und stellt sicher, dass vielfältige Perspektiven in die Weiterentwicklung der Hochschule einfließen.

Durch die Kombination von PDCA-Modell, Prozessmanagement und Partizipation schafft die PH Tirol ein dynamisches und inklusives Qualitätsmanagementsystem, das auf kontinuierliche Verbesserung ausgerichtet ist und von allen Mitgliedern der Hochschule getragen wird. Folgende Instrumente werden im Zuge der Revision und des Aufbaus des QMS angewendet und unterschieden:

Bezeichnung	Beschreibung
Prozess	Eine geplante Abfolge von Schritten zur effizienten Aufgabenerledigung. Bsp.: Kernprozess Fortbildung
Programm	Ein Programm ist eine Gruppe von miteinander verknüpften Aufgaben oder einzelnen Projekten. Bsp.: Lehrer:innengesundheit
Projekt	Ein Projekt ist ein zeitlich begrenztes Vorhaben mit klaren Zielen. Bsp.: Forschungsprojekt
Konzept	Ein Konzept ist eine abstrakte Idee, ein Plan oder eine Struktur, die dazu dient, ein bestimmtes Ziel oder Vorhaben zu realisieren.
Veranstaltung/Fortbildung	Eine Veranstaltung/Fortbildung ist eine zeitlich begrenzte Zusammenkunft von Personen und verfolgt einen konkreten Auftrag
Kommunikationsformat	Ein Kommunikationsformat definiert die Art und Weise der Informationsübermittlung und des Austauschs zwischen Personen. Bsp.: Sitzungen, Besprechungen, Newsletter, etc.
Leitlinien	Leitlinien sind definierte Prinzipien für Handlungen und Entscheidungen und können für die konkrete Situation adaptiert werden. Bsp.: Leitlinien zum Umgang mit dem QM Pilot an der PH Tirol
Richtlinien	Richtlinien sind klare, festgelegte Prinzipien für Handlungen und Entscheidungen und müssen verpflichtend eingehalten werden. Bsp.: Richtlinie guter wissenschaftlicher Praxis an der PH Tirol
Checkliste	Checklisten sind geordnete Listen zur Überprüfung und Sicherstellung von Aufgaben. Bsp.: Checkliste für Großveranstaltungen
Anleitung	Anleitungen sind schriftliche oder visuelle Anweisungen zur Durchführung von Aufgaben. Bsp.: PHO-Anleitungen im Intranet

Tabelle 3: Instrumente der Revision und des Aufbaus des QMS

2.2 Verantwortlichkeiten

2.2.1 Zentrale Verankerung des QMS: Stabsstelle für Hochschulentwicklung

Seit März 2024 ist das QMS an der neu geschaffenen Stabsstelle für Hochschulentwicklung (SHE) angesiedelt. Die Stabsstelle ist direkt der Rektorin zugeordnet, somit ist Qualitätsarbeit in der obersten Hierarchieebene verankert. Der Rektorin obliegt die Gesamtverantwortung für jegliche strategischen und operativen Qualitätsinitiativen und -maßnahmen. Die Vizerektor:innen sind für die Qualitätsarbeit in ihren Verantwortungsbereichen zuständig, beispielsweise für die Umsetzung der Richtlinie guter wissenschaftlicher Praxis sowohl in akademischen Abschlussarbeiten als auch in Forschungsprojekten.

Die Stabsstelle Hochschulentwicklung bringt proaktiv Qualitätsthemen ein und entwickelt grundlegende Konzepte, Dokumente, Prozesse, Richtlinien, Leitlinien und Checklisten, die als Standards für die gesamte Hochschule zur Anwendung kommen. Die Stabsstelle wird in Institutsleitungskonferenzen einbezogen, führt regelmäßige Jour fixes intern und mit dem Rektorat durch und stimmt sich kontinuierlich mit den Institutsleitungen ab.

Neben der Entwicklung von QM-Maßnahmen und der Beratung und Begleitung von Organisationseinheiten in deren Qualitätsentwicklung adressiert die Stabsstelle das Thema Qualität regelmäßig mittels verschiedener Formate. Dazu gehören z. B. zweimal jährlich stattfindende Führungsteamklausuren oder

Arbeitsgruppen zu aktuellen QM-Themen (AG Audit, AG Evaluierung), in denen Entwicklung ebenso wie Sensibilisierung und Dissemination stattfinden, oder das niederschwellige Format QMSpresso, in dem mindestens viermal jährlich bereichsübergreifend zu aktuellen Themen kurze Inputs, Diskussion und Austausch angeboten werden. Weiters beteiligt sich die Stabsstelle an der Mitgestaltung von Veranstaltungen wie Instituts- und Eröffnungskonferenzen, „Tag der Lehre“ oder dem „Tag der Forschung“.

Die seit Herbst 2024 durchgeführten Evaluierungsbesprechungen dienen der Besprechung von Evaluierungsergebnissen sowie der Erstellung von Maßnahmenplänen für Aus-, Fort- und Weiterbildung und werden im Sommersemester 2025 zu Evaluierungskonferenzen ausgebaut. Eine weitere wichtige Aufgabe der Stabsstelle besteht im Controlling sowie

der Moderation des mindestens sechsmal jährlich stattfindenden Budgetbeirats. Bei Bedarf bietet die Stabsstelle Unterstützung bei der Entwicklung der Organisationseinheiten, der Entwicklung, Umsetzung und Evaluierung von Projekten, der Teamentwicklung sowie der Begleitung bei Konflikten und Krisen an.

Die Stabsstelle ist somit in fünf Bereiche und der angeführten Ressourcenausstattung gegliedert (siehe Tabelle 4).

2.2.2 Dezentrale Verankerung: Institute, Fachstellen, weitere Organisationseinheiten

Das QM ist an der PH Tirol einerseits zentral als der Rektorin zugeordnete Stabsstelle, andererseits dezentral über die Profile der Institute, Fachstellen und weiteren Organisationseinheiten verankert. Diese Struktur ermöglicht eine enge Verzahnung von

Bereiche	pro Woche, ca.	Aufgaben
Leitung	30h	
Qualitäts- und Prozessmanagement	20h + 15h	(Weiter)Entwicklung eines prozessorientierten QM zur Sicherstellung und Verbesserung der Qualität des Angebots der PH Tirol in Aus-, Fort-, Weiterbildung, Schulentwicklungsberatung und berufsfeldbezogener Forschung; Erarbeitung von Qualitätskriterien für alle Bereiche zur Überprüfung und Weiterentwicklung der Qualität Dokumentation, Erarbeitung und Aktualisierung von Prozessen
Controlling	12h	Personal-, Finanz- und Projektcontrolling (Projektcontrolling ab 2024/25 in Entwicklung)
Evaluierung	25h	Evaluierung aller Kernbereiche als Basis für daten- und evidenzbasierte Qualitätsentwicklung.
Recht & Compliance	12h	Rechtsberatung des Rektorats, der Instituts- und Praxisschulleitungen, der Studienabteilung und des Hochschulkollegiums (HSK, → Glossar) hins. Studienrecht, Vertragswesen, Personalrecht, Datenschutz und allfälliger Problemfälle Ausarbeitung der Compliance Richtlinien (ab 2024/25 in Implementierungsphase)
Personalentwicklung	4h	Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzepts unter Einbeziehung/Entwicklung prototypischer Karrierepfade Weiterentwicklung des internen Fortbildungsformats Professionals' LAB (ProfLAB, → Glossar) als Instrument der strategischen Personalentwicklung (ab 2024/25 in Implementierungsphase)

Tabelle 4: Personalressourcen und Aufgaben Stabsstelle Hochschulentwicklung (SHE)

zentraler und dezentraler Steuerung, Verantwortung und Umsetzung.

In den Organisationseinheiten (OEs) ist die Verantwortung für das QM inhaltlich sowie organisatorisch bei den jeweiligen Leitungen und deren Stellvertreter:innen angesiedelt. In den Funktionsbeschreibungen ist das festgeschrieben und wird bei Neubesetzungen mit den Bewerber:innen explizit thematisiert. Dies verdeutlicht, dass die Hochschule QM als wesentliche Leitungsaufgabe versteht. Diese Struktur ermöglicht es der SHE einerseits, Qualitätsarbeit und -themen voranzubringen, andererseits ist durch die Dezentralisierung die notwendige Flexibilität und Adaptabilität auf organisationseinheitenspezifische Notwendigkeiten gegeben. Die vorgegebenen Mindeststandards, die unter anderem in Form von Richtlinien (z. B. zur guten wissenschaftlichen Praxis, zum Fundraising und für die Durchführung von Mitarbeiter:innen-Gesprächen) festgelegt sind, werden in den jeweiligen OEs umgesetzt, wobei die Stabsstelle die Implementierung insgesamt koordiniert und begleitet. Die OEs arbeiten entlang dieser Standards und können bei Bedarf die Beratung der Stabsstelle in Anspruch nehmen. Über interne Audits erfolgt – entsprechend dem PDCA-Modell – die laufende Überprüfung der Einhaltung der Standards und der Weiterentwicklung der Qualität in den jeweiligen Bereichen. Bei einem internen Audit wird seitens der Stabsstelle ein Gespräch mit den Prozessverantwortlichen über die Aktualität und Effizienz der jeweiligen Prozesse und dazugehörigen Dokumente (Prozesshilfen) geführt. Damit wird sichergestellt, dass QM sowohl zentral als auch dezentral umgesetzt wird, um eine kontinuierliche Qualitätsverbesserung an der Hochschule zu gewährleisten.

PDCA-ZYKLUS MITARBEITER:INNENGESPRÄCHE

PLAN

Im SJ 2023/24 wurden die Formulare für Mitarbeiter:innengespräche für die Verwendung an der PH Tirol adaptiert, wobei vor allem die Querschnittsbereiche Digitalisierung, Internationalisierung, Diversität und Nachhaltigkeit (neu) berücksichtigt wurden.

DO

Entwickelte Formulare und Protokolle wurden im SJ 2023/24 von den Instituts- bzw. Bereichsleitungen verwendet.

CHECK

Rückmeldungen zu den Formularen und Richtlinien für MA-Gespräche wurden im Rahmen der IL-Konferenz und im Austausch mit Mitarbeiter:innen erhoben.

ACT

Rückmeldungen der Mitarbeiter:innen zu den Querschnittsbereichen und den Personalentwicklungsmaßnahmen werden als anonymisierte und akkumulierte Daten den Fachstellen und der SHE zur Verfügung gestellt und dienen als Basis für deren Maßnahmenplanung sowie der Personalentwicklung.

Exkurs: Funktionsbeschreibungen

In einem umfassenden Hochschulentwicklungsprojekt wurden in allen OEs die dort verankerten Funktionen explizit definiert und entsprechende Funktionsbeschreibungen erstellt. Diese sind im QM-Pilot für alle Mitarbeiter:innen abrufbar. Sie dienen der transparenten Darstellung von Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten aller Mitarbeiter:innen, werden im Rahmen der Mitarbeiter:innengespräche jährlich besprochen und gegebenenfalls auch adaptiert.

2.3 Partizipation

Durch das Mitwirken aller Beteiligten, das regelmäßige Rückmelden sowie das aktive Leben von Verantwortung, kann die kontinuierliche Entwicklung unterstützt werden. Partizipative Kommunikationsformate und die Einbindung von Stakeholdern und

Interessensgruppen fungieren als Vermittler der Partizipation.

2.3.1 Partizipative Kommunikationsformate

Im Folgenden werden exemplarisch zwei partizipative Kommunikationsformate zur Sichtbarmachung einer aktiv gelebten Qualitätskultur näher beschrieben:

**Beispiel: Qualitätszirkel
Studienprogramme mit Studien-,
Jahrgangsleitungen und HLG-
Leitungen**

Beschreibung: Das Kommunikationsformat dient der systematischen Sicherstellung und Weiterentwicklung der Qualität von operativen Lehr- und Lernprozessen sowie administrativer Abläufe im Rahmen der Studien und Hochschullehrgänge (HLG) an der PH Tirol. Es bietet eine strukturierte Plattform, um den Austausch zwischen den Studienleitungen, den Leitungen der Hochschullehrgänge und den Institutsleitungen zu fördern.

Ziel des Formats: Der Qualitätszirkel verfolgt das Ziel, kontinuierlich die Studien- und Lehrgangsqualität zu evaluieren, mögliche Herausforderungen zu identifizieren und Maßnahmen zur Qualitätsverbesserung zu erarbeiten. Zudem sollen durch den Austausch Best-Practice-Ansätze geteilt werden, die zur Professionalisierung und Weiterentwicklung der Lehre und Studienorganisation beitragen. Die Ergebnisse des Zirkels fließen in die institutionellen Entwicklungsprozesse der Pädagogischen Hochschule ein.

Beteiligte Personen:

- Studien-/Jahrgangsleitungen: Verantwortliche der einzelnen Studien an der PH Tirol.
- HLG-Leitungen: Verantwortliche der Hochschullehrgänge.
- Institutsleitungen: Koordination und Moderation des Zirkels.
- Optional: Studierende, weitere Vertreter:innen der Hochschulleitung oder Fachexpert:innen, je nach Bedarf.

Regelmäßigkeit: Der Qualitätszirkel findet mindestens einmal pro Monat statt, um eine kontinuierliche Qualitätssicherung und -entwicklung zu gewährleisten. Bei

Bedarf werden zusätzliche Sitzungen angesetzt, beispielsweise bei speziellen Herausforderungen oder anstehenden Veränderungen.

Dauer: Jede Sitzung des Qualitätszirkels ist auf zwei bis drei Stunden angesetzt, um ausreichend Raum für die Bearbeitung von Themen und den Austausch zwischen den Beteiligten zu bieten.

Verarbeitung der Ergebnisse: Die Ergebnisse der Sitzungen werden von der Institutsleitung dokumentiert und analysiert. Konkrete Handlungsempfehlungen und Maßnahmenpläne werden gemeinsam entwickelt und nachverfolgt. Ein regelmäßiges Monitoring der umgesetzten Maßnahmen erfolgt ebenfalls im Rahmen des Qualitätszirkels. Darüber hinaus werden relevante Erkenntnisse und Verbesserungsvorschläge an die Hochschulleitung weitergeleitet, um sie in die strategische Planung der Hochschule zu integrieren.

Beispiel: Qualitätszirkel Lehre in Aus-, Fort- und Weiterbildung mit Vizerektoraten.

Beschreibung: Der Qualitätszirkel Lehre ist ein zentrales Instrument zur Sicherung und Weiterentwicklung der Lehrqualität in den Bereichen Aus-, Fort- und Weiterbildung. Der Zirkel schafft einen Raum für strategischen Austausch zwischen den Institutsleitungen und der dem Vizerektor:in, um eine hohe Qualität in der Lehre sicherzustellen und innovative Ansätze zu fördern.

Ziel des Formats: Das Hauptziel des Qualitätszirkels Lehre ist es, eine kontinuierliche Qualitätsentwicklung in den Bereichen der Aus-, Fort- und Weiterbildung zu gewährleisten. Es werden zentrale Themen und Herausforderungen in der Lehre besprochen, um geeignete Verbesserungsmaßnahmen zu entwickeln. Zudem dient das Format der Abstimmung institutioneller Lehrstrategien sowie der Anpassung an bildungspolitische Vorgaben und gesellschaftliche Entwicklungen.

Beteiligte Personen:

- Institutsleitungen: Leiter:innen der verschiedenen Institute, die für die Planung und Durchführung der Lehre in den jeweiligen Disziplinen verantwortlich sind.

- ➔ Vizerektor:innen: Welche maßgeblich an der strategischen Weiterentwicklung der Lehre beteiligt sind.
- ➔ Qualitätsmanagement: Zur Unterstützung bei der Strukturierung, Moderation und Nachverfolgung der Ergebnisse.
- ➔ Optional: Weitere Expert:innen oder Vertretungen relevanter interner Abteilungen (Studierende, Verwaltung) oder externer Partner, je nach thematischem Fokus.

Regelmäßigkeit: Der Qualitätszirkel Lehre findet zweimal pro Semester statt, wobei zusätzliche Treffen bei dringenden Themen oder besonderen Anlässen angesetzt werden. Diese Regelmäßigkeit ermöglicht eine kontinuierliche Begleitung und Optimierung der Lehrprozesse.

Dauer: Die Dauer des Qualitätszirkels Lehre beträgt in der Regel 3-4 Stunden, um eine tiefgehende Diskussion der Lehrstrategien und -prozesse zu ermöglichen.

Verarbeitung der Ergebnisse: Alle besprochenen Inhalte und Beschlüsse werden vom Qualitätsmanagement protokolliert und in einem Ergebnisbericht zusammengefasst. Diese Berichte dienen als Grundlage für die Weiterentwicklung der Lehre und fließen in die strategischen Planungsprozesse der Hochschule ein. Konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Lehrqualität werden vereinbart, deren Umsetzung regelmäßig erhoben wird. Die Ergebnisse werden außerdem mit anderen Gremien und der Hochschulleitung geteilt, um sie in die Gesamtstrategie der Hochschule zu integrieren.

2.3.2 Einbindung von Stakeholdern und Interessensgruppen

Externe Interessensgruppen wie Bildungsdirektion (→Glossar), Ministerium, Gesundheitskassen (Projekt Lehrer:innengesundheit) und Fördergeber:innen bei Drittmittelprojekten werden systematisch in die Entwicklung des QMS der Hochschule eingebunden. Dies geschieht vor allem durch regelmäßige Austauschformate (z. B. Fortbildungsbeirat mit Bildungsdirektion, Zukunftskonferenz der Schulentwicklungsberatung, Jahresgespräch mit Ministerium, Fokusgruppen-gespräche mit Teilnehmer:innen von Hochschullehrgängen etc.), die den Dialog und die Zusammenarbeit fördern. Dieser regelmäßige Austausch stellt sicher, dass die Anforderungen und Erwartungen der externen Interessensgruppen berücksichtigt werden und

deren Feedback in die kontinuierliche Verbesserung des Qualitätsmanagements einfließt. Durch diese enge Kooperation mit externen Partner:innen kann die Hochschule sicherstellen, dass ihr QMS den aktuellen Standards und Anforderungen entspricht und gleichzeitig die Qualität ihrer Bildungsangebote und Projekte kontinuierlich gesteigert wird.

2.4 Prozess- und Dokumentenmanagement

Daten bzw. Informationen aus allen Leistungsbereichen werden regelmäßig und systematisch über verschiedene Maßnahmen erhoben.

2.4.1 Evaluation

Die Daten aus Evaluierungsmaßnahmen sind die Basis für die kontinuierliche Verbesserung der Qualität an der PH Tirol in allen Kern-, Management- und Unterstützungsprozessen. Auf Grundlage der Evaluierungsrichtlinien werden Evaluierungsdaten (Messung der Lehr- und Lernqualität) erhoben und durch die SHE jährlich am Ende des Studienjahres ausgewertet, aufgearbeitet und sowohl dem zuständigen Vizerektorat (VR) als auch den Instituten bzw. OEs zur weiteren Verwendung übermittelt. Darauf aufbauend werden mit der Stabsstelle Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung definiert und dokumentiert, die die Stabsstelle in der Umsetzung begleitet und jährlich überprüft. Ab dem SJ 2024/25 werden Evaluierungskonferenzen in Aus-, Fort- und Weiterbildung institutionalisiert und dienen zur breiten Besprechung der Ergebnisse und als Ort der Definition von Entwicklungsmaßnahmen.

2.4.2 Prozess- und Dokumentenmanagement

Für das gesamte Leistungsspektrum der PH Tirol sind im digitalen Prozess- und Dokumentenmanagement-Tool (QM-Pilot) Prozesse dargestellt und Dokumente abrufbar. Alle Mitarbeiter:innen verfügen über einen entsprechenden Zugang zum System. Darüber hinaus werden über das PH Tirol-Intranet und das „PH Tirol-Wiki“ Schritt-für-Schritt-Anleitungen digital für Mitarbeiter:innen der Hochschule kommuniziert. Entlang der Prozesslandkarte erfolgt der Ausbau und die Pflege des Prozess- und Dokumentenmanagements. Die Verantwortlichkeiten im QM-Pilot sind durch eine entsprechende Richtlinie geregelt.

2.5 Zielplanung

Die Zielvorgaben der PH Tirol sind mit den gesetzlich geregelten Kernaufgaben (§ 8 HG 2005 idgF) und dem ZLP konkretisiert. Der ZLP ist ein Beispiel für die komplexe Zielplanung der Hochschule auf Basis der gesetzlichen Vorgaben und des rechtlichen Rahmens (nachgeordnete Dienststelle des Bundes), an der die SHE strategisch, operativ und evaluierend bzw. qualitätssichernd beteiligt ist.

PDCA-ZYKLUS ERSTELLUNG & MONITORING DES ZLP 2025—2027

PLAN

Die Stabsstelle übernimmt die Vorarbeiten zur Planung und Erstellung des ZLP:

- ➔ Strategie-Workshop mit dem Führungsteam
- ➔ mehrere Abstimmungs-gespräche und Konferenzen
- ➔ Koordination der Feinabstimmung mit Vertreter:innen anderer PHs, der Bildungsdirektion und des BMBWF

DO

Für die jeweiligen Ziele zuständigen OEs konkretisieren — unterstützt von der Stabsstelle — die jeweiligen Ziele und arbeiten den Entwurf des ZLP aus, der in der Endfassung vom Rektorat mit Unterstützung der Stabsstelle ausformuliert und übermittelt wird.

CHECK

Als Basis für die Überprüfung der Zielerreichung dienen jährliche Zwischenstandsgespräche mit den OE-Leitungen sowie die Berichtslegung gegenüber dem Ministerium

ACT

Die Stabsstelle begleitet

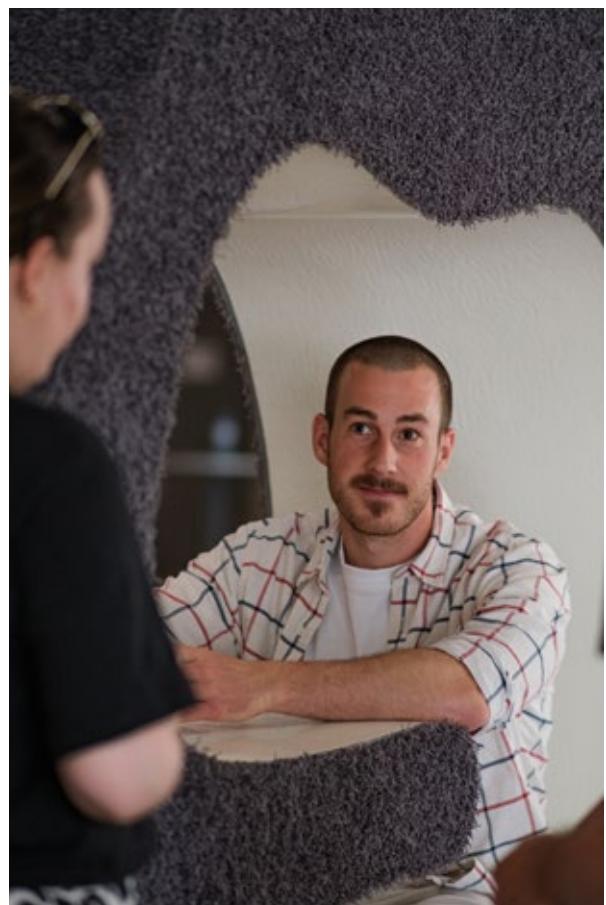
- ➔ die Einleitung von Korrekturmaßnahmen
- ➔ den Abschluss von Meilensteinen in der Zielerreichung und deren Weiterführung bzw. Überführung in Standards

2.6 Stärken

- ➔ Institutionell gut verankertes Qualitätsmanagement: zentral ebenso wie dezentral
- ➔ Gute Ressourcenabdeckung des Qualitätsmanagements
- ➔ Klare und transparente Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten
- ➔ Prozessorientierung hinsichtlich der vielfältigen Aufgaben und Ziele;
- ➔ vielschichtige Verzahnung von (Aus-, Fort- und Weiter)Bildung und Schulen, Pädagog:innen, Gesellschaft

2.7 Entwicklungschancen

- ➔ QMS weiterhin allen HS-Angehörigen bekanntzumachen und zu vermitteln, PH-weiten Konsens und gemeinsame Standards befördern
- ➔ Erstellung und Umsetzung eines Personalentwicklungskonzepts
- ➔ Weitere Implementierung der Compliance Richtlinie



Standard 3

Die Hochschule setzt Qualitätsmanagementmaßnahmen entlang der angestrebten Ziele im Bereich Studien und Lehre (Ausbildung) und der damit verbundenen gesellschaftlichen Zielsetzungen sowie Ziele der Internationalisierung um. Sie überprüft den Beitrag der Maßnahmen zur Zielerreichung und zur Entwicklung ihrer Qualität. Die Ergebnisse der Überprüfung fließen in die systematische Adaptierung der gesetzten Maßnahmen ein.

Standard 3: Studien und Lehre (Ausbildung)

3.1 Vorbemerkung

Die PH Tirol bietet eine professions- und wissenschaftsbasierte Ausbildung im Rahmen von Studienangeboten für die Elementar-, Primar-, Sekundar- sowie Berufspädagogik, die zu Bachelor- oder Masterabschlüssen führen. Zudem haben Pädagog:innen aus den verschiedenen Bildungsbereichen die Möglichkeit, sich in über 30 Hochschullehrgängen aus-, fort- und weiterzubilden (siehe Standard 4, Seite 44).

Das Ziel ist eine forschungsgeleitete, kompetenzorientierte Vorbereitung auf die komplexe berufliche Tätigkeit im Bildungsbereich einer sich stetig wandelnden und diversen Gesellschaft. Das vielfältige Studienangebot adressiert verschiedene Zielgruppen in unterschiedlichen Phasen ihres Professionalisierungskontinuums. Es ermöglicht den Studierenden, in Freiheit und Verantwortung ihren Platz in einer komplexen Bildungslandschaft zu finden, um sich adäquat und vorausschauend zu professionalisieren. Der PH Tirol sind darüber hinaus eine Praxisvolksschule und eine Praxismittelschule eingegliedert, die als Modell- und Forschungsschulen für die Lehramtsausbildungen am Campus fungieren.

Folgende Bachelor- und Masterstudien für die Elementar-, Primar- und Sekundarstufe Allgemein- sowie Berufsbildung stehen zukünftigen Pädagog:innen zur Auswahl:

Elementarstufe

- Bachelorstudium Elementarpädagogik – Frühe Bildung (berufsbegleitend, PH-Verbundstudium mit KPH Edith Stein und bis 2024 mit PH Vorarlberg, 180 ECTS-AP)
- Außerordentliches Bachelorstudium Inklusive Elementarpädagogik (berufsbegleitend, ab Sommersemester 2025, 180 ECTS-AP)

Primarstufe

- Bachelorstudium Lehramt Primarstufe (240 ECTS-AP)
- Erweiterungsstudium Lehramt Primarstufe (60 ECTS-AP)

- Masterstudium Lehramt Primarstufe (Vollzeit und berufsbegleitend, 60 ECTS-AP)
- Masterstudium Lehramt Primarstufe fachliche Vertiefung Inklusion (90 ECTS-AP)

Sekundarstufe Allgemeinbildung

- Bachelorstudium Lehramt Sekundarstufe Allgemeinbildung (Kooperation im Verbund LehrerInnenbildung WEST, 240 ECTS-AP)
- Masterstudium Lehramt Sekundarstufe Allgemeinbildung (Kooperation im Verbund LehrerInnenbildung WEST, 120 ECTS-AP)
- Erweiterungsstudien Lehramt Sekundarstufe Allgemeinbildung (Kooperation im Verbund LehrerInnenbildung WEST, 60 ECTS-AP)
- Außerordentliches Masterstudium Quereinstieg Sekundarstufe Allgemeinbildung (150 ECTS-AP)

Sekundarstufe Berufsbildung

- Facheinschlägige Studien ergänzendes Studium in der Sekundarstufe Berufsbildung (FESE) (berufsbegleitend Verbundstudium mit PH Vorarlberg, 240 ECTS-AP)
- Bachelorstudium Sekundarstufe Berufsbildung (Fachbereiche Ernährung; Information und Kommunikation/Angewandte Digitalisierung; Duale Berufsausbildung sowie Technik und Gewerbe; Erziehung, Bildung und Entwicklungsbegleitung; Soziales; 240 ECTS-AP)
- Masterstudium Sekundarstufe Berufsbildung (berufsbegleitend, 60 ECTS-AP)
- Erweiterungsstudien Sekundarstufe Berufsbildung (berufsbegleitend, Verbundstudium mit PH Vorarlberg, 60 ECTS-AP)

3.2 Neuentwicklung und Weiterentwicklung von Studien

Die gesetzlichen Grundlagen für die curriculare Gestaltung der Ausbildungsstudien an der PH Tirol sind im Hochschulgesetz 2005 idgF (HG) und den entsprechenden Ausführungsverordnungen (z. B. Hochschul-Curriculaverordnung – HCV, Hochschul-Zulassungsverordnung – HZV) normiert.

Die Erstellung bzw. Weiterentwicklung von Curricula erfolgt entweder durch gesetzlichen Auftrag (z.B. PädagogInnenbildung NEU 2013 bzw. Lehramtsstrukturreform 2024, → Glossar) oder aufgrund anderer Erfordernisse (z. B. Aktualitätserfordernisse, Evaluierungsergebnisse). Das Institut, an welchem das Studienprogramm angesiedelt ist, wird vom Rektorat mit der Curriculumserstellung bzw. -revision beauftragt und vom Hochschulkollegium und der jeweiligen Curricularkommission³ (CUKO, → Glossar) begleitet. Das jeweils zuständige Vizerektorat und die Institutsleitung verantworten die Steuerung und die Qualitätssicherung des Prozesses, der partizipativ gestaltet ist (Einrichtung von Steuerungs-/Lenkungsgruppe, Arbeits-/Entwicklungsgruppen). Das heißt, dass nicht nur Hochschullehrende ihre jeweilige Fachexpertise einbringen, sondern auch Studierende und mit den organisatorisch-administrativen Curricula-Prozessen befasste Mitarbeiter:innen aus der Verwaltung (z.B. Rektoratsbüro für Studienorganisation, Studien- und Prüfungsabteilung) in die Entwicklungs- bzw. Revisionsarbeiten eingebunden sind, womit ein hoher Qualitätsstandard gewährleistet ist.

Für gemeinsam eingerichtete Studien im Verbund LehrerInnenbildung WEST (Sekundarstufe Allgemeinbildung⁴) und im PH-Verbund West (→ Glossar) (Sekundarstufe Berufsbildung, Elementarpädagogik–Frühe Bildung⁵), erfolgt die Steuerung der Curriculumserstellung bzw. -revision ebenfalls über Steuerungsgruppen, in denen entsandte Vertreter:innen aus den Rektoraten jeder beteiligten Bildungseinrichtung mitwirken. Die konkrete Entwicklung erfolgt durch Lehrende und Vertreter:innen der Studierenden, die ebenfalls in Arbeitsgruppen über die Institutionen hinweg tätig werden. In den Sitzungen der Steuerungsgruppe wird der jeweilige Entwicklungsstand aus der CUKO präsentiert und ggf. Anmerkungen rückgemeldet. Der Gesamtprozess wird am Beginn von der CUKO vorgeschlagen und von der Steuerungsgruppe beschlossen.

In den Verbundstudien gibt es jeweils eine zulassende Hochschule, die die studienrechtliche Hauptverantwortung trägt. Für die Sekundarstufe Allgemeinbildung ist dies die Universität Innsbruck, für die Sekundarstufe Berufsbildung sowie das

Bachelorstudium Elementarpädagogik–Frühe Bildung die PH Tirol.

Die technisch-administrative Abwicklung im Rahmen von Curriculumentwicklung- bzw. -revision erfolgt durch den Datenaustausch über eine gemeinsame Schnittstelle.

Inhaltlich handlungsleitend für die Curriculumentwicklung und -revision waren und sind neben den gesetzlichen Vorgaben das Handbuch „Grundlagen und Materialien zur Erstellung von Curricula“, Publikationen des Qualitätssicherungsrates (z. B. Evaluationen und Analysen), Papiere des Entwicklungsrates (→ Glossar, z.B. professionelle Kompetenzen von PädagogInnen) bzw. der Expert:innen- und Vorbereitungsgruppe, aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse (national und international) aus den jeweiligen Bezugsdisziplinen und die Lehrpläne der Abnehmerschulen. Die zentrale Ausrichtung an einem Kompetenzmodell bzw. Standards der Lehrer:innenprofessionalisierung ist in den Curricula wesentlich (z. B. Bachelorstudium Sekundarstufe Berufsbildung – EPIK-Modell).

Die PH Tirol hat sich in einem partizipativen Prozess im Studienjahr 2023/2024 auf ein gemeinsames Kompetenzmodell verständigt, an dem künftig alle Studienprogramme ausgerichtet werden. Besonderes Augenmerk wird in der derzeitigen Neugestaltung der Curricula auf eine möglichst durchgängige Integration der Themenbereiche Bildung für Nachhaltige Entwicklung (BNE), Diversität, Internationalisierung und Digitalisierung als zentrale Handlungsfelder gelegt.

Zum Curriculumentwurf nehmen externe Expert:innen, Stakeholder und interne Gremien (HSK, CUKO, AKG, → Glossar) Stellung. Das BMBWF gibt Rückmeldungen zu studienrechtlichen, der Qualitäts sicherungsrat (QSR, → Glossar) zu inhaltlichen Belangen auf Basis internationaler Fachgutachten. Die Rückmeldungen werden mit der Steuerungsgruppe, der CUKO, dem HSK und bei Bedarf den betreffenden Expert:innen diskutiert und ggf. eingearbeitet. Nach der Einarbeitung erfolgt die finale Beschlussfassung durch die CUKO der PH Tirol für ausschließlich von der PH Tirol verantwortete Studien. Dieser Beschluss wird vom Hochschulkollegium genehmigt. Mit der

³ An der PH Tirol wurden vom Hochschulkollegium gem. § 17 HG zwei CUKOs eingerichtet: CUKO Ausbildung und CUKO Weiterbildung (siehe Standard 4).

⁴ Universität Innsbruck, Universität Mozarteum, Kirchliche Pädagogische Hochschule Edith Stein (KPH Edith Stein), PH Vorarlberg, PH Tirol

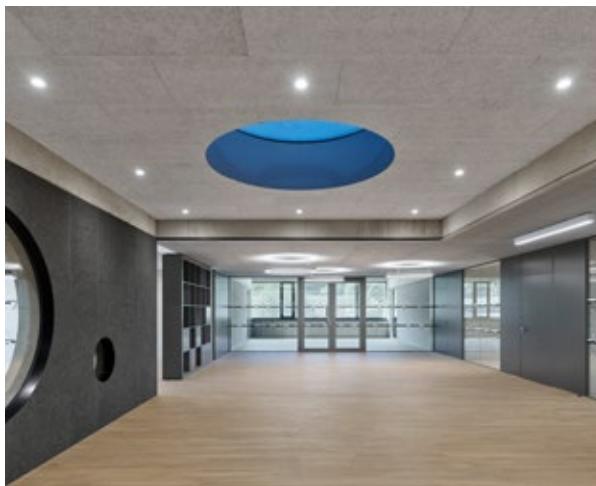
⁵ PH Vorarlberg, PH Tirol

finalen Beschlussfassung durch das Rektorat erfolgt die Veröffentlichung im Mitteilungsblatt (→ Glossar). Bei Curricularevisionen ist der Prozess derselbe (Ausnahme sind rein redaktionelle Änderungen, die keiner Prüfung durch den QSR bzw. das BMBWF bedürfen). Bei Verbundstudien ist der Prozess derselbe, aber es sind die genannten Gremien aller Partner:innen der Beschlussfassung 2024 eingebunden.

In die derzeit laufende Curriculumsarbeit (Lehramtsstrukturreformen 2024) fließen die Ergebnisse der flächendeckenden Lehrevaluierungen, Ergebnisse aus Absolvent:innenbefragungen, neueste wissenschaftliche Erkenntnisse und Forschungsergebnisse,⁶ Rückmeldungen aus dem Feld von Stakeholdern sowie aus Studierenden- und Studien-/Jahrgangsleitungs-Jour fixes ein.

Für die Realisierung des Curriculums sind die in PHO abgebildeten Lehrveranstaltungsbeschreibungen (LV-Profil) zentral, die im Rahmen von Modulkonferenzen (siehe dazu auch Kap. 3.3.2) jedes Jahr von den Lehrenden wieder neu diskutiert und festgelegt werden. Hier werden auch die bisherigen Erfahrungen in den Lehrveranstaltungen (LVs) ausgetauscht und reflektiert. Die Ergebnisse dieser Reflexion werden an die Institutsleitungen weitergeleitet, dort gesammelt und im Rahmen von Jour fixes und Qualitätszirkeln der Institute besprochen und ggf. im darauffolgenden Studienjahr berücksichtigt.

Der QSR begleitet durch jährliche Monitoringgespräche in den Verbünden den Umsetzungsprozess der Curricula.



PDCA-ZYKLUS CURRICULUMS-ERSTELLUNG UND -REVISION

PLAN

Organisation/Administration

- ➔ Gesetzliche Grundlage:
HG 2005, HCV, HZV
- ➔ Einrichtung von Steuerungs- und Arbeitsgruppen
- ➔ Erstellung Arbeits-/Prozessplan

Inhalt

- ➔ Orientierung an Handbüchern, QSR-Analysen, Publikationen, wissenschaftlichen Erkenntnissen
- ➔ Integration zentraler gesellschaftlicher Querschnittsthemen: Bildung für Nachhaltige Entwicklung (BNE), Diversität, Internationalisierung, Digitalisierung
- ➔ Orientierung an Kompetenzmodellen und Standards (z. B. EPIK-Modell)

DO

- ➔ Erstellung und Entwicklung
- ➔ Einreichung zur Begutachtung

CHECK

- ➔ Rückmeldungen und Evaluierungen: QSR-Gutachten, Monitoringgespräch Ministerium, Stakeholder

ACT

Anpassung und Weiterentwicklung von Curricula auf Basis von Rückmeldungen und Evaluierungsergebnissen

- ➔ Integration von Erkenntnissen in die Curricula durch Arbeitsgruppe
- ➔ Finalisierung und Genehmigung durch verantwortliche Gremien und Rektorate
- ➔ Veröffentlichung der Curricula im Mitteilungsblatt

⁶ z.B. Professionalisierung in der Elementarpädagogik durch den Bachelorstudiengang Elementarpädagogik – Frühe Bildung in Tirol; Lehramt Sekundarstufe Berufsbildung, PädagogInnenbildung – Evaluationen und Analysen

3.3 Kompetenz- und Leistungsüberprüfung, -beurteilung von Studierenden in allen Studienphasen

Das Qualitätsmanagement in der Ausbildung erfolgt entlang des Student-Life-Cycle. Dieser beinhaltet die Prozesse der Beratung, des Studienbeginns, des Studienverlaufs und des Abschlusses sowie der Life-long Learning-Programme (Fort- und Weiterbildung, siehe Standard 4).

3.3.1 Aufnahmeverfahren und Zulassung zum Studium

Der Attrahierung und Akquirierung geeigneter Personen für den Beruf als Lehrer:in wird in Studien zur Wirksamkeitsforschung von Lehrer:innenbildung große Bedeutung zugeschrieben.⁷ Die Lehramtsstudien der PH Tirol werden daher über unterschiedlichste Kanäle – Info-Veranstaltungen (online, am Campus, an Schulen), Printmedien, Social Media usw. – beworben und die Bewerber:innen einem standardisierten Aufnahmeverfahren unterzogen. Dieses hat „die für die berufliche Ausbildung und Tätigkeit der Pädagoginnen und Pädagogen erforderlichen leistungsbezogenen, persönlichen, fachlichen und pädagogischen Kompetenzen zu überprüfen“ (§ 52e HG 2005 idgF).

Als Mitglied des „Verbund Aufnahmeverfahren 2024“⁸ führt die PH Tirol gemäß § 65a UG und § 52e HG ein einheitliches Aufnahmeverfahren zur Feststellung der Eignung für die Bachelorstudien Lehramt Primarstufe und Lehramt Sekundarstufe Allgemeinbildung durch. Der allgemeine Teil dieses Aufnahmeverfahrens ist zweistufig und modular aufgebaut und besteht aus einem Online-Self-Assessment (Modul A) und einem elektronischen Zulassungstest (Modul B). Die im Aufnahmeverfahren eingesetzten einheitlichen Module A und B werden von den Institutionen im „Verbund Aufnahmeverfahren 2024“ wechselseitig anerkannt. Zusätzlich zum allgemeinen Teil des Aufnahmeverfahrens ist für das Bachelorstudium Lehramt Primarstufe die körperlich-motorische bzw. rhythmisch-musikalische Eignung nachzuweisen (spezifischer

Teil: Modul C+). Für das Bachelorstudium Lehramt Sekundarstufe Allgemeinbildung ist für die Unterrichtsfächer „Bewegung und Sport“, „Bildnerische Erziehung“, „Instrumentalmusikerziehung“, „Musikerziehung“ sowie „Technisches und textiles Werken“ die erfolgreiche Absolvierung einer Ergänzungsprüfung bzw. künstlerischen Zulassungsprüfung im jeweiligen Unterrichtsfach notwendig.

Für die Bachelorstudien Sekundarstufe Berufsbildung im „Fachbereich Ernährung“ und im „Fachbereich Information und Kommunikation/Angewandte Digitalisierung erfolgt die Eignungsfeststellung in einem zweistufigen Verfahren. Dieses besteht aus der Registrierung mit Online-Assessment (analog dem Verfahren in den anderen Studien) sowie einem Face-to-Face-Assessment. Diese Vorgehensweise ist durch eine Verordnung des Hochschulkollegiums geregelt (MB 7. Stück 23/24).

Bei negativer Eignungsfeststellung werden den Studienwerber:innen Beratungsgespräche an der PH Tirol angeboten, bei denen weitere mögliche Schritte sondiert werden. Diese Gespräche führen entsprechend qualifizierte Personen (z. B. Lehrende mit Psychotherapieausbildung).

Alle Informationen rund um die Aufnahmeverfahren werden jährlich gesetzeskonform in den Mitteilungsblättern veröffentlicht und außerdem auf der Website benutzer:innenfreundlich kundgemacht. Eine dafür eingerichtete Funktions-E-Mail-Adresse⁹ gewährleistet eine durchgängige Erreichbarkeit für Fragen, die den Studieninteressierten regelmäßig – auch im Sommer – beantwortet werden.

Inhaltliche Änderungen im elektronischen Aufnahmeverfahren (Modul A und Modul B) werden in einem wissenschaftlichen Gremium, in dem Vertreter:innen der Verbundpartner:innen mitwirken, diskutiert, der Steuerungsgruppe¹⁰ vorgestellt und von dieser beschlossen. Alle Testteile werden jährlich (auf Basis der Daten der jeweils abgeschlossenen Prüfungen) hinsichtlich psychometrischer Qualität analysiert. Die beteiligten Expert:innen legen großen Wert auf einen

⁷ Mayr, J. & Neuweg, G. (2009). Lehrer:innen als zentrale Ressource im Bildungssystem: Rekrutierung und Qualifizierung. In W. Specht (Hrsg.), Nationaler Bildungsbericht Österreich 2009. Band II: Fokussierte Analysen bildungspolitischer Schwerpunktthemen (S. 99–109). Graz: Leykam

⁸ Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Karl-Franzens-Universität Graz, PH Kärnten, PH Steiermark, PH Tirol, PH Vorarlberg, PPH Augustinum, PPH Burgenland, Technische Universität Graz, Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, Universität Mozarteum Salzburg

⁹ aufnahmeverfahren@ph-tirol.ac.at

¹⁰ Verantwortliche Rektoratsmitglieder der teilnehmenden Hochschulen

aktiven national und international geführten Diskurs zu dieser Thematik.

Für die berufsbegleitend geführten Bachelorstudien der Sekundarstufe Berufsbildung gibt es ein Aufnahmeverfahren, das den Umstand berücksichtigt, dass die Studienwerber:innen bereits vor Beginn des Studiums von der Bildungsdirektion an einer Schule angestellt werden (und in diesem Zuge der Hochschule zur Ausbildung zugewiesen werden). Die Schulleiter:innen führen entlang eines mit der PH Tirol abgestimmten Gesprächsleitfadens während der Bewerbungsphase mit den Interessent:innen verpflichtende Eignungs- und Beratungsgespräche und bestätigen der PH schriftlich die Eignung der Studienwerber:innen. Zudem führen die Studienwerber:innen ein Online-Selbsterkundungsverfahren über die Eignung als Pädagog:in durch. Im Anschluss prüft die Studien- und Prüfungsabteilung die studienrechtlichen Zulassungsvoraussetzungen auf Basis einer vom Hochschulkollegium erlassenen Verordnung, die die gesetzlichen Bestimmungen präzisiert und einen Prüfungsstandard gewährleistet. Der Gesprächsleitfaden wird regelmäßig mit den Verantwortlichen der Bildungsdirektion evaluiert und bei Bedarf überarbeitet.

Für die Aufnahme in das berufsbegleitende Bachelorstudium Elementarpädagogik—Frühe Bildung ist kein Aufnahmeverfahren implementiert, weil es sich an bereits mehrere Jahre im Beruf stehende Pädagog:innen richtet.

3.3.2 Kriterien der Leistungsüberprüfung und -beurteilung

Die curricular verankerte hochschuldidaktische Konzeption stellt die Lernenden ins Zentrum von Lern-, Lehr- und Beurteilungskonzepten. Kern dieser Konzepte ist die Kompetenzorientierung. Die Beurteilung basiert auf Leistungsfeststellungskonzepten, die Denk- und Transferleistungen im Sinne der Anwendungskompetenz in neuen Situationen in den Vordergrund stellen. Die zulässigen Prüfungsarten und -methoden sind in der Prüfungsordnung, die für Ausbildungsstudien (ausgenommen Verbundstudien) 2022 vereinheitlicht wurde, geregelt. Orientierungsrahmen für die Leistungsfeststellung und Beurteilungsmaßnahmen sind die im Curriculum festgelegten Kompetenzen und Lernergebnisse. Im ProfLAB werden regelmäßig

Fortbildungen zu kompetenzorientierten Methoden der Leistungsfeststellung angeboten.

Um eine umfassende Information der Studierenden über die grundlegenden Parameter einer Lehrveranstaltung inkl. einer differenzierten Angabe zu den Prüfungsleistungen sicherstellen zu können, normiert der Gesetzgeber, dass LV-Leiter:innen vor Beginn des Semesters die Studierenden in geeigneter Weise über Ziele, Form, Inhalte, Termine und Methoden ihrer LV sowie über Beurteilungskriterien und Beurteilungsmaßstäbe der Prüfungen zu informieren haben (§ 42a Abs. 2 HG 2005 idgF).

Daher finden jeweils zu Semesterbeginn Modulkonferenzen statt, in denen die Lehrenden im Modul die konkrete Ausgestaltung der Lehrveranstaltungen (Inhalte, Ziele, Workloads, prüfungsrelevante Leistung, Prüfungsmodus, Literatur etc.) diskutieren und festlegen. An der PH Tirol werden die Lehrenden über die Institutsleitung dazu angehalten, die Prüfungsleistungen mit den Studierenden zu besprechen und sie entsprechend zu beraten. Zur Beurteilung gehören daher nicht nur die Ziffernnote, sondern auch ein ausformuliertes Feedback (schriftlich oder mündlich).

Die erwarteten Prüfungsleistungen jeder LV in einem Modul werden im Modulanforderungsformular zusammengefasst und den Studierenden im LV-Profil vor Beginn jedes Semesters in PHO zur Verfügung gestellt. Die Institutsleitung benennt jeweils Modulverantwortliche¹¹, die diese Konferenzen koordinieren und die Kommunikation der Ergebnisse verantworten. Sie werden von der Institutsleitung zeitgerecht über ihre Aufgaben und Verantwortungen informiert (z. B. Varianz der Prüfungsanforderungen im Modul, Verhältnismäßigkeit des Arbeitsaufwandes usw.). Institutsleitungen sowie Studien- bzw. Jahrgangsleitungen bekommen dadurch einen Überblick über das Anforderungsportfolio in einem Semester, welches von den Studierenden verlangt wird und können ggf. steuernd eingreifen (z. B. um Einseitigkeiten von Prüfungsformaten zu vermeiden). Eine Prüfung der LV-Profile und Modulanforderungen auf Gesetzmäßigkeit erfolgt stichprobenartig durch die Institutsleitungen.

Die Prüfungsergebnisse werden von den Lehrenden bis spätestens vier Wochen nach der LV-Prüfung in PHO eingetragen, sodass der Studienfortschritt

¹¹ Die Modulverantwortung trägt in der Regel jener Lehrende:r, die:der die meisten oder die umfassendste Lehrveranstaltungen im Modul verantwortet.

zeitnah abgebildet ist und die Studierenden ihren individuellen Leistungsstand einsehen können.

3.3.3 Abschlüsse

Studierende weisen durch das Verfassen einer Abschlussarbeit die Fähigkeit nach, eine berufsrelevante und berufsfeldbezogene Fragestellung unter Anwendung wissenschaftlicher Methoden und Erkenntnisse adäquat bearbeiten zu können. Für die Studien der PH Tirol sind auf der [Website](#) Informationen zu den formalen und inhaltlichen Anforderungen, Vorlagen für das Verfassen der Qualifizierungsarbeiten und relevante Fristen für eine zeitgerechte Beendigung des Studiums und die Teilnahme an der [Akademischen Feier](#) verfügbar. Studien- und jahrgangsspezifisch finden entsprechende Informationsveranstaltungen statt, bei denen die Studierenden über den Gesamtprozess informiert werden.

Die Genehmigung der Bachelor- und Masterarbeitsvorhaben erfolgt über standardisierte Prozesse. Die Evaluierung der Betreuung von Abschlussarbeiten ist derzeit nicht vorgesehen. Dennoch erfolgt im Rahmen von Qualitätszirkeln der Institute auf Basis von Studierenden- und Betreuer:innenrückmeldungen eine Reflexion. Die Erkenntnisse fließen in qualitätsentwickelnde Maßnahmen ein, wie z. B. hinsichtlich des [Umgangs mit KI](#) im Rahmen von Abschlussarbeiten.

Über das ProfLAB können zudem Veranstaltungen zur Begleitung und Beurteilung von Qualifizierungsarbeiten gebucht werden, die dem Austausch von Erfahrungen und Wissen zur kriteriengeleiteten Beurteilung dienen.

3.3.4 Studienabbrüche

In allen Studien wird von der jeweiligen Institutsleitung ein persönliches Gespräch mit der:dem potenziellen Abbrecher:in gesucht, um individuelle Lösungen wie zum Beispiel eine Beurlaubung zu finden und damit einen Studienabbruch (vorerst) zu verhindern. Die Erkenntnisse aus den Gesprächen fließen in die Weiterentwicklung der Studienorganisation (z. B. hinsichtlich Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf) oder der Curricula ein.

Mitunter brechen Studierende das Studium ab, ohne sich offiziell abzumelden. In diesen Fällen kann kein Gespräch stattfinden. Wird der ÖH-Beitrag nicht

bezahlt, werden diese Studierenden automatisch exmatrikuliert.

3.4 Weiterentwicklung von Lehr- und Lernprozessen

Die Weiterentwicklung der Lehr- und Lernprozesse erfolgt auf Basis der Evaluierung von Lehrveranstaltungen (siehe [Kap. 3.4.1](#)), der Rückmeldungen aus Modulkonferenzen, aus Besprechungen und Qualitätszirkeln auf unterschiedlichen Ebenen (z. B. Institut, Fachbereich), auf Basis von Forschungsergebnissen sowie aufgrund der Erfahrungen aus den ProfLAB-Veranstaltungen. Einen besonderen Schub erfuhr die Weiterentwicklung digitaler Lehr-/Lernprozesse durch die COVID-19 Pandemie. An der PH Tirol wurden zahlreiche interne Fortbildungsveranstaltungen zum hochschuldidaktischen Einsatz digitaler Lernwerkzeuge durchgeführt. Bis heute wird im Rahmen eines niederschwelligen Formats (DigiEspresso) der Austausch zum didaktisch-reflektierten Einsatz von digitalen Werkzeugen in der Lehre regelmäßig betrieben.



Externe Impulse zur Weiterentwicklung von Lehr- und Lernprozessen werden durch Vorträge (z. B. Kl beim Studienauftakt 2023/2024) und von der PH Tirol organisierte Tagungen (z. B. Heterogenität multiperspektivisch reflektiert – eine interdisziplinäre Tagung an der PH Tirol) und Podiumsdiskussionen (z. B. Wege im Umgang mit Mehrsprachigkeit in der Schule) gesetzt.

Die hausinternen Veranstaltungsformate „Tag der Lehre“ und „Tag der Forschung“, die jährlich einmal stattfinden, werden ebenso dafür genutzt, gemeinsam an aktuellen Entwicklungen zu arbeiten und eigene, hochschuldidaktische Best-Practice-Beispiele zu diskutieren bzw. aktuelle Forschungsanliegen zu thematisieren. Darüber hinaus regen die Fachstellen die Weiterentwicklung der Lehre in Form von Handreichungen, Leitfäden, internen Austauschformaten und Fortbildungsangeboten in ihren jeweils spezifischen Handlungsfeldern an.

Ein weiteres zentrales Instrument für die Weiterentwicklung von Lehr- und Lernprozessen sind die bereits beschriebenen Qualitätszirkel (siehe Kap. 2.3.1).

3.4.1 Evaluation der Lehre

Die Evaluierung von Lehrveranstaltungen ist ein wesentlicher Bestandteil der Kernprozesse der PH Tirol und eine wichtige Erkenntnisquelle für die Weiterentwicklung von Lehr- und Lernprozessen. Sie erfolgt quantitativ über die Software EvaSys (→ Glossar). Die Erstellung der Evaluierungsfragebögen erfolgte 2017/2018 in einem partizipativen Prozess, in den auch die relevanten Gremien der Hochschule – Personalvertretung, Hochschulkollegium – eingebunden waren. Es gibt zwei unterschiedliche Fragebögen, einen für die Evaluierung von Vorlesungen und einen für Seminare und Übungen. Während der COVID-19 Pandemie wurden die Fragebögen entsprechend adaptiert und den Bedingungen von Online-Lehr-/Lernarrangements angepasst.

Um den Rücklauf auf einem hohen Niveau zu halten, soll die Evaluierung möglichst „Online in Präsenz“ erfolgen. Daher sind die Dozierenden gebeten, am Ende ihrer Veranstaltung zehn bis 15 Minuten für die Evaluierung vorzusehen und wenn möglich noch ein Setting zu finden, um die Ergebnisse mit den Studierenden zu besprechen.

Die zu evaluierenden LVs werden vom zuständigen Vizerektorat gemeinsam mit den Institutsleitungen pro Semester ausgewählt, der Personalvertretung übermittelt und den Lehrenden vor Semesterbeginn kommuniziert. Ziel ist es, alle LVs einer Kohorte mindestens einmal zu evaluieren. Die Lehrenden erhalten einen Evaluierungsbericht mit den Ergebnissen, wenn mindestens vier Studierende an den Evaluierungen teilgenommen haben. Da manche LVs aufgrund ihrer Kleinteiligkeit und Spezifika nicht evaluiert werden können, wird von der Stabsstelle Hochschulentwicklung (SHE) an einem Konzept für formative Evaluierungsformate für diese LVs gearbeitet.

Die Lehrenden sind außerdem angehalten, nach der Hälfte der Lehrveranstaltungstermine ein Zwischenfeedback der Studierenden einzuhören und Feedbackmethoden zur Reflexion des Lernerfolgs der Studierenden am Ende der Veranstaltung einzusetzen. Ein Methodenpool und Handreichungen dafür sind im Aufbau und sollen über den QM-Pilot bzw. das Intranet zur Verfügung stehen.

3.4.2 Umgang mit Evaluierungsergebnissen

Die Ergebnisse der Evaluierung sind die Grundlage für eine evidenzbasierte Qualitätsentwicklung der Lehre und des Angebots der PH Tirol. Lehrende besprechen ihre jeweiligen Evaluierungsergebnisse beim jährlichen Mitarbeiter:innengespräch mit ihrem Vorgesetzten und idealerweise auch mit den Studierenden. Darüber hinaus werden die aggregierten Ergebnisse durch die Institutsleitungen analysiert und gemeinsam mit dem zuständigen Vizerektorat Maßnahmen zur Entwicklung festgehalten. Die Ergebnisse aus den Feedback- und Reflexionsrunden mit den Studierenden werden in den Modulkonferenzen in Hinblick auf die Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der Lehre ausgetauscht. Zugriff auf die LV-bezogenen Ergebnisse haben ausschließlich die/der jeweilige Lehrende, die zuständige IL und das Rektorat.

3.4.3 Hochschuldidaktische Angebote

Hochschuldidaktische Angebote fördern und unterstützen die Lehrenden in ihrer Professionalisierung als Lehrerbildner:innen. Dadurch ist es möglich, Impulse für eine nachhaltige Weiterentwicklung von Lehr- und Lernprozessen zu setzen. Im Besonderen wirkt in diesem Zusammenhang das an der SHE angesiedelte

ProfLAB, welches entsprechende Angebote und Austauschformate bietet.

Hinsichtlich der inhaltlichen Themensetzung für die hochschulidaktische Weiterentwicklung im ProfLAB werden von den beiden Vizerektoraten jeweils zwei Themen pro Studienjahr vorgegeben, zu denen Programme angeboten werden. Darüber hinaus ist es den Fachgruppen möglich, aus ihrer Sicht relevante Themenfelder einzubringen, zu denen sie sich eine Fortbildungsmaßnahme wünschen.

Mit der Implementierung der neuen Organisationsstruktur wurden die Fachgruppen aufgefordert, dem Rektorat Konzepte für eine disziplinäre aber auch interdisziplinäre In-house-Vernetzung zu unterbreiten, die den fachlichen Austausch unterstützt und Entwicklung gewährleistet. Ob diese „Bottom-up-Strategie“ Erfolg zeigen wird, ist zum Zeitpunkt der Berichtserstellung noch nicht absehbar.

Das Rektorat berät derzeit mit der SHE über die Implementierung eines kollegialen Hospitationsmodells, um die Weiterentwicklung der Lehr- und Lernprozesse (nicht nur in der Ausbildung) partizipativ und Bottom-up zu fördern.

Bereits zweimal waren Lehrende der PH Tirol auf der Short-List für die Verleihung des österreichischen Staatspreises für exzellente Lehre „Ars Docendi“ nominiert, was für eine „junge“ Pädagogische Hochschule ein außergewöhnlicher hochschulidaktischer Erfolg ist.

3.4.4 Einbindung der Studierenden

Die Studierenden der PH Tirol sind unterschiedlich in die Qualitätssicherung an der Hochschule eingebunden und können aktiv an wichtigen Entscheidungen mitwirken. Dies geschieht insbesondere über die Österreichische Hochschüler:innenschaft, die Studierende in wichtige Gremien der PH Tirol per Gesetz zu entsenden hat. Dadurch wirken die Studierenden in den CUKOs, im HSK und im AKG mit.

Die PH Tirol ist überzeugt, dass eine umfassende Mitwirkung der Studierenden am Hochschulleben wesentlich zu einer qualitativen Weiterentwicklung

auf allen Ebenen beiträgt und bietet darüber hinaus weitere Möglichkeiten der Partizipation:

- Jour fixes mit den Studierendenvertreter:innen: Die Rektorin und der Vizerektor für Studium und Lehre treffen sich regelmäßig mit der Hochschulvertretung (HV, → Glossar) der PH Tirol und tauschen aktuelle Anliegen aus. Dabei geht es nicht nur um Anliegen rund um Organisation und Durchführung von Lehre, sondern z.B. auch um Belange der Gestaltung der Lernumgebung. Auch die Institutsleitungen tauschen sich regelmäßig mit den Studierendenvertretungen der an ihren Instituten beheimateten Studien aus.
- Curriculumsentwicklung: Studierende werden aktiv eingebunden, z. B. als Mitglieder des Kernteams zur Curriculumsentwicklung der Primarstufe oder als Teilnehmer:innen im Online-Diskurs-Gespräch mit dem QSR.
- Mensa-Beirat: Die Studierenden bringen ihre Anliegen, die in diesem Beirat insbesondere die Verpflegung an der PH Tirol betreffen, im Mensa-Beirat¹⁴ ein, der einmal im Semester tagt.
- Workshop zu Kriterien guter Lehre mit der Hochschulvertretung

3.4.5 Qualitätssicherung und -entwicklung im Rahmen der Pädagogisch Praktischen Studien

Die Pädagogisch Praktischen Studien (PPS) repräsentieren jenen lernorganisatorischen Handlungsräum, der Erkundung und Orientierung, Erfahrung, Reflexion und Bewährung von pädagogischem Handeln – also Lernen im Medium der Handlung im Berufsfeld Schule – ermöglicht. Sie sind eine zentrale Lern- und Erfahrungsglegenheit, die Bewährung und Überprüfung theoretischer Erkenntnisse in Verbindung mit handlungsorientierter Praxis – und damit die Synthesisierung von Theorie und Praxis – ermöglichen.¹² Die Ausgestaltungen der PPS an der PH Tirol orientieren sich am „Nationalen Qualitätsrahmen Pädagogisch-Praktische Studien Primarstufe“ und am „Qualitätsrahmen Pädagogisch-Praktische Studien Sekundarstufe (Allgemeinbildung)“.¹³

¹² Braunsteiner, M. L., Soukup-Altrichter, K., Zemanek, J., Seethaler, E., Wobak, M., Schulz-Kolland, R., Weitlaner, R. (2014). Grundlagen und Materialien zur Erstellung von Curricula. Graz: Leykam

¹³ Diese Papiere haben Empfehlungscharakter und wurden von Expert:innen österreichischer Hochschulen und Universitäten auf Basis aktueller Forschungsergebnisse erstellt.

PPS sind curricular integrativ – in der Verschränkung von Bildungswissenschaften, Fachwissenschaften und Fachdidaktik – verankert und bestehen meist aus einem schulischen und einem hochschulischen Teil. Der Kompetenzaufbau in den PPS erfolgt ausgehend von berufskundenden Praxisbegegnungen zu Beginn der Studien, über teilverantwortliche, berufserprobende Settings bis hin zu eigenverantwortlichem Unterrichtshandeln im Rahmen von Lehrübungen und Praktika. Ziel ist es, Studierende für das Berufsfeld Schule zu begeistern, sie in ihrer professionsspezifischen sowie persönlichen Entwicklung zu begleiten und sie auf Anforderungen und Herausforderungen der komplexen Schulrealität vorzubereiten.

Praktika in den Lehramtsstudien

Die Koordination der schulpraktischen Ausbildung an der PH Tirol erfolgt zentral über ein Praktikumsbüro (Primarstufe, Sekundarstufe Allgemeinbildung) bzw. in der Sekundarstufe Berufsbildung durch die verantwortlichen PPS-Koordinator:innen. Sie ist je nach Fachbereich unterschiedlich konzipiert: Während in der Primarstufe Tages- und Wochenpraktika zu absolvieren sind, kommen Studierende in den Vollzeitstudien der Berufsbildung über Lehrübungen und Blockpraktika und Studierende der Sekundarstufe Allgemeinbildung über sogenannte Schul- und Fachpraktika schrittweise mit dem Berufsfeld in Kontakt.

Die Vor- und Nachbereitung auf die Schulpraxis erfolgt in den dafür vorgesehenen Lehrveranstaltungen und in separaten Informationsveranstaltungen, die vom jeweiligen Institut bzw. der PPS-Koordinator:in des jeweiligen Praktikums organisiert werden.

Betreuung an der Schule

Als Praktikumslehrpersonen werden nur Lehrer:innen eingesetzt, die mindestens fünf Dienstjahre Lehrerfahrung im zu betreuenden Praxisfeld mitbringen und deren Einsatz in den Praktika auch von der



jeweiligen Schulleitung befürwortet wird. Die PH Tirol legt großen Wert darauf, dass sich diese Personen entsprechend qualifizieren und bevorzugt daher Absolvent:innen einschlägiger Qualifizierungsmaßnahmen (z. B. HLG Mentoring). Darüber hinaus werden gezielt auch Auffrischungskurse für die Betreuung von Praktika über das Fortbildungsangebot der PH bereitgestellt.

Kommunikation Hochschule – Schule

Die Kommunikation mit den Praxislehrpersonen an den Schulen erfolgt über die verantwortlichen Stellen der PH Tirol (siehe oben) unterstützt durch digitale Werkzeuge (z. B. Lernplattform, Teams). Praxislehrpersonen werden mind. einmal pro Jahr an die Hochschule eingeladen, um mit ihnen neue Entwicklungen zu diskutieren und sie mit organisatorischen Notwendigkeiten vertraut zu machen und insbesondere, um mit den Hochschullehrenden in den PPS ins Gespräch zu kommen.

Auftretende Schwierigkeiten in der Praxis werden einzelfallbezogen zwischen den beteiligten Personen (Praktikumslehrperson, Studierende, Schulleitung) und den Praktikumsverantwortlichen der Hochschule, ggf. auch mit der Institutsleitung oder dem Vizerektorat, geklärt. Bei Bedarf werden spezielle Expert:innen hinzugezogen.

Dokumentation und Qualitätssicherung bzw. -entwicklung

Eine begleitende Dokumentation der Praktika durch die Studierenden ist obligatorisch (z. B. Portfolio). In der Sekundarstufe Berufsbildung erfolgt in den Vollzeitstudien auch während der Praktika ein Austausch mit den Studierenden, bei dem über Reflexionsfragen rück- und vorausschauend das Handeln im Berufsfeld begleitet wird.

Erforderliche Unterlagen für Studierende, Praxislehrpersonen und Hochschullehrende (z. B. Handreichungen, Reflexions- und Beurteilungsbögen, Leitfäden zur theoriegeleiteten Unterrichtsplanung, Protokollvorlagen usw.) stehen zentral im QM-Pilot zur Verfügung.

Ein Spezifikum der schulpraktischen Ausbildung sind die berufsbegleitenden Studien in der Sekundarstufe Berufsbildung. Die Studierenden sind an vier Tagen in der Woche an der Schule und an einem Tag an

der Hochschule. Sie bringen daher fundierte Praxiserfahrung mit in die LVs, in denen diese entsprechend wissenschaftlich fundiert bearbeitet werden.

Für die Rückmeldungen aus der Schulpraxis werden Feedbackbögen (z.B. für Studierende und Praxislehrpersonen 5. Semesters) und Praktikumspässe genutzt, die eine transparente Evaluierung der Arbeit im Berufsfeld ermöglichen. Begleitende LVs werden im Rahmen der Lehrevaluation evaluiert (siehe Kap. 3.4.1). In den Jour fixes der ILs mit den PPS-Teams und in den Qualitätszirkeln der Institute werden diese Rückmeldungen diskutiert und daraus resultierende Ergebnisse in die Weiterentwicklung eingebracht.

Zur Qualitätssicherung und -entwicklung in den PPS der Sekundarstufe Allgemeinbildung wurde von der Verbund-Steuerungsgruppe (siehe Kap. 3.1) eine Arbeitsgruppe Schulpraxis¹⁴ eingerichtet, die zweimal im Jahr tagt. Sie koordiniert, diskutiert und entwickelt inhaltliche und organisatorische Aspekte der Schulpraktika, die über die CUKOs an die beteiligten Institutionen rückgekoppelt und dort entsprechend umgesetzt werden.

3.5 Unterstützung und Beratung der Studierenden in allen Studienphasen und Lernprozessen

3.5.1 Vor dem Studium

Um potenzielle Studierende anzusprechen und Informationen über das Studienangebot zu kommunizieren, werden unterschiedliche Kanäle und Formate genutzt:

- ➔ Schnupperangebote
- ➔ Individuelle Beratungsgespräche (online oder vor Ort)
- ➔ Messen wie die „Bildungs- und Studieninformationstage (BEST)“
- ➔ Schulbesuche
- ➔ Informationsveranstaltungen vor Ort oder im virtuellen Raum (Tage der offenen Tür, virtuelle Informationsangebote bzw. -veranstaltungen, Tiroler Hochschultag, Lange Nacht der Forschung usw.)

- ➔ Website, Social-Media-Plattformen, Print- und Online-Inserate, Printmaterialien mit detaillierten Informationen zu verschiedenen Angeboten der Hochschule.

Die Nutzung bzw. die Wirkung der Veranstaltungen wird von der Stabsstelle für Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation (SOA) evaluiert (z. B. durch aufliegende Feedbackkarten, Zählungen, Befragungen der Studienanfänger:innen), um entsprechend reagieren zu können.

3.5.2 Während des Studiums

Die Studierenden werden von Studienbeginn an im gesamten Studienverlauf aktiv in ihrem Lernen unterstützt. Während des Studiums können Studierende auf eine breite Palette von Angeboten zugreifen, die ihr Fortkommen fördern. Diese Angebote werden zeitgerecht über die Studien- und Jahrgangsleitungen, die Website und Social Media-Kanäle kundgemacht.

Informationsveranstaltungen

In der Erstsemesterveranstaltung unter der Bezeichnung „Startklar“ werden die Studierenden zunächst vom Rektorat und von Schüler:innen der Praxisschulen an der PH Tirol willkommen geheißen. Im Rahmen dieses Programms stellen sich die für den Studienbeginn wesentlichen Anlaufstellen und Personen an Infoständen, die individuell besucht werden können, vor (z. B. HV, Stipendienstelle, Studienorganisation, Studien- und Prüfungsabteilung, Praktikumsbüro, Internationalisierung, Digitalisierung usw.). Danach erfolgt eine studienrichtungsspezifische Einführung, die von den Institutsleitungen sowie Studien-/Jahrgangsleitungen gestaltet wird.

Themenspezifische Informationsveranstaltungen werden anlassbezogen angeboten. Dabei erhalten Studierende Informationen zu Unterstützungs- und Entfaltungsmöglichkeiten, die für ein erfolgreiches Lernen und das persönliche Befinden an der PH Tirol hilfreich sind, z. B. Möglichkeiten der Studierendenmobilität über Erasmus+, Nutzung der Bibliothek, Mitwirkung im Chor, PH Tirol Sportverein, Verpflegungsangebote und -möglichkeiten usw.

Informationsveranstaltungen zu den Praktika in den PPS geben Auskunft zur Organisation und zum Ablauf der Praktika sowie zu den Zielen, Anforderungen

14 Vertreter:innen aller Hochschulen und Dienstgeber (Bildungsdirektionen) im Verbund und Studierende

und Beurteilungskriterien (siehe Kap. 3.4.4). Bei Informationsveranstaltungen zur Schwerpunktwahl oder zum Angebot an verpflichtenden Wahlmodulen oder zur Erstellung der Masterarbeit werden die Studierenden über entsprechende Möglichkeiten und die damit verbundenen Anforderungen informiert. In Online- (Website) und Printmaterialien können diese Informationen auch nachgelesen werden. Informationsveranstaltungen mit der Bildungsdirektion Tirol und der Lehrer:innengewerkschaft bieten den Studierenden höherer Semester, die sich zeitnah für Stellen an Schulen bewerben möchten, strukturiert aufbereitete Informationen und die Möglichkeit, verantwortliche Ansprechpersonen für ihre zukünftige berufliche Tätigkeit persönlich kennenzulernen. Im Fokus stehen dabei die Bewerbung über die Bewerbungsplattform des Bundes (Get your Teacher), dienstrechtliche Fragen und Informationen über Fortbildungsverpflichtungen.

Bedarfsorientierte Studierendenberatung

Diese wird den Studierenden bei Bedarf durch die Studien- und Jahrgangsleitungen, die Institutsleitungen und Personen jener Stellen, die fachlich mit den Anliegen befasst sind (z. B. Studien- und Prüfungsabteilung, AKG) angeboten. Die Kontaktdaten sind auf der Website und in PHO nachlesbar. In diesen Gesprächen werden individuelle Fragen zum Studium, Anerkennungsfragen sowie adäquate Studienbedingungen im Sinne der Studierbarkeit besprochen. Wenn sich abzeichnet, dass Studierende die gesetzlich geforderte Mindeststudienleistung nicht erreichen (§ 63b HG 2005 idgF), werden die Betroffenen zu einem Gespräch mit der Institutsleitung eingeladen, in dem individuell abgestimmte Unterstützungsleistungen besprochen und vereinbart werden, um die Fortführung des Studiums zu sichern.

Da die Studienzeit häufig mit bedeutsamen persönlichen Veränderungen einhergeht und solchen Phasen folglich ein großer Anforderungs- und Belastungsdruck innewohnt, möchte die PH Tirol für ihre Studierenden auch bei zwischenmenschlichen und psychischen Konflikten eine adäquate sowie wertschätzende Ansprechpartnerin sein. Die Beratungs- bzw. Clearingstelle für Studierende wurde daher als vertrauliches Gesprächsangebot bei psychosozialen Fragestellungen und zur Entschärfung von studiumsbedingten Schwierigkeiten eingerichtet. Das Angebot ist kostenfrei, das in der Sprechstunde Gesagte unterliegt zur Gänze der Schweigepflicht. Gegebenenfalls

kann die Beratungsstelle auch an qualifizierte Einrichtungen weiterverweisen oder bei der Therapiesuche behilflich sein.

Unterstützungs- und Beratungsleistung durch Lehrende

Lehrende an der PH Tirol stehen für Fragen zu ihren LVs während ihrer auf der Visitenkarte in PHO ausgewiesenen Sprechstunden zur Verfügung bzw. beantworten dringende Fragen zeitnah per E-Mail. Um den Kompetenzerwerb der Studierenden nachhaltig zu unterstützen, wird eine aktive Lernbegleitung forciert (z. B. inhaltliche Klärungen, Feedback zum Lernstand, Aufzeigen von Entwicklungsmöglichkeiten, vertiefende Literatur usw.).

Austausch mit der Hochschulvertretung (HV) und den Studierendenvertretungen (StV)

In Kap. 3.4.4 wurde bereits auf die regelmäßigen Jour fixes des Rektorats mit den Studierenden und den Institutsleitungen verwiesen. Im Bedarfsfall werden zu diesen Besprechungen auch andere Expert:innen aus dem Haus hinzugezogen. Dadurch ist sichergestellt, dass die Anliegen der Studierenden gehört, rasch an die Entscheidungsträger:innen weitergeleitet und gemeinsam Lösungen gesucht werden (z. B. Tutorien in den Bereichen Deutsch, Musik und Mathematik).

Bei Bedarf werden die HV und die StV auch aktiv in Informationsveranstaltungen eingebunden, um Fragen der Studierenden noch besser beantworten zu können. Darüber hinaus hilft die PH Tirol der HV auch bei der Abhaltung eigener Veranstaltungen, wodurch das Unterstützungsangebot für die Studierenden noch stärker ausgeweitet werden kann.

Studieninteressierten, Studienwerbenden und Studierenden mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen steht die Beauftragte für inklusives Studieren der PH Tirol für Information und Beratung zur Verfügung.

Den Studierenden stehen an der PH Tirol digital ausgestattete Lern- und Arbeitsplätze zur Verfügung. Außerdem wird ihnen das vollumfängliche Office 365 Paket mit 20 GB Cloudspeicher zur Verfügung gestellt, welches auf bis zu fünf Geräten installiert werden kann. Zur Erstellung von Seminar- und Abschlussarbeiten stehen Arbeitsplätze mit Campuslizenzen von Literaturverwaltungs- und Datenanalysesoftware

(z. B. SosciSurvey oder MAXQDA) zur Verfügung. Neben der Bibliothek im Haus ist über den Verbundkatalog (VBK) der ortsunabhängige Zugang zu digitaler Literatur und vielen gängigen Journals gewährleistet. Durch eine Kooperation mit der Universitäts- und Landesbibliothek Tirol können deren Medien zudem in der Bibliothek der PH Tirol abgeholt bzw. zurückgegeben werden.

Wesentliche Informations- und Unterstützungsmaterialien (z. B. Handreichungen, Leitfäden usw.) sind auf der [Website](#) verfügbar.

3.6 Unterstützung der Lehrenden in den Lehrprozessen

Die PH Tirol fördert die hochschulidaktischen Kompetenzen der Lehrenden vielfältig:

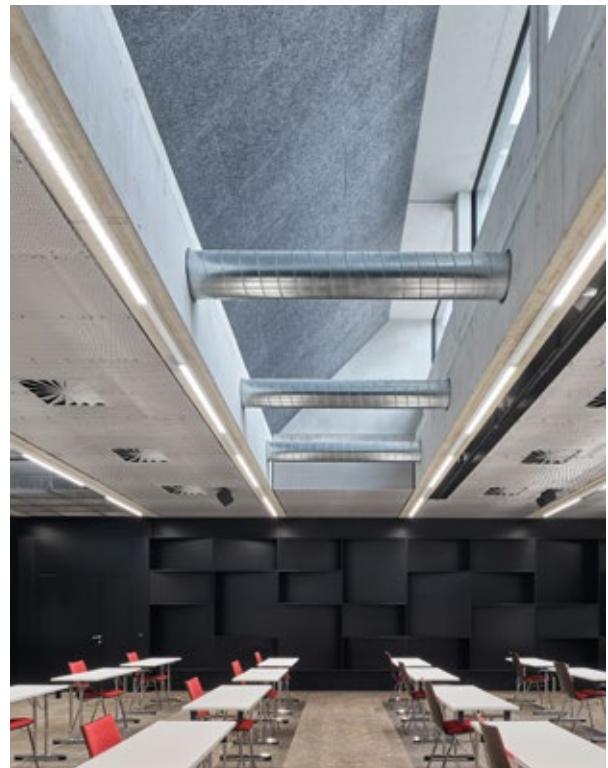
- ➔ Wie für die Studierenden gibt es auch ein „Startklar-Programm“ für neue Lehrende, das diese beim Onboarding an der Hochschule unterstützt. Neben einer Startklar-Präsenz-Veranstaltung (Anfang September) beinhaltet ein begleitender Moodle-Kurs alle relevanten Informationen und bietet interaktive Lernmöglichkeiten. Über diesen Kurs ist sichergestellt, dass sich auch Mitarbeiter:innen, die während des Jahres ihre Arbeit aufnehmen, auf alle relevanten Informationen zugreifen können.
- ➔ Am „Tag der Lehre“ und am „Tag der Forschung“ werden organisatorische Themen besprochen, Informationen weitergegeben, aktuelle Trends diskutiert und ko-konstruktiv bearbeitet (siehe [Kap. 3.4](#)).
- ➔ Verschiedene ProfLABs stehen zur persönlichen Professionalisierung zur Verfügung. Die inhaltlichen Schwerpunkte sind Hochschulidaktik, Forschungsmethodologie und Forschungsmethoden, Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Diversität und Gendersensibilität und Internationalisierung (siehe auch [Kap. 3.4.2](#)).
- ➔ Niederschwellige Austauschformate, wie der DiGiEspresso oder die Forschungsmarend fördern weitergehenden Austausch zu spezifischen Themen der Digitalisierung und der Forschung (siehe [Kap. 6](#)).
- ➔ Über die LV-Evaluierung erfolgt die Überprüfung der Lehre-Qualität anhand konkreter Kriterien. Dabei steht die forschungsgeleitete Lehre im Zentrum. Die Ergebnisse der

LV-Evaluierung werden im Mitarbeiter:innengespräch analysiert und können von Lehrenden zur Verbesserung ihrer Lehre herangezogen werden (siehe auch [Kap. 3.4.1](#)).

- ➔ Modulkonferenzen bieten Lehrenden die Möglichkeit zum Austausch über aktuelle inhaltliche Themen und organisatorisch-formale Anforderungen, z. B. LV-Profile, Modulanforderungen usw. (siehe auch [Kap. 3.3.2](#)).
- ➔ Informationen über externe Veranstaltungen/Vorträge zur Hochschulidaktik und entsprechende Forschungscalls werden über den internen Newsletter an alle Lehrenden kommuniziert.
- ➔ Die PH Tirol gewährt nach Möglichkeit einen Reisekostenzuschuss für Teilnahmen an Fort- und Weiterbildungen bzw. Kongressen.

Darüber hinaus ist der PH Tirol auch das gesamte Wohlbefinden der Lehrenden wichtig. Im Rahmen des hausinternen Projekts „Gemeinsam gestärkt“ werden – auch in enger Abstimmung mit der Personalvertretung – entsprechende Maßnahmen gesetzt (z. B. Bereitstellung von Obst, Angebot an Bewegungseinheiten und Exkursionen).

Neben der Personalvertretung stehen auch die Mobbingpräventionsbeauftragten (→ Glossar) und der AKG den Lehrenden als Anlaufstelle für ihre Anliegen zur Verfügung.



3.7 Aufgaben der Organisation und Administration im Bereich Studien und Lehre

Die Organisation und Administration im Bereich Studien und Lehre verantworten mehrere Organisations-einheiten der PH Tirol: Das abgestimmte Zusammenwirken von Rektorat, Rektoratsbüro für Studienorganisation (mit der Verantwortung für das Aufnahmeverfahren, das Lehrveranstaltungs-management, die Curricula-Modellierung in der entsprechenden Software), der Studien- und Prüfungsabteilung, den Instituten und deren Sekretariaten ist ein zentraler Erfolgsfaktor. In den Verbundstudien erfolgt diese Abstimmung mit den verantwortlichen Stellen der Partnerhochschulen.

Wesentliches Ziel der LV-Planung ist eine Unterstützung der Vereinbarkeit des Studiums mit der Lebenswelt der Studierenden und der Lehrenden. So wie die Studien- und Prüfungsabteilung wichtige Ansprechpartnerin für Studierende in Fragen der Zulassung und Anerkennung ist, ist sie es in Agenden des Prüfungsmanagements für Lehrende. Die Leitung der Studien- und Prüfungsabteilung steht in Form eines Jour fixe in regelmäßigem Kontakt mit dem Vizerektorat für Studium und Lehre um eingehende Feedbacks über organisatorische und administrative Problemfelder zu kommunizieren, darüber zu beraten und diese zu verbessern. Diese Feedbacks werden direkt an die Institutsleitungen kommuniziert.

Um Studierenden vor, während und am Ende des Studiums den bestmöglichen Support zu bieten, sind alle relevanten Informationen rund um Studium und Lehre über die Website verfügbar (siehe dazu auch Kap. 3.5). Diese Unterlagen werden regelmäßig auf Basis von Rückmeldungen unterschiedlicher Akteursgruppen (Studierende, Lehrende, HV, Fachabteilungen) evaluiert und entsprechend adaptiert.

Lehrende finden alle relevanten Informationen rund um die Organisation und Administration ihrer Arbeit an der PH Tirol im Intranet. Im QM-Pilot sind die Prozesse nachlesbar und über das Dashboard der Website sind alle relevanten Instrumente und Unterlagen – vom IT-Helpdesk über Webformulare bis zum PHT Wiki – gebündelt abrufbar.

Die PH Tirol forciert schon seit einigen Jahren (auch bereits vor der COVID-19-Pandemie) die Digitalisierung nicht nur im Bildungsprozessmanagement,

sondern auch im Bildungsbetriebsmanagement, also im Rahmen der Organisation und Administration und hat bereits mit Jänner 2019 den Prozess für das Dienstreisemanagement als einzige Pädagogische Hochschule in Österreich digitalisiert. Auch andere Prozesse wurden sukzessive bereits vor einigen Jahren umgestellt, sodass eine vollständige digitale Abarbeitung möglich ist (z. B. Prozesse zur Abwicklung von Bachelor- und Masterarbeiten sowie von Forschungs- und Entwicklungsprojekten, Beantragung von LV-Verschiebungen, Medienverleih, Buchung von Parkplätzen usw.).

Um diesen hohen Standard auch weiterhin beibehalten zu können, ist die Weiterentwicklung der technischen Infrastruktur ein laufendes Anliegen, in das kontinuierlich investiert wird. Studierende und Lehrende werden in laufenden Informations- und Schulungsveranstaltungen (siehe [Kap. 3.5](#) und [Kap. 3.6](#)) mit organisatorisch-administrativen Neuerungen vertraut gemacht.

3.8 Internationalisierung der Studien

Die Fachstelle für Internationalisierung (FINT) ist zuständig für die Planung, Organisation und Durchführung von Mobilitäten von Lehrenden, Verwaltungspersonal und Studierenden im Rahmen von Erasmus+ KA1.

Die Grundlage für die Qualitätsentwicklung der Erasmus-Aktivitäten ist das Evaluierungstool der Europäischen Kommission (EU Surveys), wobei alle mobilen Personen der Hochschule (Studierende und Mitarbeiter:innen, Incomings und Outgoings) verpflichtend einen Participant Report als Evaluierung ihrer Mobilität vornehmen müssen. Diese Ergebnisse sind Grundlage für die Berichtslegung an den OeAD, der österreichischen Nationalagentur für Erasmus+. Weiters werden die Reports durch die FINT ausgewertet, darauf basierend Maßnahmen zur Weiterentwicklung und Sicherung der Qualität von Mobilitäten gemeinsam mit dem Vizerektorat für Forschung und Entwicklung besprochen und in weiterer Folge implementiert.

Beispiel: Outgoing-Studierende beklagten sich über unzureichende Informationen zum Thema Versicherung.

Die für Outgoing-Studierendenmobilitäten zuständige Mitarbeiterin der PH nahm daraufhin dieses Thema als eigenen Punkt in die Informationsveranstaltung und Bewerbungsgespräche auf.

Im Jahr 2023 wurde vom OeAD ein „System-Check“ durchgeführt, bei dem ebenfalls ein Audit der Mobilitätsprojekte KAI03 und KAI07 für den Call 2019 stattfand. Der „System-Check“ wurde erfolgreich bestanden. Seit 2024 sind darüber hinaus alle Mobilitätsarten als Prozessbeschreibungen im QM-Pilot verfügbar.

Die Leiterin der FINT ist zugleich auch Bologna-Koordinatorin der PH Tirol. Als solche ist sie für die institutionelle Umsetzung des Bologna-Prozesses an der PH Tirol verantwortlich und mit den österreichischen und europäischen Monitoring- und Implementierungsberichten zur Überprüfung des Bologna-Prozesses vertraut. Sie nimmt regelmäßig an den Bologna-Netzwerktreffen der Bologna-Servicestelle teil, ist in die Curriculaentwicklung eingebunden und fordert deren Internationalisierung ein (siehe Profil der Bologna Koordinator:innen, Stand Aug 2022). Auf Initiative der Bologna-Koordinatorin wurden im SJ 2023/24 Bologna-Expertinnen zu einem Beratungsbesuch eingeladen. Ziele des Besuchs waren die Beobachtung und Begleitung der Umsetzung der Bologna-Ziele an der PH Tirol, die Beratung und Unterstützung bei der Umsetzung der Bologna-Ziele zur Schaffung des Europäischen Hochschulraums und die Beantwortung von Fragen im Zusammenhang mit den Bologna-Zielen.

3.9 Stärken

In Studium und Lehre (Ausbildung) kann die PH Tirol auf folgende Stärken verweisen:

- ➔ In das Studium integrierte vielfältige Angebote theoriegeleiteter praktischer Erfahrungen, die die Komplexität des Berufsfeldes abbilden und somit den engen Bezug zum Berufsfeld gewährleisten.
- ➔ Integrierte Praxisvolksschule und Praxismittelschule mit laufendem Studierendenbetrieb.
- ➔ Die Zusammenarbeit im Verbund West mit der Universität Innsbruck, der KPH, der PH Vorarlberg und dem Mozarteum unterstützt das gegenseitige Lernen von anderen Bildungsinstitutionen.

- ➔ Fachspezifische Funktionsräume (z. B. Sporthallen, Sport-Außenanlage, Indoor-Schwimmbad, Lehrküchen, Serviceräume, Werkräume, Chemiesaal, Biologiesaal, Musikräume, FabLab, Recording-Studio) stehen an der PH Tirol zur Verfügung.

3.10 Entwicklungschancen

- ➔ Eine umfassende Verständigung auf Qualitätskriterien guter Lehre (derzeit läuft der Entwicklungsprozess).
- ➔ Etablierung neuer Formate für den disziplinären und interdisziplinären Austausch (auch unter Einbindung der Praxisschulen).
- ➔ Etablierung einer Anerkennungskommission, um die Standardisierung in Anerkennungsverfahren zu optimieren. Derzeit erfolgen die Anerkennungsverfahren über den Weg der Studienleitungen, welche fachliches Feedback bei Lehrenden einholen.
- ➔ Etablierung einer Evaluierungskommission, um die Evaluierungsergebnisse gezielter und v. a. gebündelt in die gesamthochschulische Weiterentwicklung einfließen zu lassen.



Standard 4

Die Hochschule setzt Qualitätsmanagementmaßnahmen entlang der angestrebten Ziele im Bereich Studien und Lehre (Hochschullehrgänge der Fort- und Weiterbildung gemäß § 39 HG) und der damit verbundenen gesellschaftlichen Zielsetzungen sowie Ziele der Internationalisierung um. Sie überprüft den Beitrag der Maßnahmen zur Zielerreichung und zur Entwicklung ihrer Qualität. Die Ergebnisse der Überprüfung fließen in die systematische Adaptierung der gesetzten Maßnahmen ein.

Standard 4: Studien und Lehre (Hochschullehrgänge der Fort- und Weiterbildung)

4.1 Vorbemerkung

Die PH Tirol hat laut HG 2005 idgF den Auftrag, Pädagog:innen aus verschiedenen pädagogischen Berufsfeldern (Lehrer:innen, Elementar- und Freizeitpädagog:innen, Schulassistent:innen) durch Fort- und Weiterbildungsangebote während ihrer gesamten Karriere zu begleiten. Ziel ist die umfassende Professionalisierung und Unterstützung des Kompetenzaufbaus, verbunden mit der Personal- und Organisationsentwicklung an Schulen und elementarpädagogischen Einrichtungen. Nach den Lehramtsstudien bietet die PH Tirol vielfältige Programme zur Weiterqualifizierung und Qualitätsentwicklung im Schul- und Bildungswesen an. Ein besonderer Fokus liegt auf der Unterstützung von Leitungspersonen sowie auf der Beratung und Begleitung von Bildungseinrichtungen in ihren Entwicklungsprozessen (siehe Kap. 5).

Zentrale Qualitätskriterien für die gesamte Angebotspalette sind Aktualität, Evidenzbasierung und Bedarfsoorientierung, wobei Praxis- und Kompetenzorientierung sowie Wissenschaftsfundierung grundlegend sind. Das Programm wird jährlich in Abstimmung mit den Tiroler Schulen, der Bildungsdirektion Tirol und dem BMBWF erstellt bzw. angepasst.

Die einschlägigen Gesetze und der Bundesqualitätsrahmen für Fort- und Weiterbildungen & Schulentwicklungsberatung bieten eine formale und inhaltliche Orientierung. Gem. § 39 HG 2005 idgF werden Fort- und Weiterbildungsangebote als Hochschullehrgänge bezeichnet, unterscheiden sich jedoch: Weiterbildungsprogramme basieren auf einem Curriculum mit ECTS-AP-zertifiziertem Abschluss und dauern mind. ein Semester, während Fortbildungen kürzer sind und flexibel auf aktuelle Bedarfe reagieren, ohne Kompetenzüberprüfung oder Beurteilung.

4.1.1 Fortbildungen

Fortbildungen für Lehrpersonen, Schulleitungen und Personal anderer pädagogischer Berufsfelder werden vom Institut für Personal- und Organisationsentwicklung verantwortet, Fortbildungen im Bereich der

Elementarpädagogik sind aufgrund der spezifischen Zuständigkeit (Land Tirol) am Institut für Elementarpädagogik angesiedelt. Das Fortbildungsprogramm der PH Tirol umfasst:

- Landesweite und regionale Veranstaltungen
- Standortbezogene Veranstaltungen (INHOUSEplus für Elementarpädagog:innen, für Schulen SCHILF, SCHÜLF, SCHÜLFplus, → Glossar)
- Sonderformate (Großveranstaltungen, Tagungen: z. B. Gipfeltreffen, eFutureDays, QMS Kongress, Autismustagung, Fachtagung Elementarpädagogik etc.)
- Bundesweite Veranstaltungen
- Schulentwicklungsberatung (siehe Kap. 5)

Die Entwicklung des Fortbildungsprogramms bedarf einer Vorlaufzeit, damit die Bewerbungs- und Anmeldephase frühzeitig bekannt gemacht werden können. Eine entsprechende Zeitschiene wird jährlich zwischen den Institutsleitungen und den Bereichs- bzw. Teamleitungen akkordiert, allen verantwortlichen Mitarbeiter:innen kommuniziert und auf Basis von internem und externem Feedback ggf. adaptiert. Interne Feedbacks kommen z. B. von der Studienorganisation, die in Bezug auf die Raumplanung von den Anmeldeschienen der Fortbildung in ihrer Planung beeinflusst werden. Aktuell wird auf Basis des Feedbacks diskutiert, ob die Anmeldephase für Fortbildungen eine Woche vorverlegt wird, damit der Raumbedarf für die Ausbildung frühzeitig angepasst werden kann. Externes Feedback kommt beispielsweise von der Bildungsdirektion im Fortbildungsbeirat (siehe Kap. 4.2.1), wo ebenfalls über die Anmeldeschiene beraten wird.

4.1.2 Weiterbildungen (Hochschullehrgänge)

Weiterbildungsprogramme werden in Form von Hochschullehrgängen bzw. a. o. Bachelor- bzw. Masterstudien organisiert, denen ein genehmigtes Curriculum zugrunde liegt. Der Begutachtungsprozess für Curricula von Hochschullehrgängen ab 30 ECTS-AP ist derselbe, wie jener für die Ausbildungscurricula (siehe Kap. 3). An der PH Tirol durchlaufen aber

auch Curricula von Hochschullehrgängen unter 30 ECTS-AP diese Qualitätssicherung in Form der Begutachtung durch die CUKO, Genehmigung durch das HSK und Beschlussfassung durch das Rektorat – die Übermittlung an das BMBWF bzw. den QSR kann in diesem Fall aber entfallen. Bei Bedarf werden auch externe Stakeholder bzw. Expert:innen in die Begutachtung involviert.

Mit dem Abschluss von Hochschullehrgängen wird z.T. auch die Übernahme spezifischer Funktionen an Schulen ermöglicht (Praxislehrperson, Mentor:in, Schulbibliothekar:in etc.).

Im Studienjahr 2023/24 bot die PH Tirol insgesamt 28 Hochschullehrgänge sowie ein a. o. Masterstudium an. Im Studienjahr 2024/25 wird ein weiteres a. o. Masterstudium im Bereich Existenzielle Pädagogik und ein a. o. Bachelorstudium im Bereich Elementarpädagogik angeboten.¹⁵ Sowohl das Fortbildungs- wie auch das Weiterbildungsprogramm sind über die [Website](#) abrufbar.

Weiterbildungsangebote sind zielgruppenorientiert den entsprechenden Instituten zugeordnet. Die institutsübergreifende Kommunikation und Abstimmung wird durch die monatlichen IL-Konferenzen mit dem Rektorat und den regelmäßigen Jour fixes der ILs mit dem zuständigen Vizerektorat sichergestellt. Die institutsinterne Kommunikation und Abstimmung erfolgt über Institutskonferenzen, Bereichsleitungs- und Teamsitzungen. Kernteamsitzungen mit IL, Zentrums- und Bereichsleitung haben Entwicklungsthemen zum Inhalt und dienen auch als Qualitätszirkel, da hier bestehende Prozesse diskutiert und optimiert werden.

4.1.3 Qualitätsstandards in der Lehre von Fort- und Weiterbildung

Im Rahmen eines partizipativen, extern moderierten Entwicklungsprozesses wurden 2018/2019 Qualitätskriterien guter Lehre für die Fort- und Weiterbildung erstellt. Damit gelang der PH Tirol ein nachhaltiger Meilenstein in der Qualitätsentwicklung der Fort- und Weiterbildung.

Die Qualitätskriterien guter Lehre in der Fort- und Weiterbildung umfassen mehrere zentrale Aspekte, die für eine gute Lehrqualität entscheidend sind: Praxisorientierung, Wissenschaftsfundierung und Kompetenzorientierung bilden die Grundlage. Klare und transparente Lernziele, Lehrinhalte sowie die

transparente Kommunikation von Prüfungsmodalitäten sind ebenfalls essenziell. Eine wertschätzende Beziehung zwischen Lehrenden und Studierenden wird ebenso betont, wie die Förderung von Reflexionsfähigkeit und die Berücksichtigung eines adäquaten Qualitätsmanagements und der Evaluation. Darüber hinaus spielen die Förderung von Selbstständigkeit und interressensorientiertem Lernen sowie der kollegiale Austausch unter den Lehrenden eine wichtige Rolle. Erfolgreiche Fortbildungen sind fachspezifisch ausgerichtet und orientieren sich an den Lernprozessen der Teilnehmenden. Sie ermöglichen kognitive Aktivierung, Wissenszuwachs, Einstellungsveränderungen und das Erleben der eigenen Wirksamkeit. Zudem unterstützen sie einen dialogischen Prozess zwischen Teilnehmenden und Lehrenden.

Diese Qualitätskriterien sind auf der Website abrufbar und werden per E-Mail bzw. über persönliche Kontakte mit Referent:innen kommuniziert. Sie unterstützen (neben den Evaluierungsergebnissen) die Lehrenden aber auch die pädagogisch-planenden Mitarbeiter:innen in der Planung und (Weiter-)Entwicklung von kompetenzorientierter und forschungsgeleiteter Lehre. Nachdem in der Lehre von Fort- und Weiterbildungsangeboten im Vergleich zur Ausbildung mehr externe Lehrende (Lehrbeauftragte) eingesetzt werden, wird auf eine intensive Kommunikation mit diesen Personen im Sinne der Qualitätssicherung besonderer Wert gelegt.

4.2 Neuentwicklung von Fort- und Weiterbildung

Um diesen Kriterien adäquat entsprechen zu können, ist die Verschränkung von Theorie und Praxis ein zentrales Qualitätsmerkmal aller Angebote in der Fort- und Weiterbildung, die durchgängig berufsbegleitend/berufsermöglichend organisiert werden. Ausgangspunkt für die Neuentwicklung von Angeboten ist die konkrete Bedarfslage:

4.2.1 Bedarfsklärung

Eine Abstimmung der Bedarfe mit den relevanten Stakeholdern ist Grundlage für die Angebotsentwicklung und erfolgt bundesweit und regional.

Bundesweite Bedarfsklärung: Das BMBWF übermittelt jährlich einen Katalog an Bedarfen an die Pädagogischen Hochschulen und Bildungsdirektionen

¹⁵ Ein weiteres a. o. Masterstudium zum Thema Leadership ist in Vorbereitung.

zur regionalen Abstimmung. Für Hochschullehrgänge werden z.T. Rahmencurricula vorgegeben.

Regionale Bedarfsklärung: Die PH Tirol stimmt diese Bedarfe mit der Bildungsdirektion und der Partnerhochschule KPH Edith Stein ab und ergänzt sie mit regionalen Erfordernissen. Für den Abstimmungsprozess mit der Bildungsdirektion wurde ein Fortbildungsbeirat eingerichtet, der einmal im Semester tagt und in den jeweils drei bis fünf Vertreter:innen der jeweiligen Organisation entsendet werden.

4.2.2 Angebotsentwicklung an der PH Tirol

Nach der Definition der Bedarfe erfolgt die Angebotsentwicklung, die sich an aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen, aktuellen Neuerungen und Reformen im österreichischen Bildungswesen, am Bundesqualitätsrahmen und an den oben genannten Qualitätskriterien orientiert (Hilfestellung bietet die Checkliste der FWB-Planung). In Auftrag gegeben wird die Angebotsentwicklung vom zuständigen Vizerektorat und der jeweiligen Institutsleitung. Die Teams in den Instituten bzw. eigens eingerichtete Arbeitsgruppen für HLG-Curricula entwickeln anhand ihrer Expertisen und auf Basis der Budgetzuteilung entsprechende Angebote, wobei interne und externe Synergien (z. B. Nutzung bestehender Kooperationen mit Jugendrotkreuz, Wirtschafts-, Arbeiterkammer, Unternehmen) angestrebt und Redundanzen vermieden werden sollen.

Für die HLG-Curriculumserstellung erfolgt zu Beginn eine Abstimmung mit der CUKO Weiterbildung und/oder dem HSK in Bezug auf studienrechtliche Vorgaben und Formalia. Im Rahmen der Angebotsentwicklung wird sowohl bei der Fort- wie auch bei der Weiterbildung besonders darauf geachtet, dass die strategischen, im ZLP verankerten Ziele, Berücksichtigung finden. Für die Planung von Fortbildungsvoranstaltungen wird bereits im Vorfeld seitens des Rektorats ein Budgetrahmen vorgegeben, neue HLG-Angebote sind mit einem entsprechenden Ressourcenplan (Personalkosten, Kooperationen usw.) beim Rektorat einzureichen.

Besonderheiten einzelner Formate:

Standortbezogene Veranstaltungen: Standortbezogene Fortbildungen können von Schulleitungen

oder Leitungen elementarpädagogischer Einrichtungen über den von der PH Tirol zur Verfügung gestellten SCHILF/SCHÜLFplus Katalog (→ Glossar) als auch initiativ über ein Online-Antragsformular beantragt und für das Folgejahr gebucht werden. Das didaktische Konzept von SCHÜLFplus Angeboten integriert Input-, Erprobungs- und Reflexionsphase (INHOUSEplus).

Das von der PH Tirol konzipierte STEPS Konzept bietet Schulen und elementarpädagogischen Einrichtungen Orientierung bei der Entwicklung und Beantragung bedarfsoorientierter Fortbildungen für den Standort. Die regionalen Fortbildungskoordinator:innen der PH Tirol unterstützen bei den entsprechenden Prozessen. Die Veranstaltungen werden anhand eines eigens adaptierten Fragebogens über EvaSys (→ Glossar) evaluiert.

Bundesweite Veranstaltungen: Bundesweite Veranstaltungen werden auf Basis der bundesweiten Schwerpunkte, die die PH Tirol im Auftrag des BMBWF verantwortet, vom Team Bundesseminare entwickelt. Darüber hinaus entstehen Angebote in enger Zusammenarbeit mit den (Bundes)ARGE Leitungen¹⁶ und externen Expert:innen (Unternehmen, Hochschulpartner:innen ...).

Schulentwicklungsbegleitung: Schulen werden aufgrund von Ergebnissen aus der Schulentwicklungsberatung (Standard 5) in ihrer Qualitätsentwicklung themenbezogen in der Organisations- und Unterrichtsentwicklung begleitet und der Transfer unterstützt (z. B. Gesunde Schule, Kinderkulinarik, etc.).

Die Weiterentwicklung von Fort- und Weiterbildungsangeboten folgt den Prozessen der Neuentwicklung, nimmt jedoch ihren Ausgangspunkt in den Ergebnissen der Evaluierung (siehe Kap. 4.4.1) der bereits durchgeföhrten Veranstaltungen, in Erfahrungsberichten von vergleichbaren Angeboten aus dem nationalen wie internationalen Kontext und in gesetzlichen Änderungen.

**Beispiel für Qualitätsentwicklung:
Verbesserung der Suchmaske
und des Anmeldeprozesses für
Fortbildungen**

¹⁶ ARGE-Leiter:innen werden von der Fachgruppe für einen bestimmten Zeitraum gewählt und sind zentrale Ansprechpersonen für Entwicklungen und Neuerungen in ihrem Fach.

Ausgangslage: Durch Rückmeldungen von Studierenden der Fortbildung in den letzten Jahren entstand Handlungsbedarf bezüglich der Fortbildungssuche und des Anmeldeprozess auf der Website.

PDCA-ZYKLUS VERBESSERUNG SUCHE UND ANMELDEPROZEDERE FORTBILDUNGEN

PLAN

Interne Projektgruppe definiert Ziele und grobe Struktur einer verbesserten Plattform zur Fortbildungssuche und Anmeldung zu Fortbildungen im Sommer 2024.

DO

Programmierung der Plattform inkl. Analyse- tool zur Beobachtung des Userverhaltens.

CHECK

Regelmäßige Rückmeldegespräche auf- grund von Testphasen im Projektteam und Abstimmung mit bestehenden Prozessen bei gleichzeitiger Adaptierung der Prozesse.

ACT

Inbetriebnahme der Plattform im November 2024 im Zuge der Anmelde- phase für das Sommersemester 2025.

4.3 Kompetenz- und Leistungsüberprüfung, -beurteilung von Studierenden in allen Studienphasen

Grundsätzliche Voraussetzung für die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen für Lehrpersonen und Elementarpädagog:innen ist gem. § 2f HG 2005 idgF ein aktives Dienstverhältnis. Die Studienwerber:innen benötigen daher einen Dienstauftrag der Leitung bzw. Bildungsdirektion für den Besuch der Veranstaltungen. Der Besuch von Fortbildungsveranstaltungen wird durch eine Teilnahmebestätigung nachgewiesen.

Für Hochschullehrgänge ist ein wesentliches Element die Prüfung der in den Curricula definierten Zulassungsvoraussetzungen durch die jeweilige HLG-Leitung.

Um sich zu einem HLG anzumelden, müssen Bewerber:innen in einem Bewerbungstool in PH-Online ihre

Bewerbung einpflegen. Damit werden alle für eine Zulassung relevanten Daten zentral erhoben. Nach Beendigung der Bewerbungsphase prüfen die HLG-Leitungen die Vollständigkeit der Daten und die Erfüllung der Zulassungsvoraussetzungen. In einer Genehmigungskonferenz mit den jeweils zuständigen ILs und Vizerektoraten wird abhängig von der Teilnehmer:innen-Anzahl über den endgültigen Start eines HLG entschieden. Erfüllen mehr Studienwerber:innen die Voraussetzungen als freie Plätze zur Verfügung stehen, wird eine Warteliste angelegt. Nach der Genehmigungskonferenz erhalten die zugelassenen Studierenden eine Fixplatzusage.

Für Weiterbildungsmaßnahmen gelten dieselben qualitätssichernden Maßnahmen der Leistungsüberprüfung und -beurteilung wie für die Ausbildungsstudien (siehe [Kap. 3](#)). Eine einheitliche Prüfungsordnung für alle Weiterbildungsmaßnahmen an der PH Tirol wurde 2022 verordnet. Nach erfolgreichem Abschluss eines Weiterbildungsangebotes erhalten die Teilnehmer:innen ein Hochschullehrgangszeugnis.

4.4 Weiterentwicklung von Lehr- und Lernprozessen in der Fort- und Weiterbildungslehre

4.4.1 Evaluation in Fort- und Weiterbildung

Wie in der Ausbildung werden auch Veranstaltungen der Fort- und Weiterbildung unter Verwendung der Software EvaSys evaluiert. Vom zuständigen Vize- rektorat gibt es die Vorgabe, dass mind. 30 % der Fortbildungsveranstaltungen in jedem Semester evaluiert werden. Die Auswahl der zu evaluierenden Fortbildungen trifft schlussendlich die Teamleitung des jeweiligen Fachteams auf Basis unterschiedlicher Kriterien, z. B. neue Lehrbeauftragte, Weiterentwicklungs- erfordernisse, rückläufige Anmeldezahlen.

Hochschullehrgänge werden auf Basis der nachfolgenden Kriterien evaluiert (Einzel-LV-Evaluation und Abschlussevaluation).

- ➔ Erstmalig startende HLGs: alle LVs (Ausnahme: LVs mit dem Charakter einer professionellen Lerngemeinschaft in Kleinstgruppen)
- ➔ Laufende HLGs: 50 % der Module pro Semester (Ausnahme: LVs mit dem Charakter einer professionellen Lerngemeinschaft in Kleinstgruppen)

- ➔ Abgeschlossene HLGs: Alle HLGs werden nach dem Abschluss evaluiert
- ➔ Freiwillige Meldung durch Lehrende

In spezifischen Fällen werden nach dem Ende von HLGs von der Bildungsdirektion Absolvent:innen ausgewählt und zum gemeinsamen, moderierten Rückmeldegespräch eingeladen (z. B. HLG Digitale Grundbildung).

4.4.2 Umgang mit den Evaluierungsergebnissen

Die Institutsleitungen erhalten alle Evaluierungsergebnisse von allen Lehrenden in der Fort- und Weiterbildung. Mit den ihnen zugeordneten Stammlehrenden (→ Glossar) besprechen und reflektieren sie diese Ergebnisse im Rahmen der Mitarbeiter:innen-Gespräche und diskutieren Veränderungspotenziale. Die Evaluationsergebnisse von Lehrbeauftragten und mitverwendeten Lehrpersonen (→ Glossar) werden von der Institutsleitung bzw. der Bereichsleitung mit den Teamleitungen besprochen, die ihrerseits Reflexionsgespräche mit diesen Personen zur (Weiter-)Entwicklung von Angeboten oder allenfalls auch über die Weiterverwendung an der PH Tirol führen. Für diese Rückmeldegespräche wird ein standardisierter Reflexionsbogen als Orientierungshilfe verwendet.

Anonymisierte und aggregierte Semesterberichte der Evaluierungen werden weiters allen Mitarbeiter:innen bei Institutskonferenzen bzw. Qualitätszirkeln zur Verfügung gestellt und in gemeinsamen Arbeitsprozessen als Grundlage für Optimierungen des Fort- und Weiterbildungsprogramms verwendet.

4.5 Unterstützung und Beratung der Studierenden und Lehrenden in allen Studienphasen und Lernprozessen

Alle im Dienst stehenden Pädagog:innen und Elementarpädagog:innen werden in regelmäßigen Abständen in einer Infomail über das Fort- und Weiterbildungsangebot und bestehende Restplätze bei Veranstaltungen zeitnah vor den jeweiligen Anmeldezeiträumen informiert. Spezifische Angebote werden zusätzlich über Social-Media-Kanäle verbreitet.

Die Programme können auch zielgruppenspezifisch auf der PH Tirol-Website nachgelesen werden, wo man über einen Link direkt zur Anmeldung gelangt.

Unterstützung bei der Erstregistrierung und dem Erstellen des PH-Online-Accounts für die Buchung von

Fort- und Weiterbildungen bieten detaillierte Anleitungen auf der Website, die Studienabteilung der PH Tirol und die Sekretariate der jeweiligen Institute, an denen die Veranstaltung angesiedelt ist.

Für die Beratung und Begleitung bei der Planung und Realisierung von SCHILF bzw. SCHÜLF sind die jeweiligen regionalen Fortbildungskoordinator:innen des Teams für standortbezogene Fortbildungen zuständig.

Administrativ-organisatorische Fragen im Rahmen von Hochschullehrgängen werden von den jeweiligen Lehrgangsleitungen und/oder dem zuständigen Institutssekretariat geklärt. Bei Fragen zu Fortbildungsveranstaltungen stehen ebenfalls die Sekretariate oder die spezifischen Teams, die das Angebot verantworten, zur Verfügung.

Inhaltliche Unterstützung in Lehr-/Lernprozessen bieten die jeweiligen Lehrenden, die den Studierenden auch außerhalb der LV-Zeiten für Kommunikation zur Verfügung stehen. Sie sind – analog zur Ausbildungslehre – auch angehalten, sich eigenverantwortlich Studierendenfeedbacks einzuholen.

Über PH Online sind alle relevanten Informationen zu den Lehrveranstaltungen über die jeweilige LV-Beschreibung abrufbar. Die Studierenden können auf alle infrastrukturellen Lehr- und Lernhilfen der PH Tirol zugreifen, z. B. Moodle-Plattform, Bibliothek usw.

Für die hochschuldidaktische und organisatorisch-administrative Unterstützung der Lehrenden in der Fort- und Weiterbildung greifen dieselben qualitätsichernden Maßnahmen wie in der Ausbildung (siehe Standard 3). Insbesondere soll hier noch einmal auf die Qualitätskriterien für die Lehre in der Fort- und Weiterbildung und auf die strukturierte und intensive Kommunikation mit externen Lehrbeauftragten verwiesen werden (siehe Kap. 4.1.3).

4.6 Aufgaben der Organisation und Administration im Bereich Hochschullehrgänge

Die Verantwortung für die qualitätsvolle Planung und Umsetzung von Weiterbildungsangeboten liegt bei der zuständigen IL, die auch die Lehrgangsleitung nominiert, welche hochschulintern und -extern eine zentrale Rolle einnimmt. Die Lehrgangsleitung ist für die Kommunikation mit Bewerber:innen in der Bewerbungsphase, mit den Teilnehmer:innen während

des HLG und mit den Referent:innen in der Planungs- und Umsetzungsphase zuständig. Darüber hinaus obliegt ihr die Terminplanung in Abstimmung mit der Studienorganisation, die budgetäre Planung auf Basis der Rektoratsvorgaben und die Kontrolle der Abrechnungsunterlagen von Lehrbeauftragten.

Auch die Akquirierung von Lehrenden obliegt der Lehrgangsleitung, die diese in enger Abstimmung mit der IL durchführt. Wesentlich dabei sind neben der fachlichen Qualifikation auch interne Vorgaben und Erfordernisse (z. B. Budget, Synergien). Lehrbeauftragte müssen einen eigens dafür erstellten Online-Onboarding-Prozess durchlaufen, in dem auch ihre Qualifikationen geprüft werden.

Zentrale Hilfsdokumente sind im PHT-Intranet bzw. QM-Pilot nachlesbar, z. B. Dokumentvorlagen für Curricula, Zeitschiene für den Genehmigungsprozess, etc.

Nach der Genehmigung des Curriculums (siehe Kap. 4.1.2) und der Zuerkennung einer Studienkennzahl (SKZ) wird dieses im Mitteilungsblatt der PH veröffentlicht und der HLG über die SPO-Applikation (→ Glossar) in PH-Online vom Rektoratsbüro für Studienorganisation systemisch abgebildet.

Zeitgleich mit den hausinternen Planungsarbeiten startet die Bewerbungsphase, die ca. zwei Monate¹⁷ dauert. Die Bewerbung erfolgt über verschiedene Kanäle: Website, Social-Media, Newsletter (intern und extern). Verantwortlich ist hier ebenfalls die Lehrgangsleitung in enger Zusammenarbeit mit der Stabsstelle für Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation. Eigene Informationsveranstaltungen des jeweils verantwortlichen Instituts – virtuell und/oder vor Ort – unterstützen die Entscheidungsfindung potenzieller Teilnehmer:innen.

4.7 Stärken

- ➔ Schnelle Reaktion auf aktuelle und akute Bedarfe an Schulen und elementarpädagogischen Einrichtungen (z. B. herausfordernde Situationen an Schulen, Digitalisierung/KI etc.)
- ➔ STEPS-Konzept für standortbezogene Fortbildungen
- ➔ Etablierte Qualitätskriterien guter Fort- und Weiterbildungslehre
- ➔ Engmaschige Evaluierung von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen

4.8 Entwicklungschancen

- ➔ Digitalisierung von Organisationsprozesse (z.B. Einsatz von KI in der Datenanalyse und Angebotsentwicklung, Optimierung des Abrechnungsprozesses etc.)
- ➔ Harmonisierung der Qualitätskriterien guter Lehre mit der Ausbildung
- ➔ Verschlankung der Organisationsstruktur in der Fort- und Weiterbildung
- ➔ Analyse der Absagequoten in der Fortbildung und Implementierung von Maßnahmen



¹⁷ Für das Wintersemester vom 15. April bis 29. Juni und für das Sommersemester vom 15. November bis 15. Januar.

Standard 5

Die Hochschule setzt Qualitätsmanagementmaßnahmen entlang der angestrebten Ziele im Bereich Beratung und Begleitung von Bildungsinstitutionen um. Sie überprüft den Beitrag der Maßnahmen zur Zielerreichung und zur Entwicklung ihrer Qualität. Die Ergebnisse der Überprüfung fließen in die Adaptierung der gesetzten Maßnahmen ein.

Standard 5: Beratung und Begleitung von Bildungsinstitutionen

5.1 Vorbemerkung

Die PH Tirol versteht sich als enge Partnerin der Bildungseinrichtungen im Bundesland Tirol. Ziel ist es, die Einrichtungen bei der kontinuierlichen Sicherung und Weiterentwicklung ihrer Qualität zu unterstützen, wobei der Fokus derzeit auf den Schulen liegt. Die Beratung und Begleitung von elementarpädagogischen Einrichtungen befindet sich erst im Aufbau, ist aber bereits als Ziel im Ziel- und Leistungsplan 2025–2027 der PH Tirol festgeschrieben.

Die Expertise für die Beratung und Begleitung von Schulen, Schulclustern (→ Glossar) und Schulverbünden (→ Glossar)¹⁸ ist im Zentrum für Leadership und Schulentwicklung gebündelt und am Institut für Personal- und Organisationsentwicklung angesiedelt. Das Team besteht aus vier¹⁹ Schulentwicklungsberater:innen und einer mit 50 % Beschäftigungsmaß mitverwendeten Mitarbeiterin.

Die angebotene Beratung und Begleitung hat das Ziel, Schulen bedarfs- und nachfrageorientiert bei der Qualitätssicherung und -entwicklung sowie in zentralen Reformvorhaben zu unterstützen. Die Unterstützungsleistungen beziehen sich auf alle drei Bereiche, die Rolff (2009)²⁰ im Drei-Wege-Modell der Schulentwicklung beschreibt: Unterrichtsentwicklung, Personalentwicklung und Organisationsentwicklung. Die Schulen werden auf ihren individuellen Entwicklungswegen als lernende Organisationen im Sinne eines Selbstermächtigungsprozesses begleitet und beraten.

5.2 Entwicklung und Umsetzung bedarfsgerechter Angebote

5.2.1 Standards und Bezugssysteme

Bezugsrahmen für die Beratungsleistung sind der Bundesqualitätsrahmen für Fort- und Weiterbildung und Schulentwicklungsberatung und das Weißbuch zur Ausrichtung der Schulentwicklungsberatung in Österreich. Diese Dokumente definieren verbindliche Standards, die in einem partizipativen Prozess zwischen dem BMBWF, den Bildungsdirektionen und den österreichischen Pädagogischen Hochschulen erarbeitet wurden, um eine am Bedarf der Pädagog:innen und Schulleitungen orientierte, qualitativ hochwertige Unterstützung zu gewährleisten und ein gemeinsames Verständnis von Schulentwicklungsberatung (SEB) zu fördern.

Das Österreichische Qualitätsmanagement für Schulen (QMS) – das bei der Planung, Umsetzung und Evaluation sämtlicher schulischer Entwicklungstätigkeiten, u. a. mit seinem Qualitätsrahmen für Schulen (QR) unterstützt, ist ein weiteres, für die Schulentwicklungsberatung wichtiges Bezugskonzept. Dieser Qualitätsrahmen definiert die wesentlichen Merkmale von Schulqualität und bildet seit Inkrafttreten 2021 die inhaltliche Grundlage für QMS.

5.2.2 Inhalte und Prozess

Die Schulentwicklungsberater:innen der PH Tirol greifen in ihrer Arbeit auf wissenschaftlich abgesicherte, theoretisch fundierte und auf den aktuellen Erkenntnissen der Organisations-, Schul- und Unterrichtsforschung basierende Konzepte zurück. Sie arbeiten diesbezüglich eng mit den Forschenden der Hochschule zusammen.

Die Beratungen und Begleitungen konzentrieren sich schwerpunktmäßig auf folgende Themenbereiche:

¹⁸ Im Folgenden werden mit dem Begriff Schulen ebenso Schulcluster wie Schulverbünde bezeichnet.

¹⁹ 2024 wurden der PH Tirol vom BMBWF zwei zusätzliche Stellen für die SEB zuerkannt um diesen Bereich damit zu stärken, wie dies der Entwicklungsplan für die Pädagogischen Hochschulen (PH-EP 2021–2026, S. 29ff) vorsieht.

²⁰ Rolff, H.-G. (1998). Entwicklung von Einzelschulen. Viel Praxis, wenig Theorie und kaum Forschung—Ein Versuch, Schulentwicklung zu systematisieren. In Jahrbuch der Schulentwicklung (Nummer 10, S. 295–326).



Abbildung 7: Themenbereiche der Schulentwicklungsberatung

Die Begleitung und Unterstützung durch die SEB21 setzen am spezifischen Bedarf und dem individuellen Entwicklungsstand der jeweiligen Schule an und legen den Fokus auf einen partizipativen Prozess, der die Schulleitung, das gesamte Kollegium und weitere relevante Akteur:innen einbindet. Die Möglichkeit zur Mitentscheidung, Mitgestaltung und gemeinsamen Erarbeitung von Entwicklungsstrategien soll die aktive Beteiligung und Eigenverantwortung am Schulentwicklungsprozess fördern. Dadurch wird das Potenzial der Schule und ihrer Stakeholder ins Zentrum gerückt, um darauf aufzubauen. Großer Wert wird auf einen hohen Grad an Transparenz und einen wertschätzenden Umgang miteinander während des gesamten Beratungsprozesses gelegt.

Bisher erfolgte die Anfrage für eine SEB seitens der Schule durch Kontaktaufnahme mit der Teamleitung der SEB an der PH Tirol. Diese Anfrage wurde im Berater:innen-Team besprochen und geprüft, ob es sich tatsächlich um einen Schulentwicklungsprozess handelt und die Beratung budgetär gedeckt ist oder ob es sich um einen schulinternen Fortbildungsbedarf handelt. Anschließend wurde die Schulleitung kontaktiert, um den Beratungsprozess näher zu klären und die:den Entwicklungsberater:in in Absprache mit der Schulleitung auszuwählen.

Wenn Beratungsleistungen erforderlich waren, die nicht von den PH Tirol-Mitarbeiter:innen geleistet werden konnten, wurden externe Entwicklungsberater:innen hinzugezogen.

Künftig wird die Bildungsdirektion in diesem Prozessschritt die Steuerung übernehmen und den Beratungsbedarf an die PH Tirol melden (siehe Weißbuch Schulentwicklungberatung, S. 28). Der konkrete Prozessverlauf einer SEB wird durch den Kontext der Beratung bestimmt und hat entsprechend der Vorgaben des Weißbuches in einem Mindestmaß von 16 Beratungsstunden zu erfolgen. Es lassen sich folgende Phasen identifizieren:

21 Die Unterstützungsleistungen der SEB sind im Weißbuch (S. 17) genannt und in PH-Online als Kategorieeinträge abgebildet.

Die **Anfrage** für eine SEB wird von der jeweiligen Schulleitung in Abstimmung mit der Bildungsdirektion, bzw. für die Begleitung von Schulclusterprozessen durch die Bildungsdirektion Tirol an die PH Tirol gestellt.

Am Beginn steht die **Auftragsklärung** im Rahmen eines Erstgespräches zwischen Schulleitung und Entwicklungsberater:in. Sie ist ein wichtiger Schritt für eine erfolgreiche SEB und zielt darauf ab, das Anliegen der Schule zu klären, ein gemeinsames Verständnis der Situation und der Arbeitsweise zu schaffen, sowie eine Übereinkunft über Zielsetzungen zu formulieren. Zugleich dient die Auftragsklärung dazu, ein Vertrauensverhältnis aufzubauen, was sich in der Praxis als wesentlicher Faktor für eine tragfähige Arbeitsbeziehung erwiesen hat. Ebenso wichtig sind eine Rollenklärung und Abgrenzung der Aufgaben, um zu verdeutlichen, was von einer SEB als Unterstützungsleistung (nicht) erwartet bzw. geleistet werden kann. In die Auftragsklärung wird auch eine Steuergruppe an der Schule eingebunden.

Die Phase der **Analyse und Planung** beinhaltet eine gründliche IST-Standanalyse, um den erforderlichen Veränderungsprozess sichtbar zu machen. Dabei werden relevante Daten für den Schulentwicklungsprozess erhoben bzw. aus bereits erfolgten Datenerhebungen zusammengetragen. Auf Basis der Ergebnisse werden die Entwicklungsziele verfeinert und konkrete Maßnahmen geplant, um den Entwicklungsprozess voranzutreiben. Über mögliche Begleitforschung wird mit dem Rektoratsbüro für Forschung und Projekte bzw. mit dem zuständigen Vizerektorat beraten.

Die Phase der **Realisierung und Umsetzung** bezieht sich auf die Durchführung der Maßnahmen. Sie erstreckt sich über einen längeren Zeitraum und beinhaltet wiederkehrende Reflexionsschleifen, die von den Entwicklungsberater:innen angeleitet werden. Die Reflexionsschleifen erfolgen im Rahmen eines von den Schulentwicklungsberater:innen moderierten Gesprächs nach jeder Phase des Beratungsprozesses mit den daran beteiligten Personen (Schulleitung, Steuergruppe der Schule, gesamtes Kollegium). Dabei werden die angestrebten Ziele und die durchgeführten Maßnahmen diskursiv reflektiert und die Gestaltung des Prozesses gegebenenfalls angepasst.

In der letzten Phase, **Reflexion und Abschluss**, wird der durchgeführte SEB-Prozess reflektiert und Prozessergebnisse sowie Wirkungen sichtbar gemacht. Der

Abschluss eines Beratungsprozesses bietet darüber hinaus die Möglichkeit durch die Evaluation der Beratungsleistung (qualitativ und quantitativ gesteuert durch die SHE) neue Erkenntnisse für zukünftige Beratungsprojekte zu gewinnen.

Zu allen Beratungen werden **Nachbesprechungen der Evaluierungsergebnisse und Reflexionen des Beratungsprozesses** im Entwicklungsberater:innen-Team durchgeführt. Die Erkenntnisse dienen der Unterstützung, Weiterentwicklung und Professionalisierung des Teams. Als qualitätssichernde Maßnahme dient die Intervision. Die Evaluierungsdaten werden als höchst vertraulich eingestuft und damit bleibt auch die Maßnahmenformulierung im Team und wird derzeit noch nicht dem QM der Hochschule weitergeleitet. Über weiterführende Evaluierungsmöglichkeiten, die auch die externe Perspektive bei gleichzeitiger Berücksichtigung von Vertraulichkeit berücksichtigen, wird derzeit mit der Stabsstelle für Hochschulentwicklung beraten.

Beispiel für Beratungsprozesse an Schulen im Rahmen der Unterstützung bei der Erarbeitung der Pädagogischen Leitvorstellungen²²

Die Pädagogischen Leitvorstellungen einer Schule basieren auf den Qualitätsbereichen und -kriterien der Dimension „Lernen und Lehren“ des Qualitätsrahmens für Schulen. Sie geben Orientierung für die Schulentwicklung, unterstützen die Profilbildung und machen pädagogische Schwerpunkte sichtbar. Zudem dienen sie als „Visitenkarte“ der Schule, etwa bei der Akquise von Lehrpersonal, der Zusammenarbeit mit Partnern oder der Öffentlichkeitsarbeit. Sie sind eine wichtige Referenz für Pädagog:innen und Grundlage für Gespräche mit der Schulaufsicht. Die Schulleitung trägt die Prozessverantwortung, wobei die Leitvorstellungen als gemeinsames Produkt der Pädagog:innen am Standort entstehen und dem Entwicklungsprozess besondere Bedeutung zukommt.

22 Gemäß Erlass des BMBWF vom 3.11.2021 sind die Pädagogischen Leitvorstellungen bis zum Jänner 2023 zu formulieren.

Prozessschritt an der Schule		Unterstützung durch Entwicklungsberatung
PLAN	AUFTAGSKLÄRUNG	
	Auftragsklärung mit der Schulleitung nach erfolgter Abstimmung mit der Bildungsdirektion über den/die jeweilige Schulqualitätsmanager:in (SQM, → Glossar)	Auftragsklärungsgespräch mit der Schulleitung und Abstimmung mit einer Steuergruppe und/oder Qualitäts-Schulkoordinatorin (Q-SK, → Glossar)
	ANALYSE & PLANUNG	
	Vorstellung der Ziele und Nutzen der Pädagogischen Leitvorstellungen im Rahmen einer Pädagogischen Konferenz	Moderation der Pädagogischen Konferenz
	Sammlung und Sichtung bestehender Dokumente mit der Schulleitung/Steuergruppe/Q-SK: Welche Dokumente können für die Erstellung der Pädagogischen Leitvorstellungen herangezogen werden? Was ist zu überarbeiten, welche Teile sind neu zu erstellen?	Unterstützung bei der Auswahl der Dokumente Unterstützung bei der Auswahl der Leitfragen entlang der <u>Qualitätsbereiche und -kriterien des Qualitätsrahmens für Schulen</u>
	Vorbereitung der Pädagogischen Konferenz zur Bearbeitung der ausgewählten Leitfragen im Kollegium	Unterstützung bei der Planung der Pädagogischen Konferenz
DO	REALISIERUNG & UMSETZUNG	
	Pädagogische Konferenz zur Bearbeitung der ausgewählten Leitfragen im Kollegium	Moderation der Pädagogischen Konferenz
	Erarbeitung einer Erstversion der Pädagogischen Leitvorstellungen durch die Steuergruppe und/oder Q-SK	Unterstützung der Steuergruppe bei der Erarbeitung
	Einhaltung von Feedback und Diskussion im Team der Pädagog:innen	Planung und Moderation der Feedbackrunden
	Endredaktion durch die Schulleitung und Steuergruppe / Q-SK	Unterstützung bei der Endredaktion
	Präsentation der finalen Version im Rahmen der Pädagogischen Konferenz	Moderation der Pädagogischen Konferenz
CHECK & ACT	REFLEXION & ABSCHLUSS	
	Nachbesprechung mit der Schulleitung	Nachbesprechung mit der Schulleitung
	Evaluation der Beratungsleistung (siehe <u>Weißbuch</u> S. 25)	Analyse der Ergebnisse und Ableiten bzw. Integration von Erkenntnissen und ggf. Adaptation weiterer Beratungsleistungen

5.3 Unterstützung der Personen, die im Bereich Beratung und Begleitung tätig sind

Wesentlich für eine wirkungsvolle SEB ist neben der qualitätsvollen Beratungsgestaltung die stetige Professionalisierung des Personals.

Die Entwicklungsberater:innen besuchen regelmäßig Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, Tagungen, nationale und internationale Kongresse (Gespräche zur Schulentwicklungsberatung – Kooperation Südtirol, Tirol, Bayern) und Symposien (Internationales Symposium Ethos in der Pädagogik – eine professionelle Haltung reflektieren und ausbilden) sowie bundesweite Vernetzungstreffen. Das BMBWF veranstaltet Fortbildungsreihen, die von allen Schulentwicklungsberater:innen besucht werden können. Im Herbst 2024 fand erstmalig ein bundesweiter Fortbildungskongress für alle Schulentwicklungsberater:innen statt, der die Vernetzung und Kompetenzentwicklung unterstützen soll. Weitere spezifische Fortbildungsangebote sind durch das BMBWF und die PH Tirol ab 2025 geplant.

Ziel dieser Maßnahmen ist eine kontinuierliche Professionalisierung durch intensiven Erfahrungs- und Wissensaustausch und die Vernetzung in der Community of Practice bzw. Scientific Community und darüber hinaus. Die Entwicklungsberater:innen der PH Tirol präsentieren auch selbst Beiträge bei diversen Veranstaltungen (Grazer Grundschulkongress, ÖFEB-Tagung etc.).

Mittelfristig sollen Expert Groups geschaffen werden, um der Bandbreite an Themenfeldern in der erforderlichen Tiefe gerecht werden zu können und den bundesweiten und internationalen Austausch mit Expert:innen – auch aus der Forschung – zu forcieren (Weißbuch S. 19).

Einen wesentlichen Beitrag zur Professionalisierung leistet außerdem der Team-interne Austausch und Wissenstransfer. So werden beispielsweise Erkenntnisse aus den extern besuchten Veranstaltungen auf Basis der jeweiligen Nachlese gemeinsam reflektiert.

Wöchentlich findet ein **Jour fixe** im Entwicklungsberater:innen-Team der PH Tirol statt, dessen Inhalte von aktuellen Beratungsthemen bis hin zu Entwicklungsthemen reichen. Zudem werden alle Anfragen zur SEB und die weitere Vorgehensweise im gesamten Team besprochen.

Neben dem Austausch im Team der Entwicklungsberater:innen finden monatlich **Sitzungen** im Zentrum für Leadership und Schulentwicklung statt, sowie Institutssitzungen des Instituts für Personal- und Organisationsentwicklung. Damit erhalten alle Mitarbeiter:innen laufend wichtige Informationen zu aktuellen Entwicklungen im Bereich der Begleitung und Beratung von Bildungsinstitutionen und haben die Möglichkeit, sich inhaltlich auszutauschen.

Spezifische Qualifizierungsangebote anderer Institutionen – insbes. anderer PHn (z. B. HLG Systemische Organisationsentwicklung im Bildungsbereich) – werden an der gesamten Hochschule kommuniziert und die Teilnahme interessierter Mitarbeiter:innen gemäß der Möglichkeiten und mit Blick auf die gesamte Personalentwicklung seitens der Hochschulleitung unterstützt (z. B. durch Dienstpflichtenfreistellung).

5.4 Aufgaben der Organisation und Administration im Bereich Beratung und Begleitung

Das am Zentrum für Leadership und Schulentwicklung angesiedelte Team verantwortet die Organisation und Administration der Entwicklungs- und Beratungsleistungen.

Über die Website der PH Tirol ist das Angebot der SEB unter einem eigenen Menüpunkt Schulentwicklungsberatung öffentlich zugänglich. Die regelmäßige Aktualisierung erfolgt durch die Teammitglieder unterstützt durch die Expert:innen der Stabsstelle für Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation. Es finden sich dort Informationen über die Ziele, mögliche Inhalte und den Ablauf einer SEB und exemplarisch konkrete SEB-Prozesse. Darüber hinaus stehen entsprechende Unterstützungsmaterialien zur Verfügung.

Beispiele:

- **SEB Kontrakt Vorlage:** Der:Die Entwicklungsberater:in erstellt aufgrund des Auftragsklärungsgesprächs ein Konzept für den Beratungsprozess und schließt mithilfe des Formulars den Kontrakt mit der Schulleitung.
- **Onboarding-Formular:** Neue Entwicklungsberater:innen pflegen ihre jeweiligen Daten über das Online-Onboarding-Formular der PH Tirol ein. Der anzuwendende Honorarsatz wird aufgrund der gesendeten Daten mit der Institutsleitung geklärt, der:die Entwicklungsberater:in entsprechend informiert und beauftragt.

Alle SEB-Prozesse werden entsprechend der Vorgabe des Ministeriums in PH Online in einem eigenen Ordner „Schulentwicklungsberatung“ abgebildet und der gesamte entsprechende administrative Prozess vom Team Schulentwicklungsberatung unter Mitwirkung der Teamassistenz abgewickelt. Sofern aus Beratungsprozessen schulinterne Fortbildungsbedarfe hervorgehen, die der spezifisch standortbezogenen Schulentwicklung dienen, werden diese in Absprache mit der Schulleitung und dem Fortbildungsteam vom Team Schulentwicklung geplant und ebenfalls in PH Online abgebildet.

Die Prozessschritte der SEB sind im QM-Pilot der PH Tirol abgebildet und somit allen Mitarbeiter:innen zugänglich. Der Prozess der Evaluierung von Beratungsprozessen musste überarbeitet werden, da sich die Rahmenbedingungen geändert haben. Ab

dem Studienjahr 2024/25 steht ein vom BMBWF vorgegebener standardisierter Fragebogen zur Verfügung, der über EvaSys versendet und ausgewertet wird. Die Ergebnisse der Evaluierung werden von der Institutsleitung mit der Zentrumsleitung besprochen sowie dazu genutzt, die SEB-Angebote permanent zu verbessern und zu optimieren.

5.5 Stärken

- Die Entwicklungsberater:innen der PH Tirol sind ein multiprofessionelles Team mit ausgewiesener Expertise und heterogenem fachlichem Hintergrund. Damit können unterschiedliche Beratungsfelder professionell abgedeckt werden.
- Der regelmäßige Austausch und die gute interne Vernetzung sowie die Vernetzung mit weiteren Stakeholdern (z. B. Bildungsdirektion Tirol, Gemeinden etc.) tragen zu einem reflektierten Berater:innen-Handeln, einem Wissenstransfer und zur professionellen Abwicklung der Beratungen bei.

5.6 Entwicklungschancen

- Abstimmung mit der Bildungsdirektion für Bedarf, Angebot und Nutzung von SEB im Bundesland
- Forcierung der Bedeutung der SEB als Kernaufgabe innerhalb und außerhalb der Hochschule



Standard 6

Die Hochschule setzt Qualitätsmanagementmaßnahmen entlang der angestrebten Ziele im Bereich wissenschaftlich-berufsfeldbezogene Forschung und der damit verbundenen gesellschaftlichen Zielsetzungen und Ziele der Internationalisierung um. Sie überprüft den Beitrag der Maßnahmen zur Zielerreichung und zur Entwicklung ihrer Qualität. Die Ergebnisse der Überprüfung fließen in die systematische Adaptierung der gesetzten Maßnahmen ein.

Standard 6: Wissenschaftlich-berufsfeldbezogene Forschung

6.1 Vorbemerkung

Pädagogische Hochschulen haben im Rahmen der Kernaufgaben den gesetzlichen Auftrag zur berufsfeldbezogenen Bildungsforschung und damit den Auftrag innovative Lösungen für die Herausforderungen im Bildungswesen zu entwickeln. Die PH Tirol versteht sich als Innovationsmotor im Bildungsbereich und trägt mit ihren Forschungsleistungen maßgeblich zur Weiterentwicklung und Verbesserung des Bildungssystems bei. Besonderer Wert wird daher auf den Theorie-Praxis-Transfer²³ gelegt, um zu garantieren, dass die gewonnenen Erkenntnisse unmittelbar in die Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie Schulentwicklung einfließen werden. Für das Qualitätsmanagementsystem bedeutet dies einerseits die akademischen Standards der PH Tirol (Richtlinie gute wissenschaftliche Praxis) sicherzustellen, andererseits die Sichtbarmachung und Anwendbarkeit der Forschungsergebnisse zu garantieren und zu maximieren.

Basierend auf der übergeordneten Strategie PHT 2030 und dem PH-Entwicklungsplan des BMBWF wurden Ziele und Maßnahmen erarbeitet, die mit Blick auf die Stärkung der berufsfeldbezogenen Forschung und dem damit verbundenen Ausbau der Personalentwicklung im Ziel- und Leistungsplan und in der Forschungsstrategie der PH Tirol ebenfalls verankert wurden.

Die **Forschungsstrategie** definiert das Forschungsprofil und gibt die grundlegenden Stoßrichtungen für die Forschungsarbeit an der PH Tirol vor. Diese Mission wird anhand von vier Zielen und jeweils zugeordneten Maßnahmen konkretisiert:

- Ausrichtung an den (z. T. neuen) bundesweiten und profilgebenden Schwerpunkten
- Erhöhung der Sichtbarkeit der Forschungsleistungen
- Förderung und Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses
- Verstärkung des Wissenschaftsbezugs in der Lehre

Zur Erreichung dieser Ziele benötigt es **Strukturen und Prozesse**, die kontinuierlich evaluiert, reflektiert und systematisch weiterentwickelt werden und damit

wesentlich zur Qualitätskultur an der PH Tirol beitragen sowie hohe wissenschaftliche Standards in der Forschungsarbeit der Hochschule gewährleisten.

Sowohl die bundesweiten wie auch die profilgebenden **Forschungsschwerpunkte** sind im Ziel- und Leistungsplan festgeschrieben, der alle drei Jahre mit dem BMBWF verhandelt wird. Aktuell werden im Rahmen dieser Schwerpunkte 24 drittmittel- und 26 PHT-intern geförderte Forschungsprojekte sowie sieben drittmittel-geförderte Entwicklungsprojekte abgewickelt.

Seit Gründung der PH Tirol wurde der Bereich Forschung systematisch aufgebaut und weiterentwickelt. Mit dem Organisationsplan 2020 wurden die Forschungsagenden erstmalig im Institut für fachdidaktische und bildungswissenschaftliche Forschung und Entwicklung zusammengeführt, um auf Systemebene die Forschung zu stärken. Davor waren die Forschungsagenden an einem Zentrum verankert. Mit dem am 1. März 2024 in Kraft getretenen Organisationsplan erfolgte eine Überantwortung der Forschungsagenden an die neuen, zielgruppenorientiert ausgerichteten Lehr- und Forschungsinstitute.

Diese Maßnahme soll nunmehr – nach einem entsprechenden Aufbau der Forschungskompetenz an einem Institut – Forschung „in die Breite“ bringen und so dazu beitragen, hohe Qualität in der Forschung als Grundhaltung an allen Instituten und bei allen Mitarbeiter:innen zu etablieren, um die Verbindung von berufsfeldbezogener Forschung und wissenschaftlich fundierter Lehre zu intensivieren.

Die Verantwortung für die Forschungsagenden an den Instituten obliegt in Abstimmung mit dem VR für Forschung und Entwicklung, dem mit dem aktuellen Organisationsplan geschaffenen Rektoratsbüro für Forschung und Projekte und der Institutsleitung sowie den Forschungsbeauftragten an den Instituten. Der aktuelle Organisationsplan sieht pro Lehr- und Forschungsinstitut jeweils eine:n Forschungsbeauftragte:n vor, die sich mit den institutsbezogenen Forschungsbelangen auseinandersetzen und in die Weiterentwicklung forschungsrelevanter

²³ Die Professionsorientierung ist im gesetzlichen Auftrag des Berufsfeldbezugs der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Pädagog:innen sowie der dafür grundlegenden wissenschaftlich-berufsfeldbezogenen Forschungsaktivitäten (§ 8 HG) verankert. Die Ergebnisse dieser wissenschaftlich-berufsfeldbezogenen Forschung sollen für die Praxis relevant sein und in dieser nachhaltig wirken. Dies schließt die Transformation wissenschaftlichen Wissens in praktisches Handlungswissen und die Befähigung von Pädagog:innen auf Basis dieses Wissens situativ kompetent zu handeln (Theorie-Praxiskonzept), mit ein.

Strategie- und Qualitätsagenden der PH Tirol eingebunden sind.

Die Leitung des Rektoratsbüro für Forschung und Projekte trifft sich regelmäßig mit den Forschungsbeauftragten und ist in kontinuierlichem Austausch, koordiniert die Projekte und berät in inhaltlichen und organisatorischen Belangen. Es unterstützt das Rektorat dabei, neue Entwicklungen voranzubringen und Maßnahmen umzusetzen, wie bspw.:

- Prozessabläufe (z. B. Einreichung- und Begutachtungsprozess von Forschungsprojekten, Qualitätssicherung, Begutachtungs- und Auswahlprozesse, Masterarbeitspreis)
- Strukturen (z. B. Integration der Modell- und Forschungspraxisschulen, Ethikkommission, wissenschaftlicher Beirat)
- Austauschformate (z. B. Marend)
- Personalentwicklungsmaßnahmen (ProfLABs zur guten wissenschaftlichen Praxis, Methodenworkshops, Schreibwerkstatt)
- Organisation von Konferenzen (z. B. ÖFEB 2026) und Vermittlungsformaten (Tag der Forschung, Lange Nacht der Forschung)
- Gestaltung und Weiterentwicklung der Forschungsstrategie

Dadurch soll die Qualitätskultur im Bereich Forschung gestärkt, Innovationen gefördert und die Sichtbarkeit der Forschung erhöht werden. Das Rektoratsbüro für Forschung und Projekte nimmt eine Schlüsselrolle bei der Weiterentwicklung von standortspezifischen Forschungsschwerpunkten und deren Etablierung ein.

Im Zuge der organisationalen Umstrukturierung konnten z. T. Maßnahmen und Prozesse weitergeführt werden, an einigen Stellen wurden aber auch vom Leitungsteam Entwicklungspotenziale identifiziert. Das bedingt, dass laufend Anpassungen durchgeführt werden, indem bestehende Prozesse adaptiert bzw. neue Prozesse implementiert werden, wie z. B. die Anpassungen der Forschungsdatenbank, Vorarbeiten zur Einrichtung einer Ethikkommission, Einrichtung des wissenschaftlichen Beirats (gem. Organisationsplan), Richtlinie guter wissenschaftlicher Praxis, Einführung einer jährlichen Forschungsklausur sowie die Funktionsbeschreibung der Forschungsbeauftragten.

Grundsätzlich ist die Abwicklung von Forschungs- und Entwicklungsprojekten in drei unterschiedlichen Strukturen möglich: im öffentlich-rechtlichen Verantwortungsbereich der PH Tirol, im Rahmen der zweckgebundenen Gebarung, oder im Rahmen der eigenen Rechtspersönlichkeit (Teilrechtsfähigkeit). Während im öffentlich-rechtlichen Bereich die Abwicklung von Forschungsagenden bereits länger etabliert ist, ist die Durchführung von Forschungsprojekten in der eigenen Rechtspersönlichkeit erst seit Januar 2021 rechtlich verankert. Dies ermöglicht es im Rahmen von Förderanträgen auch Personalkosten zu beantragen und damit Projektmitarbeiter:innen mit Dienstverträgen anzustellen, was im öffentlich-rechtlichen Bereich nicht möglich ist.

6.2 Aktivitäten der Forschenden

Basierend auf den im Hochschulgesetz definierten Aufgaben der PHs sind mit Ausnahme des Verwaltungspersonals alle Mitarbeiter:innen mit wissenschaftlich-berufsfeldbezogener Lehre befasst. Aufgrund des höheren Qualifikationsniveau sind Mitarbeiter:innen der Verwendungsgruppe PH 1 in stärkerem Ausmaß für Forschungs- und Entwicklungsarbeiten vorgesehen, es können aber auch Hochschullehrpersonen (→ Glossar) der Verwendungsgruppe PH 2 Forschungsaufgaben wahrnehmen. Auch Lehrende, die nicht explizit Forschungsagenden verantworten, setzen sich mit aktuellen Forschungsergebnissen und wissenschaftlichen Erkenntnissen ihres Fachbereichs auseinander, um die geforderte wissenschaftsbasierte Lehre sicherzustellen. Die PH unterstützt dies mit ProfLAB-Angeboten, Zuschüssen für Fortbildungsreisen und Dienstfreistellungen.

Ziel ist, dass sich alle Mitarbeiter:innen²⁴ in Abstimmung mit den Institutsleitungen in unterschiedlichem Zeitausmaß in **Forschungs- und/oder Entwicklungsprojekten** einbringen können bzw. sollen. In jährlichen Mitarbeiter:innengeprächen werden Ziele, die anvisierten Meilensteine und die benötigten Ressourcen für die Realisierung der Projekte vereinbart. Diese Vereinbarungen werden in diesen Gesprächen reflektiert und gegebenenfalls die Ressourcen angepasst. Die damit verbundenen Tätigkeiten werden von den ILs in den jährlich zu erstellenden Beschäftigungsausweisen (→ Glossar) festgeschrieben.

²⁴ Die im Folgenden „forschende Mitarbeiter:innen“ genannten Personen sind überwiegend in der Forschung eingesetzt und (zumeist) entsprechend in der Lehrertätigkeit reduziert.

Die Dokumentation über den Projektfortschritt erfolgt in Form von jährlichen Zwischenberichten und finalen Endberichten in einer PH Tirol-internen Datenbank. Auf Grundlage dieser Berichte findet nach Projektabschluss ein Reflexionsgespräch mit dem VR für Forschung und Entwicklung sowie mit der Leitung des Rektoratsbüros für Forschung und Projekte statt. Dadurch beteiligen sich forschende Mitarbeiter:innen einerseits an der Sicherung der wissenschaftlichen Qualität an der PH Tirol, und andererseits tragen sie so auch zur Qualitätsentwicklung bei, wenn bspw. Entwicklungspotenziale von Prozessen identifiziert werden.

Für die Eintragungen in der Forschungs- und Projektdatenbank gibt es entsprechende Zeitschienen, die auf der [Website](#) nachzulesen sind. Sollten im Zuge der Prüfung der Eintragungen durch das Rektoratsbüro und die Forschungsbeauftragten zeitliche Verzögerungen bzw. sonstige Unstimmigkeiten festgestellt werden, wird zeitnah das Gespräch mit der:dem betroffenen Mitarbeiter:in gesucht (mit dem VR), um die Ursachen zu reflektieren und Lösungsmöglichkeiten auszuloten.

Die forschenden Mitarbeiter:innen sind vorwiegend in Projektteams tätig und kooperieren sowohl innerhalb der Hochschule als auch mit in- und ausländischen Bildungsinstitutionen, insbesondere weiteren (Pädagogischen) Hochschulen, Universitäten und Forschungseinrichtungen.

Beispiele:

- Lead für die bundesweiten Arbeitseinheiten „Ernährung und Gesundheit“ und „Wirtschaft & Soziales“ (→ Glossar)
- thematische Forschungstreffen (z. B. Fachdidaktik)
- Gestaltung von Fortbildungsveranstaltungen (ProfLAB)
- Kooperation mit Universitäten (z. B. INNALP Education Hub, ProQ-Steam, InnVET)

Im Rahmen von Bachelor- und Masterarbeiten und anderen Projekten werden auch Studierende aktiv in Forschungsprozesse eingebunden. Die Begleitung von Bachelorarbeiten ist eine Aufgabe, die alle Lehrenden, die über einen akademischen Abschluss auf Magister-/Masterniveau verfügen, übernehmen müssen, sofern die inhaltliche Expertise gegeben ist. Diese ist in einer entsprechenden Betreuer:innen-Liste oder



über die PH-Online Visitenkarten der Dozierenden für alle Studierenden nachlesbar. Für Masterarbeiten gilt grundsätzlich, dass die Betreuungsperson ein Doktorat abgeschlossen haben muss. Mitarbeiter:innen mit einem Magister oder Master können Masterarbeiten im Tandem mit Kolleg:innen, die ein abgeschlossenes Doktorat haben, betreuen.

Forschende Mitarbeiter:innen

- bewerben sich außerdem regelmäßig bei externen und internen „Calls for Papers“ (Aussendungen erfolgen über den PH-Tirol internen E-Mail-Verteiler)
- nehmen an der aktuellen wissenschaftlichen Kommunikation teil und entwickeln diese sowie sich selbst weiter
- disseminieren Forschungsergebnisse in unterschiedlichen Publikationsformaten (Konferenzen, Printmedien, siehe Kap. 6.4), Fortbildungsangeboten oder über Symposien, Tagungen etc.

PH-intern beteiligen sie sich u.a. an der Erstellung zentraler Richtlinien wie z. B. zur Gewährleistung der Kriterien guter wissenschaftlicher Praxis und erarbeiten z. B. Unterstützungsmaterialien wie

Zitationsrichtlinien für Abschlussarbeiten, oder den Leitfaden für geschlechtergerechte, nichtdiskriminierende und barrierefreie Sprachverwendung.

6.3 Beurteilung von Leistungen in der wissenschaftlich-berufsfeldbezogenen Forschung

Die Institution, die Organisationseinheiten sowie die Forscher:innen orientieren sich an den ethischen Grundsätzen für die bildungswissenschaftliche Forschung der Österreichischen Gesellschaft für Forschung und Entwicklung im Bildungswesen (ÖFEB), welche sich als Standards guter wissenschaftlicher Forschungspraxis verstehen.

Die Beurteilung von Leistungen in der wissenschaftlich-berufsfeldbezogenen Forschung ist vorrangig für zwei Bereiche relevant:

- für die dienstrechtliche Einstufung von Mitarbeiter:innen (im Rahmen von Neu-Einstellungen bzw. bei Änderungen der Verwendungsgruppe)
- für die Beantragung und Bewertung von Forschungsprojekten

Für die wissenschaftliche Beratung des Rektorats aber auch der forschenden Mitarbeiter:innen ist gem. neuem Organisationsplan die Implementierung eines



wissenschaftlichen Beirats in Vorbereitung, der im SJ 2025/26 seine Arbeit aufnehmen soll.

6.3.1 Wissenschaftliche Leistungen: dienstrechtliche Einstufungen

An österreichischen PHs gilt ein spezifisches Dienst- und Besoldungsrecht für Hochschullehrpersonen im öffentlichen Dienst. Es definiert verschiedene Verwendungsgruppen (ph3 bis ph1), die mit speziellen Ernennungserfordernissen und Dienstpflichten verbunden sind (siehe Kap. 7 und Durchführungsbestimmungen zum Dienst- und Besoldungsrecht der Hochschullehrpersonen und Vertragshochschullehrpersonen).

Zur Bewertung akademischer Leistungen von Bewerber:innen und Mitarbeiter:innen wurde ein systematischer Prozess entwickelt, der die formale und inhaltliche Prüfung eingereichter Publikationen und sonstiger Leistungen durch entsprechende Reviewprozesse regelt. Die Kriterien für die Bewertung von Publikationen sind im Mitteilungsblatt Nr. 17 (Studienjahr 2021/22) veröffentlicht und müssen für eine qualitätsgesicherte Einstufung durch das Rektorat und das BMBWF geprüft und bestätigt werden. Die Entscheidung über die Anerkennung liegt letztlich beim BMBWF, das sich aber auf die Empfehlung des Rektorats stützt. Bei negativer Beurteilung wird die betroffene Person informiert und erhält ggf. eine Beratung für mögliche Weiterentwicklungen.

6.3.2 Beantragung und Bewertung von Forschungsprojekten

PH Tirol-intern beantragte Forschungs- und Entwicklungsprojekte werden anhand festgelegter Kriterien extern begutachtet. Die externen Gutachten bilden die Grundlage für eine finale Prüfung und Genehmigung durch das Rektorat. Extern beantragte Projekte unterliegen den Kriterien der Fördergeber:innen.

PDCA-ZYKLUS BEANTRAGUNG UND BEWERTUNG VON FORSCHUNGS-PROJEKTEN

PLAN

Mitarbeiter:innen der PH Tirol können Projekte entwickeln oder aktualisieren und dafür Förderanträge stellen. Anträge sind zu bestimmten Zeiten oder (drittmitelfinanziert, Verlängerungen) ganzjährig einreichbar. Nach Einreichung entscheidet das VR über die Weiterleitung an externe Reviewer:innen zur Begutachtung. Das Rektorat trifft die finale Entscheidung über die Genehmigung oder Ablehnung. Abgelehnte Anträge können überarbeitet werden, genehmigte Projekte starten nach Abstimmung mit der Projektleitung.

DO

Die forschenden Mitarbeiter:innen führen die genehmigten Forschungstätigkeiten durch. Das Rektoratsbüro für Forschung und Projekte dokumentiert gemeinsam mit den Forschungsbeauftragten die Projektdaten und vereinbarten Projektphasen in der Forschungsdatenbank und stellt die Sichtbarkeit des Projekts und der Ressourcen in PH Online sicher.

CHECK

Zum 30. September jedes Studienjahres erstellt die Projektleitung einen Zwischenbericht, nach Projektabschluss einen Endbericht. Diese Berichte werden vom Rektoratsbüro für Forschung und Projekte geprüft. Reflexionsgespräche werden vorbereitet, die gemeinsam mit der Projektleitung und dem VR für Forschung und Entwicklung geführt werden. Diese Gespräche sind obligatorisch und tragen zur Qualitätssicherung und -entwicklung an der PH Tirol bei.

ACT

Die in den Reflexionsgesprächen und Dokumentationen identifizierten Entwicklungs-potenziale werden ko-konstruktiv als schriftliche Maßnahmen und Ziele für zukünftige Forschungsprojekte formuliert und umgesetzt.

6.4 Wissenstransfer

Der Transfer von Forschungsergebnissen umfasst interne und externe, nationale wie internationale Kommunikationsstrategien im wissenschaftlichen und öffentlichen Bereich. Die Kommunikation erfolgt im Rahmen von Vorträgen und Fortbildungen, Veröffentlichungen in Fachzeitschriften und Sammelbänden, Herausgeberschaften, Monografien und anderen Medien, wie Interviews, Podcasts und Zeitungsartikeln. Die Qualitätssicherung erfolgt über die jeweiligen Review-Verfahren der Publikationsorgane. Für Publikationen, die im Hinblick auf eine dienstrechtliche ph2-Weiterentwicklung relevant sind, erfolgt bei Fehlen eines Review-Verfahrens eine Einschätzung der Qualität der Publikation durch eine:n externe bzw. interne Fachexpert:in (siehe QM-Pilot).

WISSENSTRANSFER DER PH TIROL IN ZAHLEN (JAHR 2023)

Beiträge in Fachzeitschriften	63
Beiträge in Sammelwerken	35
Monographien	7
Herausgeberschaften	6
Poster	11
Organisation & Durchführung von Veranstaltungen	7
Vorträge	105
Beiträge in anderen Medien	15

Das Prinzip der forschungsgleiteten Lehre und lehre-gleiteten Forschung gilt für alle Bereiche der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Pädagog:innen. Die Ergebnisse von daten- und evidenzbasierten Studien fließen in die Konzeption und Durchführung von Lehrveranstaltungen ein. Erkenntnisse aus dem Bereich Forschung und Entwicklung werden auch in der Beratung und Begleitung von Bildungsinstitutionen genutzt. Das durch die Forschung generierte explizite Wissen wird so nicht nur mit dem impliziten Wissen der Lehrenden verknüpft, sondern auch an

die Studierenden und Lehrpersonen in Fort- und Weiterbildung weitergegeben. Die Qualitätssicherung erfolgt hier zum einen über die Lehrveranstaltungsevaluierungen, zum anderen ermittelt das VR für Forschung und Entwicklung auf Basis von Dokumentationen (z. B. Forschungsdatenbank) und regelmäßigen Reflexionsgesprächen inwieweit die Forschungsergebnisse in die Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie die SEB einfließen.

6.4.1 Tagungen, Symposien, Fortbildungen

Als (Mit)Veranstalter:in richtet die PH Tirol regelmäßig vielfältige nationale und internationale Tagungen und Symposien aus. Hierzu zählen u. a. das Innsbrucker Gipfeltreffen für Führungspersonen im Bildungsbereich, das MINT-Forschungssymposium, die Innsbrucker Fachtagung zur Elementarpädagogik, die Tagung zum Thema Gesunde Schule, die Tagung des Bundesschwerpunkts Fachdidaktik Deutsch in der Primarstufe sowie zur multiperspektivischen Reflexion von Heterogenität. Ein regelmäßig genutztes Format zur internen und externen Wissenschaftskommunikation ist u.a. die Lange Nacht der Forschung.

Die PH Tirol unterstützt ihre Mitarbeiter:innen bei Disseminationen von Forschungsergebnissen (z. B. durch Druckkostenzuschüsse) und fördert die Teilnahme (als Vortragende und Teilnehmer:innen) an nationalen und internationalen Kongressen (z. B. Tagungen der Österreichischen Gesellschaft für Forschung und Entwicklung im Bildungswesen (ÖFEB), der Deutschen Gesellschaft für Fremdsprachenforschung, des deutschen Zentrums für Lehrer:innenbildung, Grazer Grundschulkongress) durch Dienstpflichtenfreistellungen und Reisekostenzuschüsse.

Die Qualitätssicherung erfolgt über Begutachtungs- und Review-Prozesse der jeweiligen Beiträge. Für durch die PH Tirol organisierte Fortbildungen und Veranstaltungen erfolgt die Qualitätssicherung über Evaluierungen seitens der Hochschulentwicklung.

6.4.2 Publikationen

Die Publikationen aller Mitarbeiter:innen sind auf deren jeweiligen PH-Online-Visitenkarten unter "Leistungen" abrufbar. Inwiefern diese Publikationen (wissenschaftlichen Erkenntnisse) in die Lehre transferiert werden, könnte über PH-Online-Einträge

sichtbar gemacht werden, wird derzeit aber noch nicht genutzt (Entwicklungspotenzial).

Die PH Tirol ist Herausgeber:in zweier Fachzeitschriften: Das Magazin PrimEl ist ein interaktives open access Magazin für Pädagog:innen im Bereich der Primar- und Elementarpädagogik. Das Journal Transfer „Forschung <-> Schule“ zielt drauf ab, die Verbindungen zwischen Forschung und schulischer Praxis zu stärken und das Wissen aus der Forschung nicht nur in die Wissenschaftscommunity zu transferieren, sondern vor allem auch in die Schulen zu bringen.

Die Qualitätssicherung erfolgt über einen Review-Prozesse der Herausgeber:innen und Fachexpert:innen des jeweiligen Themen-/Heftschwerpunkts. Die Autor:innen werden im Schreibprozess vom Redaktionsteam begleitet, um den Qualitätsanforderungen der Zeitschrift zu entsprechen.

6.4.3 Interne und externe Wissenschaftskommunikation

Alle genehmigten Forschungs- und Entwicklungsprojekte der PHN Österreichs sind auf der Forschungslandkarte abgebildet, welche über die Website der PH Tirol abrufbar ist. Auf der Website sind weitere Kurzinformationen zu Projekten der PH Tirol zu finden. Alle Forschungs- und Entwicklungsprojekte werden zudem in der Forschungs- und Leistungsdatenbank erfasst und sind daher auch in PH-Online abgebildet.

Zur internen Wissenschaftskommunikation trägt der an der PH Tirol regelmäßig stattfindende (PH-interne) Tag der Forschung bei. Ein weiteres internes Wissenschaftskommunikationsformat ist die neu gegründete, regelmäßig stattfindende Forschungs-Marend, bei der sich alle Mitarbeiter:innen der PH Tirol (inklusive Praxisschulen), sowohl aus Forschungs- als auch aus Praxis-Perspektive dem Thema Forschung konstruktiv widmen und so die Kooperation und die wechselseitige interne Sichtbarkeit stärken. Anfang 2023 hat sich zudem eine Gruppe zur wissenschaftlichen Vernetzung im Themenbereich KI gegründet, die sich regelmäßig trifft und neueste Erkenntnisse austauscht. Auch hier steht der wechselseitige Transfer von Forschung und Praxis im Zentrum. Außerdem werden einzelne Forschungs- und Entwicklungsprojekte von den Mitarbeiter:innen (PH-intern) vorgestellt (z. B. das Erasmus+ KA2-Projekt „KazDual“).

Durch Kooperationen mit dem Regional Educational Competence Centre (RECC), dem Tiroler Bildungsservice, dem Medienportal LeOn, der Tiroler Bildungsdirektion, im Lehrer:innenverbund West sowie durch die Mitgliedschaft beim Verein Klasse!Forschung findet ein regelmäßiger Austausch mit der erweiterten Bildungs- und Forschungscommunity und relevanten Stakeholdern statt, in deren Rahmen die Wissenschaftsexpertise der PH Tirol angefragt und disseminiert wird.

Weiterer Austausch findet durch zahlreiche nationale und internationale Kooperationen der einzelnen Mitarbeiter:innen (Beispiel) statt, die diese auf ihren persönlichen Webseiten der PH Tirol auflisten. Beiträge in TV und Printmedien, z. B. zu Verschwörungstheorien oder dem Lernatelier Wunderstift zählen ebenfalls zum externen Wissenstransfer.

6.5 Aufgaben der Organisation und Administration im Bereich der wissenschaftlich-berufsfeldbezogenen Forschung

Die PH Tirol gestaltet einen förderlichen Rahmen für Forschung und hat zur Unterstützung der forschenden

Mitarbeiter:innen eine Supportstruktur implementiert, die Projektantragsberatung, Projektbegleitung, Publikations- und Disseminationsberatung in Form von individuellen Gesprächssettings und durch ein ProfLAB Angebot sowie Forschungsfortbildung umfasst.

Primäre Ansprechpartner:innen für Forschungsagenden an den Lehr- und Forschungsinstituten sind die jeweiligen Forschungsbeauftragten. Sie beraten forschende Mitarbeiter:innen und stehen in regelmäßigem Austausch mit ihren ILs, dem VR für Forschung und Entwicklung und dem Rektoratsbüro für Forschung und Projekte.

Das Rektoratsbüro unterstützt forschende Mitarbeiter:innen und die Praxisschulen durch die Koordination und Abwicklung organisatorisch-administrativer Aufgaben in der wissenschaftlich-berufsfeldbezogenen Forschung. Es fungiert als zentrale Servicestelle und Informationsdrehscheibe für Projektanträge, Forschungsdokumentation und Publikationsmöglichkeiten. Gemeinsam mit dem VR für Forschung und Entwicklung arbeitet das Büro daran, die Qualität und Effizienz der Forschungs- und Projekttätigkeiten zu fördern und den Transfer von Forschungsergebnissen in die Praxis zu stärken.





Das Rektoratsbüro ist weiters für die Qualitäts-sicherung und Verwaltung des Berichtswesens aller Projekte zuständig, einschließlich der Dokumentation in PH-Online und der Forschungsdatenbank. Es ko-operiert mit dem International Office hinsichtlich der Abgrenzung von Mobilitäts- zu Forschungsprojekten.

Bei der Prüfung und Beurteilung von Leistungen in der wissenschaftlich-berufsfeldbezogenen Forschung, koordiniert das Büro den Prozess der Begutachtung dieser Leistungen (siehe Kap. 6.3). Zusätzlich unter-stützt es das VR für Forschung und Entwicklung im Genehmigungsprozess von Masterarbeiten und der Vergabe von Masterarbeitspreisen.

Wesentlich für die Nachvollziehbarkeit und Transparenz der Prozesse im Forschungsbereich ist die Plattform QM-Pilot, wo nicht nur die Prozesse, sondern grundlegende Informationen sowie alle erforderlichen Vorlagen bereitgestellt sind. Diese Prozesse wurden, koordiniert vom VR für Forschung und Entwicklung, vom Rektoratsbüro für Forschung und Projekte, der Stabstelle für Hochschulentwicklung und den Forschungsbeauftragten im Sommer 2024 adaptiert bzw. weiterentwickelt.

Für einige Prozesse im Rahmen der Forschungsaufgaben wurden zur Vereinfachung und Vereinheitlichung der Organisation und Administration digitale Instrumente entwickelt, die die Bearbeitung rationalisieren und transparent nachvollziehbar machen (z. B. Projekt- und Forschungsdatenbank, Genehmigungs- und Abwicklungsverfahren für Bachelor- und Masterarbeiten). Darüber hinaus stehen relevante Do-kumente (z. B. Vorlagen, Anleitungen) für forschende Mitarbeiter:innen im QM Pilot und der Forschungsdatenbank zur Verfügung.

6.6 Stärken

- Umfassendes und transparentes Prozessmanagement
- Starke Berücksichtigung von Forschung in der Organisations- und Personalentwicklung

6.7 Entwicklungschancen

- Weitere Etablierung der Funktion der Forschungsbeauftragten
- Installierung eines wissenschaftlichen Beirats sowie einer Ethikkommission

Standard 7

Die Hochschule setzt Qualitätsmanagementmaßnahmen entlang der angestrebten Ziele im Bereich Personal um. Sie überprüft den Beitrag der Maßnahmen zur Zielerreichung und zur Entwicklung ihrer Qualität. Die Ergebnisse der Überprüfung fließen in die Adaptierung der gesetzten Maßnahmen ein.

Standard 7: Personal

7.1 Vorbemerkung

Als nachgeordnete Dienststelle ist die PH Tirol dem BMBWF unterstellt, das die zentrale Steuerung der PHs in Österreich übernimmt. Wesentliche Entscheidungen, wie die Zuteilung von Planstellen für Lehre und Verwaltung sowie das Lehrbeauftragtenbudget, werden vom BMBWF festgelegt und tragen entscheidend zur Zielerreichung in den jeweiligen Leistungsbereichen bei. Zusätzlich besteht eine komplexe Konstellation hinsichtlich verschiedener Kategorien an Beschäftigungsverhältnisse. An der PH Tirol sind sowohl Personen mit einem Dienstverhältnis zum Land als auch zum Bund tätig, was unterschiedliche vertragliche Rahmenbedingungen und dienstrechte Regelungen (z. B. Arbeitszeit, Urlaubsansprüche, Aufgabenspektrum) bedingt. Die Personalstruktur der PH Tirol gliedert sich grundlegend in vier verschiedene Beschäftigungsverhältnisse:

- (Vertrags)Hochschullehrpersonen sind als Stammpersonal mit befristetem oder unbefristetem Dienstvertrag oder als dienstzugeteilte Bundes- oder Landeslehrpersonen (→ Glossar) tätig. Die Gruppe der Hochschullehrpersonen umfasst die Verwendungsgruppen ph1, ph2 und ph3. Ihr Aufgabenbereich beinhaltet gemäß § 200d Abs. 2 BDG und § 48g Abs. 2 VBG die Abhaltung von Lehrveranstaltungen (inkl. Fernstudium und E-Learning) und Prüfungen, wissenschaftlich-berufsfeldbezogene Forschung, die Betreuung und Beratung von Studierenden (insbesondere bei Bachelor- und Masterarbeiten), die Mitarbeit in Organisation und Verwaltung, einschließlich Evaluierung und Qualitäts sicherung, die Entwicklung und Betreuung von Bildungsangeboten sowie die Begleitung von Schulentwicklungsprozessen.

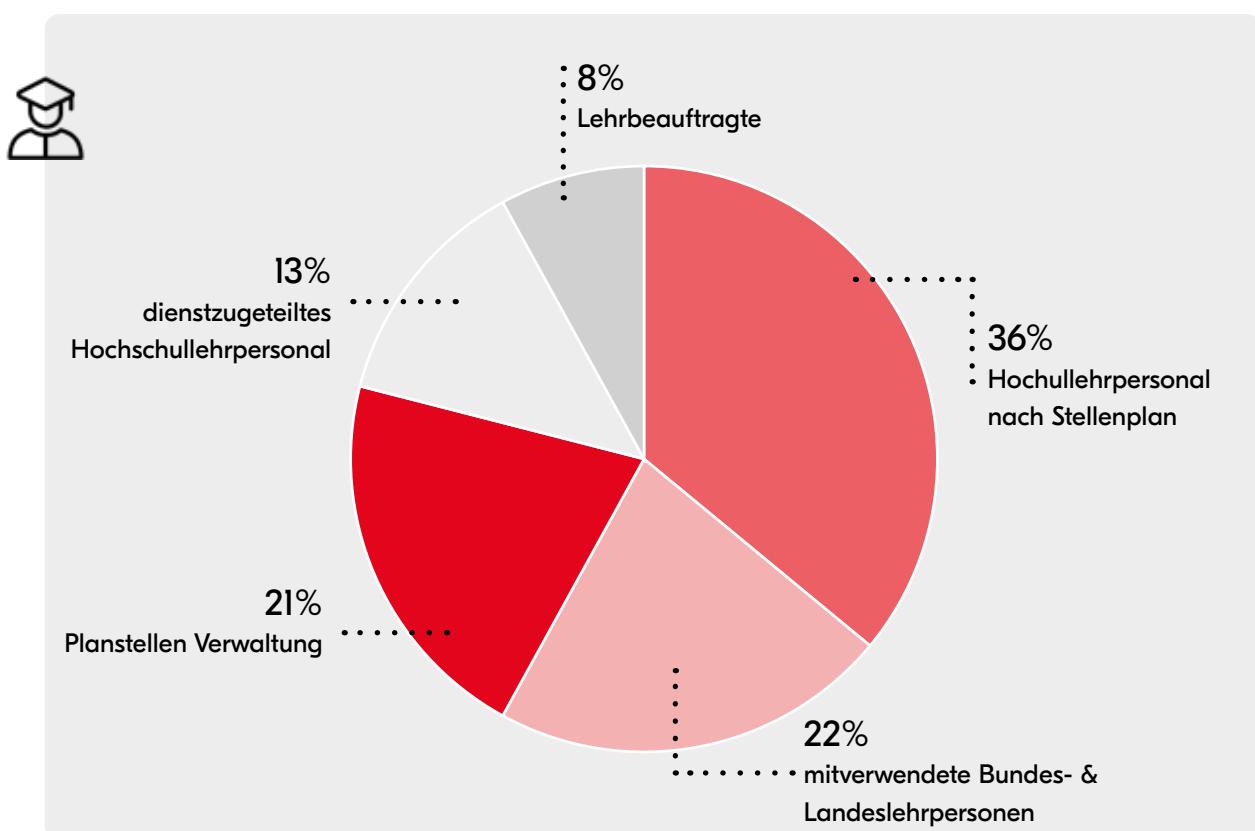


Abbildung 8: Personalstruktur in VBÄ PH Tirol, SJ 22/23

- ➔ **Mitverwendete Lehrpersonen** sind aktive Bundes- und Landeslehrer:innen, die bis zu einem Beschäftigungsausmaß von 50 % ihre Expertise, besonders hinsichtlich Theorie-Praxis-Transfer, einbringen.
- ➔ **Lehrbeauftragte** werden ohne dienstrechtliche Abhängigkeit und auf Honorarbasis ausschließlich in der Lehre eingesetzt.
- ➔ **Verwaltungspersonal** unterstützt bei der Erfüllung der hochschulichen Aufgaben in den jeweils definierten Bereich (z. B. IT, Buchhaltung usw.) (§ 19 Abs. 1 HG 2005 idgF). Als Teil der öffentlichen Verwaltung steht das Verwaltungspersonal in einem öffentlich-rechtlichen oder vertraglichen Dienstverhältnis zum Bund.

Die verschiedenen Beschäftigungsverhältnisse erfordern differenzierte Ansätze im Qualitätsmanagement der Personalauswahl, Einsatzplanung und -entwicklung. Auch gesellschaftliche Zielsetzungen sowie Aspekte der Internationalisierung und Mobilität müssen je nach Beschäftigungsform unterschiedlich berücksichtigt werden. Das Rektorat legt großen Wert auf die respektvolle Wertschätzung aller Mitarbeiter:innen und deren Beitrag zur gemeinsamen Zielerreichung. Transparente Ziel- und Erwartungskommunikation sowie eine hohe Lösungsorientierung sind dabei entscheidend, um die PH Tirol als attraktive Arbeitgeberin in Tirol, Österreich und den Nachbarländern zu positionieren.

7.2 Qualitätsmanagement der Auswahl und Aufnahme von Lehrpersonal

7.2.1 Auswahl und Aufnahme von Stammlehrpersonal und dienstzugeteilten Personen

Grundlegende Informationen zu Tätigkeitsbereichen, Beschäftigungsformen und Arbeitsverhältnissen an der PH Tirol finden sich auf der Website. Die strukturierten Auswahl- und Aufnahmeprozesse sind im QM-Pilot abgebildet.

Nach Abstimmung mit den ILs und Entscheidung des Rektorats über die auszuschreibenden Planstellen²⁵ erstellt die jeweilige IL innerhalb einer vereinbarten Frist in Absprache mit Fachexpert:innen die Ausschreibungstexte. Diese werden in eine Datei, die für alle am Prozess beteiligten Mitarbeiter:innen zugänglich ist, eingetragen. Die Personalabteilung

erstellt auf Basis dieser Texte und standardisierter Vorlagen die finalen Ausschreibungen für die jeweilige Verwendungsgruppe (ph1, ph2, ph3). Diese werden der Personalvertretung und dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Mitwirkung übermittelt und online auf der Website sowie über die Jobbörse (→ Glossar) der Republik Österreich veröffentlicht. Zusätzlich werden die Ausschreibungen an Fachverbände und über die Social-Media-Kanäle der PH Tirol verbreitet. Kostenpflichtige Anzeigen erfolgen nur in Ausnahmefällen. Bewerbungen sind online einzureichen (siehe Standard 2, Dokumentenmanagement, Digitalisierung), wobei während der Bewerbungsfrist nur das Rektorat Einsicht in die Unterlagen hat.

Nach Ende der Bewerbungsfrist können die ILs, die Personalvertretung und der AKG Einsicht in die Unterlagen nehmen. Bewerber:innen, die die Kriterien nicht erfüllen, erhalten ein standardisiertes Absageschreiben. Jene Kandidat:innen, die qualitativ und quantitativ den Anforderungen entsprechen, werden zum Hearing oder Gespräch eingeladen.

Für ph1-Ausschreibungen (Hochschulprofessuren) erfolgt ein öffentliches Hearing mit Fachvortrag und anschließendem Bewerbungsgespräch mit einer Berufungskommission, die sich aus einem Mitglied des Rektorats (Vorsitz), der zuständigen IL, mindestens einem:einer internen oder externen Fachexpert:in, einem Mitglied der Personalvertretung und einem Mitglied des AKG zusammensetzt. Für ph2- und ph3²⁶-Ausschreibungen erfolgt ein Bewerbungsgespräch mit einer Bewerbungskommission (Zusammensetzung wie bei ph1). Sämtliche Bewerbungsgespräche werden entlang eines mit der Personalvertretung akkordierten Gesprächsleitfadens geführt, der jährlich überarbeitet wird. Das gesamte Bewerbungsverfahren wird in einem digitalen Notizbuch dokumentiert.

Auf Grundlage des Kommissionsvorschlags erfolgt ein Beschluss des Rektorats, woraufhin von der Personalabteilung das Berufungs- bzw. Bestellungsverfahren eingeleitet wird. Die Vertragserstellung und Gehalteinstufig erfolgen durch das BMBWF, die PH Tirol ist lediglich für die Sammlung und Weiterleitung der erforderlichen Personalunterlagen zuständig. Die Personalabteilung der PH Tirol unterstützt diesen Prozess durch eine zeitnahe, transparente und authentische Kommunikation und hohen Servicecharakter.

25 Keiner Ausschreibung bedarf es, wenn die Planstelle im Wege einer Dienstzuteilung von konkret angeforderten Lehrpersonen besetzt werden soll.

26 Ph3-Ausschreibungen sind gem. Auftrag des BMBWF nur mehr nach Rücksprache mit und Freigabe durch das BMBWF möglich.

7.2.2 Auswahl und Aufnahme von Lehrpersonen in Mitverwendung

Die Aufnahme von mitwendeten Lehrpersonen aus Schulen ist vom Gesetzgeber mit einer halben Lehrverpflichtung (zehn Werteinheiten → Glossar) begrenzt. Mitwendungen müssen gemäß Dienstreicht nur ausgeschrieben werden, wenn der Hochschule keine geeigneten Bewerber:innen namentlich bekannt sind. Aufgrund der engen Vernetzung mit Schulen erfolgt eine Kontaktaufnahme zu potentiellen Interessent:innen meist durch die jeweiligen ILs. Zudem verschickt die PH Tirol je nach Bedarfslage im Jänner einen entsprechenden Aufruf zur Interessensbekundung an alle Lehrer:innen in Tirol. Auch hier erfolgt – bei passendem Profil – die Kontaktaufnahme durch die IL. Nach Abschluss der Auswahl erhalten die nicht berücksichtigten Personen eine standardisierte Absage. Die Bedarfsmeldungen werden in Form eines Antrags auf Mitverwendung im Februar von den jeweiligen Lehrpersonen an die Schulen und die Bildungsdirektion kommuniziert. Im September erfolgt die Übermittlung einer endgültigen Mitwendungsmeldung an die Schulen bzw. die Bildungsdirektion.

Mitwendete Lehrpersonen können im gesamten Aufgabenspektrum (siehe Kap. 7.1) eingesetzt werden. Mitwendungen sind immer auf ein Studienjahr begrenzt, was sich im Sinne der Kontinuität als hinderlich, in Bezug auf qualitative Aspekte (Performance) aber durchaus positiv zeigen kann.

7.3 Qualitätsmanagement der Auswahl und Aufnahme von Verwaltungspersonal

Neue Planstellen für Verwaltungspersonal müssen beim BMBWF beantragt werden, durch Pensionierungen oder Kündigungen frei gewordene Planstellen müssen gemäß der aktuellen Arbeitsplatzbeschreibung wiederbesetzt werden (gesetzliche Grundlage: VBG und BDG).

Die Ausschreibungstexte werden nach gesetzlichen Vorgaben in Abstimmung mit dem Rektorat und der Rektoratsdirektion von der Personalabteilung erstellt. Freiwerdende Stellen werden zunächst intern ausgeschrieben. Wird keine geeignete Besetzung gefunden, erfolgt die Ausschreibung bundesweit über die Jobbörse der Republik Österreich und die Website der PH Tirol.

Entsprechend dem vorgegebenen strukturierten Verfahren werden Bewerber:innen, die die formalen Voraussetzungen erfüllen und geeignet erscheinen, zum Auswahlverfahren eingeladen. Das Verfahren umfasst ein persönliches Gespräch mit der Bewerbungskommission (Rektoratsdirektorin, Abteilungsleitung, Personalvertretung, AKG bzw. weitere fachkundige Personen) sowie eine standardisierte, vorgeschriebene Online-Testung. Daraus ergibt sich ein Reihungsprotokoll, das vom Rektorat beschlossen und dem BMBWF zur Genehmigung vorgelegt wird. Die endgültige Entscheidung über die Aufnahme als Verwaltungsperson in den öffentlichen Dienst erfolgt über die Personalstelle des BMBWF, analog zum Anstellungsprozedere für Lehrende. Der Dienstbeginn wird vom BMBWF festgelegt.

7.4 Personaleinsatzplanung

Eine qualitätsvolle und systematische Personalplanung ist für die PH Tirol in ihrem Verständnis als professionelle Bildungsinstitution zentraler Erfolgsfaktor, wobei der vom BMBWF vorgegebene Stellenplan die Grundlage für das gesamte Planungs-, Auswahl- und Aufnahmeverfahren bildet. Der Stellenplan normiert jährlich für die jeweilige Beschäftigungsform die Ziel-Kontingente für Verwaltungsbedienstete bzw. (Vertrags-)Hochschullehrpersonen in Planstellen (VBÄ) in den Verwendungsgruppen ph1, ph2, ph3, mitwendete Lehrpersonen differenziert nach Bundes- und Landeslehrer:innen (VBÄ) und Lehrbeauftragte (→Glossar) (Finanzbetrag; Lehrbeauftragtenbudget).

Die Abstimmung der Bedarfe in den jeweiligen Beschäftigungsgruppen erfolgt regelmäßig in den Institutsleitungskonferenzen. Dabei liegt der Fokus zunächst auf der Abstimmung zwischen den jährlichen Zuteilungen des BMBWF und den tatsächlichen Bedarfen, nimmt aber auch mittel- und langfristige Zielsetzungen der Hochschule gem. des Ziel- und Leistungsplans in den Blick (z. B. profilgebende Schwerpunkte MINT, Elementarpädagogik).

Die Personalplanung für mitwendetes Lehrpersonal ist insofern eine Herausforderung, als diese jährlich zu beantragen und eng an den Lehreplanungsprozess gekoppelt ist. Letzterer unterliegt bis zum Studienbeginn gewissen Schwankungen und ist stark vom derzeitigen Lehrer:innenmangel geprägt. Eine engmaschige Abstimmung erfolgt durch die

Institutsleitungen, ggf. im Austausch mit betroffenen Schulleitungen und der Bildungsdirektion.

Zur Unterstützung einer transparenten Personalplanung wird die von der PH Kärnten entwickelte Software „PLATO“ (→ Glossar) verwendet. Ein regelmäßiges Personalmonitoring und -controlling begleitet den gesamten Abstimmungsprozess der Planstellen- und Mitverwendungskontingente und erfolgt in laufenden Jour fixes der Rektorin mit der Stabsstelle für Hochschulentwicklung. Die Ergebnisse des Monitorings werden den ILs zur Verfügung gestellt und bilden gemeinsam mit den akkordierten Erfordernissen die Basis für die Ausschreibungen von Planstellen und die Rekrutierung von Mitverwendungen.

Bei der Planung der Lehrbeauftragten stellt die unterschiedliche Logik der kalenderjahrbezogenen Budgetzuteilung für Lehrbeauftragungen einerseits und der studienjahrbezogenen Lehreplanung andererseits eine besondere Herausforderung dar. Ein detailliertes Budgetcontrolling (Stabsstelle Hochschulentwicklung) überwacht quartalsweise den Verbrauch des vom Rektorat für das jeweilige Kalenderjahr den OEs zugeteilten Lehrbeauftragtenbudgets. Erfordern unterjährige Beauftragungen des BMBWF oder Krankenstände/Karenzierungen einen erhöhten Einsatz von Lehrbeauftragten, müssen Mittel aus dem Sachmittelbudget umgewidmet werden.

7.5 Personalentwicklung

Hochqualifizierte und engagierte Mitarbeiter:innen sind die wichtigste Ressource und der entscheidende Erfolgsfaktor für eine Expert:innenorganisation wie die PH Tirol. Daher wird Personalentwicklung an der PH Tirol als systematisch gestalteter und kontinuierlicher Prozess verstanden, dessen Ziel es ist, die individuellen Lern- und Leistungspotenziale aller Mitarbeiter:innen zu identifizieren und zu fördern. Diese Potenziale müssen im Einklang mit den gesellschaftlichen Anforderungen und der strategischen Ausrichtung der PH Tirol genutzt werden, um einen systematischen Kompetenzaufbau (Mitarbeiter:innen- und Perspektivengespräche, Fördermaßnahmen etc.) zu gewährleisten. Hauptverantwortlich dafür zeichnet die Rektorin, welche die Agenden der Personalentwicklung an die Stabsstelle für Hochschulentwicklung delegiert hat.

PDCA-ZYKLUS PERSONALEINSATZPLANUNG

PLAN

- ➔ Grundlage: Stellenplan des BMBWF mit Ziel-Kontingenten für Hochschullehrpersonen, Verwaltungsbiedienstete und Lehrbeauftragte
- ➔ Berücksichtigung von Schwerpunkten (ZLP)
- ➔ Abstimmung der Bedarfe in monatlichen IL-Konferenzen unter Berücksichtigung langfristiger Ziele (z. B. MINT, Elementarpädagogik).

DO

- ➔ Durchführung der Personalplanung auf Basis abgestimmter Bedarfe (siehe Plan)
- ➔ Koppelung der Personalplanung für mitverwendetes Lehrpersonal an den Lehreplanungsprozess
- ➔ Nutzung der Software „PLATO“ zur Unterstützung einer transparenten Planung
- ➔ Ausschreibung von Planstellen und Rekrutierung auf Grundlage von Monitoring-Ergebnissen und akkordierten Erfordernissen.

CHECK

- ➔ Regelmäßiges Monitoring und Controlling der Planstellen- und Mitverwendungskontingente durch die Stabsstelle Hochschulentwicklung
- ➔ Überwachung des Lehrbeauftragtenbudgets durch detailliertes Budget-controlling (quartalsweise)
- ➔ Analyse von Abweichungen und Berücksichtigung der Ergebnisse in laufenden Abstimmungsprozessen und Konferenzen.

ACT

- ➔ Anpassung der Planung basierend auf Monitoring-Ergebnissen und Bedarfsänderungen (z. B. Lehrer:innenmangel)
- ➔ Integration der Erkenntnisse in den nächsten Planungszyklus
- ➔ Verbesserung der Transparenz und Effizienz durch kontinuierliche Weiterentwicklung der eingesetzten Systeme.

7.5.1 Lehr- und Verwaltungspersonal

Die Auseinandersetzung mit den individuellen Entwicklungsbedürfnissen der Mitarbeiter:innen erfolgt in den jährlich stattfindenden Mitarbeiter:innengesprächen, die von den jeweils dienstrechtlich Vorgesetzten geführt werden. Für die IL sind dies das jew. fachlich zuständige Vizerektorat und für die Lehrenden die zuständige IL. In der Verwaltung werden die Mitarbeiter:innengespräche von der Rektoratsdirektorin mit den Abteilungsleitungen und von diesen mit ihren Mitarbeiter:innen geführt.

Die Gespräche haben den Charakter von Bilanz- und Zielvereinbarungsgesprächen und werden entlang eines standardisierten Leitfadens geführt, der beiden Gesprächspartner:innen bereits zur Vorbereitung dient. Es werden die Leistungen des vergangenen Studienjahres analysiert und reflektiert sowie Karriere- bzw. Veränderungswünsche besprochen. Außerdem werden die strategischen Handlungsfelder der PH Tirol (Nachhaltigkeit, Internationalisierung, Digitalisierung, Diversität und Inklusion) explizit thematisiert und der Beitrag der Mitarbeiter:innen in diesen Bereichen analysiert. Aus den Analysen und Reflexionen werden Ziele und Maßnahmen für das kommende Studienjahr abgeleitet und Unterstützungs- bzw. Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart.

Zusätzlich zum Mitarbeiter:innengespräch, das im Frühjahr/Sommer stattfindet, können Mitarbeiter:innen bereits im Herbst eines Studienjahres ein Perspektivengespräch mit der:dem jeweiligen Vorgesetzten einfordern. Die Dokumentation dieses Gesprächs erfolgt individuell durch die Gesprächspartner:innen, Ergebnisse finden Eingang in das Mitarbeiter:innengespräch (siehe auch Kap. 2).

Weitere Maßnahmen der Personalentwicklung sind:

- ➔ **Onboarding (Lehr- und Verwaltungspersonal):** Personalentwicklung beginnt am ersten Arbeitstag, an dem alle neuen Mitarbeiter:innen im Rahmen eines „Startklar-Tages“ begrüßt und in die wesentlichen organisatorischen und inhaltlichen Aspekte ihres zukünftigen Arbeitsplatzes eingeführt werden. Diese Einführung wird durch einen laufenden Moodlekurs, der eine asynchrone Begleitung für das erste Arbeitsjahr bietet, flankiert. Außerdem wird an jedem Institut ein „Buddy“ nominiert, der die neuen Kolleg:innen im ersten Jahr besonders begleitet.

➔ **ProfLAB (Lehr- und Verwaltungspersonal):**

Unter dem Label „ProfLAB“ werden spezifische Angebote für die interne Qualifizierung des Hochschulpersonals erstellt und durchgeführt. Es handelt sich dabei um ein Programm, das standortbezogene, zielgruppenspezifische Personalentwicklung in diversen Lernformaten realisiert.

- ➔ Förderung der aktiven Teilnahme an (wissenschaftlichen) Tagungen im In- und Ausland (Lehrpersonal), Erasmus-Mobilitäten (Lehr- und Verwaltungspersonal), an Angeboten der Verwaltungskademie des Bundes (Lehr- und Verwaltungspersonal) und an Fort- und Weiterbildungsangeboten des BMBWF für das Personal aller österreichischen Hochschulen (z. B. Genderkompetenz, Digitalisierung, QMS)
- ➔ Förderung der Vernetzung mit anderen Hochschulen durch die Teilnahme an bundesweiten Arbeitsgruppen bzw. individuelle Hochschulbesuche (Lehr- und Verwaltungspersonal)
- ➔ Förderung des kollegialen Lernens in unterschiedlichen Formaten (Lehr- und Verwaltungspersonal) z. B. Tag der Lehre, Tag der Forschung, Digi-Espresso, Forschungs-Marend, QMSSpresso

Eine entsprechende Qualitätssicherung erfolgt je nach Maßnahmen und Angebot systematisch durch LV-Evaluationen bzw. durch entsprechendes Feedback in den Mitarbeiter:innengesprächen. So werden beispielweise alle Maßnahmen des vergangenen Studienjahres zwischen Mitarbeiter:in und Führungskraft hinsichtlich des personalentwicklerischen Nutzens besprochen. Wesentliche Erkenntnisse werden im Protokoll festgehalten und fließen in die weitere Planung der Personalentwicklungsmaßnahmen durch die SHE ein.

7.5.2 Nachwuchsförderung

Im Bereich des Verwaltungspersonals legt die PH Tirol großen Wert auf die Besetzung von Verwaltungspraktikumsstellen und eine fundierte Unterstützung der Lehrlinge. Zwei eigens beauftragte Verwaltungsmitarbeiter:innen fungieren als Vertrauenspersonen für die Lehrlinge.

Für die Nachwuchsförderung im Lehrpersonal sind die Möglichkeit der Forschungsqualifizierung durch Lehrerreduktion, die Förderung der Teilnahme am Hochschullehrgang „Hochschuldidaktik“ (60

ECTS-AP) und die Unterstützung der Teilnahme an Doktorats- und Habilitationsprogrammen zu nennen. Neben der Förderung der Forschungsqualifikation durch eine Reduktion der Lehrverpflichtung wird insbesondere darauf geachtet, dass bei möglichst vielen Forschungsprojekten forschungserfahrene Hochschullehrpersonen in Forschungsprojekten mit weniger forschungserfahrenen Kolleg:innen zusammenarbeiten.

Zusätzlich zum Mitarbeiter:innengespräch finden zur Qualitätssicherung regelmäßige Rückmeldeschleifen zu den Forschungsprojekten (z. B. Zwischenberichte, Feedbackgespräche, siehe [Kap. 6](#)) statt.

7.6 Gesellschaftliche Zielsetzungen in Bezug auf das Personal

Die PH Tirol erwartet von ihren Mitarbeiter:innen diversitätssensibles, ökologisch und ethisch verantwortungsvolles Handeln, das dem umfassenden Bildungsauftrag gerecht wird. Die Verwendung einer gender- und diversitätsgerechten Sprache (siehe Sprachleitfaden) sowie eine wertschätzend-konstruktive Haltung sind selbstverständlich.

Die PH Tirol fühlt sich der Umsetzung von Chancengleichheit auf allen Ebenen verpflichtet. Eine Fachstelle für Gender-, Diversitätskompetenz und Inklusion, die mit entsprechenden personellen Ressourcen ausgestattet ist und ins gesamte Haus wirkt, verdeutlicht dieses Bekenntnis auf institutioneller Ebene. Neben dem Ziel- und Leistungsplan ist die [Diversitätsstrategie](#) das wesentliche strategische Dokument für die Stoßrichtungen der PH Tirol in diesem Bereich.

Vielfalt hat an der PH Tirol einen hohen Stellenwert – das zeigt sich nicht nur in entsprechenden Veranstaltungen (z. B. Tagung Heterogenität, Tagung Mehrsprachigkeit, Tagung Autismus) sondern findet auch expliziten symbolischen Ausdruck (z. B. Pride Flag im Juni, WCs für alle). Die PH Tirol ist seit dem Neu- und Umbau barrierefrei und fortlaufend bemüht, die Arbeitsbedingungen für beeinträchtigte Personen stetig zu verbessern (z. B. Verdunkelungen, unterstützende Arbeitsmittel usw.). Für spezifische Anliegen steht eine Behindertenvertrauensperson (→ Glossar) der Personalvertretung für die Verwaltung zur Verfügung.

Die PH Tirol bekennt sich zu nachhaltiger Entwicklung, was seinen institutionellen Ausdruck in der

mit Personalressourcen ausgestatteten Fachstelle Bildung für Nachhaltige Entwicklung (BNE) findet. Die PH Tirol gehört dem ÖKOLOG-Netzwerk (→ Glossar) an und ist mit dem ÖKOLOG-Label zertifiziert. Ein:e eigene ÖKOLOG-Beauftragte:r kümmert sich um die Einhaltung der dafür erforderlichen Richtlinien. Die PH Tirol beteiligt sich intensiv am regionalen Nachhaltigkeitsdiskurs und wirkt in entsprechenden Arbeitsgruppen mit (z. B. UniNetz, Tiroler Hochschulkonferenz → Glossar). Das zentrale strategische Dokument – neben dem Ziel- und Leistungsplan – ist die [Nachhaltigkeitsstrategie](#).

Die Hochschule bekennt sich darüber hinaus zu einer zukunftsorientierten Gestaltung von Bildung durch die konsequente Nutzung und Förderung digitaler Technologien und künstlicher Intelligenz. Ihre transformative Kraft ist ein zentraler Motor für die Weiterentwicklung von Lehre und Forschung und für die Bewältigung globaler gesellschaftlicher Herausforderungen. Die zentralen strategischen Dokumente – neben dem Ziel- und Leistungsplan – sind die [Digitalisierungsstrategie](#) und die [Leitlinien zur Verwendung textgenerativer Künstlicher Intelligenz an der PH Tirol](#).

Sowohl im Bereich von Gender- und Diversität wie auch im Bereich der Bildung für nachhaltige Entwicklung und der Digitalisierung werden laufend Professionalisierungsangebote im Rahmen des internen Professionalisierungsprogramms ProfLAB (z. B. Nachhaltigkeitswoche) gesetzt.

In gesellschaftlichen Krisensituationen übernimmt die PH Tirol Verantwortung: Im Zuge der Flüchtlingskrise 2015 wurde eine „Flüchtlingsklasse“ installiert, anlässlich des Ukraine-Krieges übernahmen Lehrende der PH Tirol in Zusammenarbeit mit dem Land Tirol



Deutschkurse für Betroffene bzw. organisierten Basare. In unterschiedlichen Veranstaltungsformaten wird versucht, über Verschwörungstheorien aufzuklären und gegen Antisemitismus aufzutreten.

Darüber hinaus wird der nationale und internationale Austausch der Mitarbeiter:innen zu den genannten Themenfeldern im Rahmen von Vernetzungstreffen, Kongressen und Fachtagungen unterstützt, um die Öffnung der Hochschule nach außen und die damit verbundene Wirkung nach innen zu forcieren.

7.7 Internationalisierung und Mobilität des Personals

Eine weitere – ins gesamte Haus hineinwirkende – Fachstelle, die über entsprechende Personalressourcen verfügt, ist die Fachstelle für Internationalisierung. Neben dem ZLP ist die Internationalisierungsstrategie ein wesentliches strategisches Dokument der PH Tirol. Internationalisierung wird als hochschulübergreifender, zielgerichteter Prozess verstanden, der internationale, interkulturelle und globale Perspektiven integriert.

Internationalisierung und Mobilität sind wichtige Bereiche der Personalentwicklung an der PH Tirol was sich insbesondere in der Teilnahme am Bildungsprogramm Erasmus+ der Europäischen Union zeigt. Die PH Tirol nimmt teil an den Programmberichen KAI3I, KAI7I und KA2 in deren Rahmen den Mitarbeiter:innen folgende Mobilitätsformate offen stehen:

- Staff Mobility for Teaching (STA: Personalmobilität zu Unterrichtszwecken – für Lehrende)
- Staff Mobility for Training (STT: Personalmobilität zu Fortbildungszwecken – für Lehrende und Verwaltungsbedienstete)
- Kombinierte Personalmobilität (STA + STT – für Lehrende)

Die PH Tirol hat derzeit 59 Partneruniversitäten in 23 europäischen und sechs außereuropäischen Ländern. In den Jahren 2017 bis 2020 haben 82 Lehrende (outgoing staff) und 39 Lehrende (incoming staff) an Erasmus+ Mobilitäten teilgenommen. In den Jahren 2020–2024 (Post-Covid) haben 97 Lehrende (outgoing staff) und 60 Lehrende (incoming staff) an Erasmus+ Mobilitäten teilgenommen. Zweimal jährlich organisiert die PH Tirol eine „International Week“, zu denen die Partnerhochschulen eingeladen werden. In diesem Rahmen finden Gastvorträge statt, die einen

wichtigen Beitrag zur „Internationalisation at Home“ leisten. Studierende und Mitarbeiter:innen der PH Tirol haben in diesem Rahmen die Möglichkeit, sich mit internationalen Kolleg:innen zu vernetzen.

Für Mitarbeiter:innen, die an einem Mobilitätsprogramm teilnehmen, ist der Besuch einer vorbereitenden Informationsveranstaltung der Fachstelle verpflichtend. Neben den auf Programmebene obligatorischen Zwischen- und Endberichten werden die an den Partnerinstitutionen gemachten Erfahrungen disseminiert (z. B. über Social-Media-Kanäle der PH Tirol) und von den jeweiligen Mitarbeiter:innen als Beitrag zur eigenen Professionalisierung dokumentiert. Die Fachstelle begleitet alle Mobilitäten durch Beratung und Unterstützung bei der Abwicklung der Formalitäten.

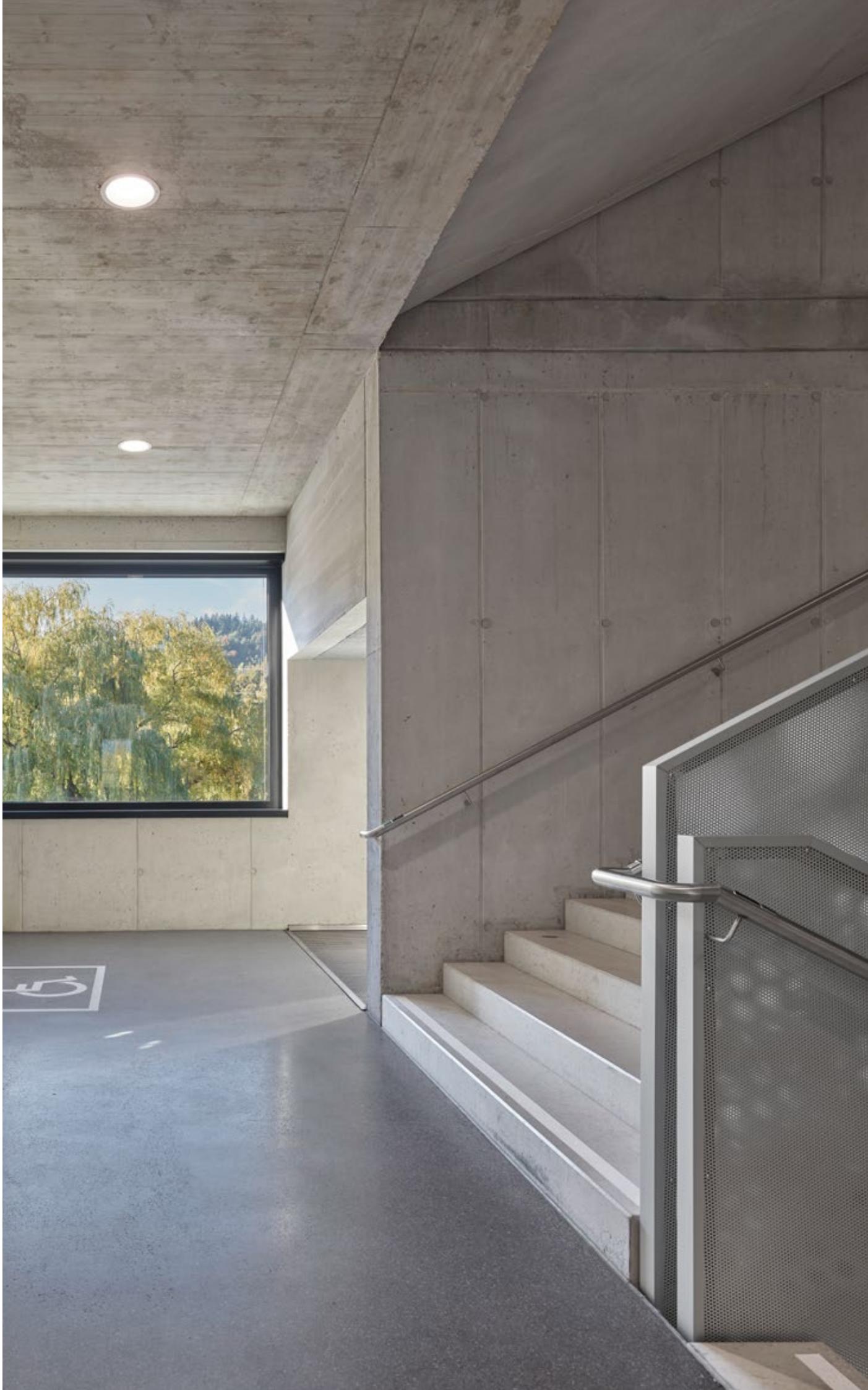
Internationale Ausschreibungen von Stellen, curriculare Internationalisierungsmaßnahmen, die Rekrutierung internationaler Vortragender, die Erhöhung des englischsprachigen LV-Angebotes, die Förderung und Weiterentwicklung von „Internationalisation at Home“ durch virtuelle und blended learning Formate und entsprechende (sprachliche) Unterstützungsangebote für Mitarbeiter:innen im Rahmen des ProfLABs sind weitere wesentliche (personelle) Internationalisierungsbausteine.

7.8 Stärken

- Der systematisierte/standardisierte Prozess der Personalrekrutierung (von der Ausschreibung bis zum Onboarding)
- Der systematisierte/standardisierte Prozess der Abwicklung von Mitarbeiter:innengesprächen
- Die Abbildung wesentlicher Prozesse im QM-Pilot

7.9 Entwicklungschancen

- Die Erhöhung der Mobilitäten beim Verwaltungspersonal und eine breitere Streuung bei den Lehrenden (Personalentwicklungsmaßnahme)
- Die Etablierung einer Personalentwicklungsstrategie und einem darauf aufbauenden strukturierten Konzept
- Bessere Abstimmung der ProfLAB-Angebote auf die Ergebnisse der Mitarbeiter:innen-Gespräche (Teil Mitarbeiter:innen-Entwicklung)



Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abb. 1: Organigramm der PH Tirol, gültig seit 1.3.24	6
Abb. 2: Hochschulsteuerung BMBWF-PH Tirol.....	7
Abb. 3: Zahlen, Daten & Fakten PH Tirol.....	9
Abb. 4: Qualitätsstrategie.....	13
Abb. 5: P3Q3-Modell.....	18
Abb. 6: PDCA-Modell.....	19
Abb. 7: Themenbereiche der SEB	53
Abb. 8: Personalstruktur in VBÄ, SJ22/23	70

Fotos von PH Tirol, Zooey Braun und David Stifter; All Icons by freepik, Atif Arshada

Tab. 1: Qualitätsstrategie	14
Tab. 2: PDCA-Zyklus Qualitätsstrategie.....	15
Tab. 3: Instrumente Revision u. Aufbau WQMS.....	20
Tab. 4: Personalressourcen & Aufgabe SHE.....	21
Tab. 5: PDCA-Zyklus & Prozessverlauf SEB.....	55

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz	OE(s)	Organisationseinheit
AE	Arbeitseinheit	OeAD	Österr. Agentur für Bildung und Internationalisierung (ehem. Österr. Austauschdienst)
a. o.	außerordentliche	ÖFEB	Österr. Ges. für Forschung & Entwicklung im Bildungswesen
AHS	Allgemeinbildende höhere Schule(n)	PÄDAK	Pädagogische Akademie
AKG	Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen	PDCA	Plan-Do-Check-Act (Demingkreis)
APA	American Psychological Association	PH(s)	Pädagogische Hochschule(n)
Art.	Artikel	PPH(s)	Private Pädagogische Hochschule(n)
BA	Bachelor	PH-EP	Pädagogische Hochschulen-Entwicklungsplan
BDG	Beamten—Dienstrechtsgesetz	PI	Pädagogisches Institut
BNE	Bildung für Nachhaltige Entwicklung	PPS	Pädagogisch-Praktische Studien
BGBI.	Bundesgesetzblatt	QE	Qualitätsentwicklung
BM	Bundesministerium	QM	Qualitätsmanagement
BMBWF	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (seit 2018)	QMS	Qualitätsmanagementsystem
CUKO	Curricularkommission	Q-SK	Qualitäts-Schulkoordinator:in
ECTS	European Credit Transfer and Accumulation System	QSR	Qualitätssicherungsrat
EFQM	European Foundation for Quality Management	RECC	Regional Educational Competence Centre
ELAK	Elektronischer Akt	RH	Rechnungshof
EUR	Euro	SCHILF	Schulinterne Lehrer:innenfortbildung
FESE	Facheinschlägige Studien ergänzende Studien	SCHÜLF	Schulübergreifende Lehrer:innenfortbildung
FINT	Fachstelle Internationalisierung	SCQ	Servicestelle für Controlling und Qualitätsmanagement
HCV	Hochschul-Curriculaverordnung	SJ	Studienjahr
HEV	Hochschul-Evaluierungsverordnung	SQM	Schulqualitätsmanager:in
HG	Hochschulgesetz	SEB	Schulentwicklungsberatung
HSK	Hochschulkollegium	SHE	Stabsstelle für Hochschulentwicklung
HS-QSG	Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz	SKZ	Studienkennzahl
HZV	Hochschul-Zulassungsverordnung	UG	Universitätsgesetz
id(g)F	in der (geltenden) Fassung	VBÄ	Vollbeschäftigungäquivalent(e)
ILK	Institutsleitungskonferenz	VBG	Vertragsbedienstetengesetz
IT	Informationstechnologie	VR	Vizerektor:in; Vizerektorat
iVm	In Verbindung mit	WE	Werteinheiten
KPH	Kirchliche Pädagogische Hochschule	Z	Ziffer
LV(s)	Lehrveranstaltung(en)	ZLP	Ziel und Leistungsplan
MA	Master		
MINT	Mathematik, Informationstechnologie, Naturwissenschaft, Technik		
NR	Nationalrat		

Glossar

- ▶ **Arbeitseinheit (AE):** Basierend auf der Richtlinie des Qualitätssicherungsrat vom 18.03.2014 wurden bundesweit hochschulübergreifende wissenschafts- und professionsorientierte Arbeitseinheiten als ein wesentliches Element der Qualitätssicherung in der Lehramtsausbildung eingerichtet. Aktiv sind aktuell noch fünf AEs in der Berufsbildung.
- ▶ **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG):** widmet sich allen Anliegen rund um die Gleichstellung und Gleichbehandlung unabhängig von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter oder sexueller Orientierung. Der AKG besteht aus sechs Mitgliedern und sechs Ersatzmitgliedern, die jeweils zwei Vertreter:innen des Lehrpersonals, des Verwaltungspersonals und der Studierenden umfassen. Aus den Reihen der Mitglieder wird ein:e Vorsitzende:r gewählt. (§ 21 HG 2005 idgF)
- ▶ **Behindertenbeauftragte: -vertrauensperson:** berät und informiert Studierende mit Beeinträchtigung im Zusammenhang mit dem Bundes-Behinderten-gleichstellungsgesetz (BGStG), berät zum Thema „barrierefreie Lehre“ und bietet Information zu bzw. Vermittlung an externe Servicestellen an.
- ▶ **Beschäftigungsausweis:** enthält eine Auflistung aller Tätigkeitsbereiche (Lehre und Nicht-Lehre) einer Stammlehrperson für das laufende Studienjahr.
- ▶ **Bildungsdirektion:** 2019 aus der Vorgänger-institution Landesschulrat hervorgegangene Verwaltungsbehörde, die für die Organisation und Aufsicht des Schulwesens in einem Bundesland zuständig ist.
- ▶ **Curricularkommission (CUKO):** besteht aus sechs Vertreter:innen des Lehrpersonals und drei Vertreter:innen der Studierenden und ist für die Erlassung und Änderung von Curricula verantwortlich. Die Cuko wird vom Hochschulkollegium (→ Glossar) eingesetzt. Aus den Reihen der Mitglieder wird ein:e Vorsitzende:r gewählt (§ 17 HG 2005 idgF).
- ▶ **Dienstzugeteiltes Bundes- und Landeslehr-personal:** wird gemäß § 223 des Beamten-Dienst-rechts (BDG) idgF von der Schulbehörde vorüber-gehend einer Pädagogischen Hochschule zur Dienstleistung zugewiesen werden.
- ▶ **Elektronischer Akt (ELAK):** webbasiertes Akten-managementsystem der österreichischen öffentli-chen Verwaltung.
- ▶ **European Foundation of Quality Management (EFQM)-Modell:** ein Qualitätsmanagementsystem, das eine ganzheitliche Sicht auf die Organisation ermöglicht. Die kontinuierliche Weiterentwicklung des Managementsystems basiert auf Selbst-bewertungen (Analyse von Stärken und Ent-wicklungspotentialen) und erfolgt maßgeblich durch die Einbindung aller Mitarbeiter:innen.
- ▶ **EvaSys:** Software für die Automation von Be-fragungen, Prüfungen sowie zur Unterstützung von Qualitätsmanagement in Studium und Lehre, wird an der PH Tirol zur Evaluierung von Lehrver-anstaltungen genutzt.
- ▶ **Fortbildungen:** werden vom Institut für Perso-nal- und Organisationsentwicklung entwickelt und durchgeführt (Ausnahme: Fortbildungen für Ele-men-tarpädagog:innen sind am Institut für Elementar-pädagogik angesiedelt.) und sind verglichen mit Weiterbildungsprogrammen kürzer und thematisch flexibler. Fortbildungen sind nicht an ein Curriculum gebunden, es findet keine Kompetenzüberprüfung oder Beurteilung der Teilnehmer:innen statt.
- ▶ **Genderbeauftragte:r:** sind im Auftrag des Rekto-rats an der PH Tirol als Ansprechpartner:innen für Gender Mainstreaming sowie für die Entwicklung von Genderkompetenz nach außen wie nach innen (für die Leitung, das Personal und die Studierenden) tätig. Ihre Aufgabe besteht darin, eine geschlech-tertheoretisch fundierte Genderkompetenz nach-haltig aufzubauen und die Angehörigen sowie die Organe der PH bei der Planung und Umsetzung konkreter Projekte und Maßnahmen zu beraten und zu unterstützen. An der PH Tirol wirken aktuell zwei Genderbeauftragte.

- **Hochschulleitungskonferenz (HLK):** Gremium, das sich mehrmals jährlich zur Besprechung strategischer Themen trifft und aus allen Führungskräften besteht.
- **Hochschulkollegium (HSK):** unabhängiges Gremium, das von den Lehr- und Verwaltungskräften der Hochschule in einer direkten, geheimen und persönlichen Wahl für eine Funktionsperiode von drei Jahren gewählt wird. Es besteht aus sechs Vertreter:innen des Lehrpersonals, zwei Vertreter:innen des Verwaltungspersonals und drei Vertreter:innen der Studierenden, die von der Hochschulvertretung (HV) entsandt werden. Die Rektoratsmitglieder haben lediglich ein Anhörungsrecht. Zu den Hauptaufgaben des Hochschulkollegiums zählen die Installierung der Curricularkommission(en) (→ Glossar) sowie des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (→ Glossar), die Beschlussfassung über Curricula und Prüfungsordnungen und die Wahl eines Mitglieds des Hochschulrats. Das HSK kann außerdem bei der (Wieder-)Bestellung der Mitglieder des Rektorats durch den Hochschulrat und zum Organisationsplan bzw. zur Satzung eine Stellungnahme abgeben (§ 17 HG 2005 idgF).
- **Hochschulvertretung (HV):** siehe Österreichische Hochschüler:innenschaft (ÖH)
- **Hochschullehrpersonen:** sind nach § 200 des BDG idgF Lehrpersonen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen und in einem vertraglichen Verhältnis an einer Pädagogischen Hochschule ihren Dienst verrichten.
- **Hochschulrat (HSR):** das Aufsichtsorgan der PH, dessen Zusammensetzung und konkreten Aufgaben in § 12 HG 2005 idgF geregelt sind.
- **(Erweiterte) Institutsleitungskonferenz (ILK):** besteht aus den Instituts-, Stabsstellen- und Zentrumsleiter:innen sowie den Direktor:innen der Praxischulen. Dieses Gremium trifft sich monatlich für einen ganzen Tag, um strategische und operative Themen zu beraten.
- **Jobbörse:** öffentliches Medium für die Ausschreibung von Bundesdienststellen. Für Pädagogische Hochschulen besteht die Pflicht, offene Stellen über die Jobbörse auszuschreiben.
- **Lehrbeauftragte:** werden in Aus-, Fort- und Weiterbildung durch das Rektorat eingesetzt. Ein Lehrauftrag begründet kein Dienstverhältnis und endet mit der erbrachten Leistung, worauf die Auszahlung einer Honorarnote erfolgt.
- **Lehramtsstrukturreform 2024:** Reform der PädagogInnenbildung NEU (2013), die v.a. die Verkürzung des Bachelorstudiums auf sechs Semester, die Vereinheitlichung der Ausbildungsdauer auf fünf Jahre, eine Aufwertung des Masterabschlusses (120 ECTS-AP, damit anschlussfähig an PhD-Studien) sowie die Anrechnung der Induktionsphase für das Masterstudium und mehr berufsbegleitende Angebote im Masterstudium umfasst.
- **Mitverwendetes Bundes- und Landeslehrpersonal:** wird gemäß § 224 des BDG idgF mit einem Umfang von bis zu zehn Werteinheiten in Abstimmung mit der Bildungsdirektion für jeweils ein Jahr an Pädagogischen Hochschulen eingesetzt.
- **Mobbing(präventions)berater:innen:** beraten Personen und Organisationen bei Verdacht auf Mobbing. Sie unterstützen Bedienstete von Bundes Schulen, der Bildungsverwaltung, Pädagogischen Hochschulen und anderen direkt dem BMBWF unterstellten Dienststellen bei Fällen von vermutetem Mobbing.
- **ÖKOLOG:** Netzwerk, das vom Bildungsministerium initiiert wurde und derzeit aus rund 700 österreichischen Schulen aller Schularten sowie 14 Pädagogischen Hochschulen besteht. Das Netzwerk widmet sich der Auseinandersetzung mit ökologischen, wirtschaftlichen und sozialen Themen und fördert Projekte, die im Schulalltag praktische Umsetzungen und Forschungsmöglichkeiten schaffen. Ziel ist es, ökologische und soziale Verantwortung bei Studierenden und Schüler:innen zu stärken und eine nachhaltige (Hoch-)Schulentwicklung zu unterstützen.
- **Österreichische Hochschüler:innenschaft (ÖH):** gesetzlich verankerte Vertretung der Studierenden an österreichischen Universitäten, Privatuniversitäten, Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen, besteht aus Studienvertretung (StV) als Vertreter:innen ihrer Studienrichtung; der Hochschulvertretung (HV) als Vertreter:innen der gesamten Hochschule oder Universität, sowie aus der Bundesvertretung (BV), als österreichweite Vertretung und wird alle zwei Jahre gewählt.

► **PädagogInnenbildung NEU:** 2013 beschlossene bundeweite Reform der Ausbildung für Lehrkräfte. Die Lehramtsausbildung orientierte sich damit nicht mehr an Schultypen, sondern am Alter der Schüler:innen. Seither gliedert sich die Ausbildung in Primarstufe, Sekundarstufe Allgemeinbildung und Sekundarstufe Berufsbildung. Die Ausbildung für Lehrkräfte der Sekundarstufe wurde vereinheitlicht, das Lehramt für die Primarstufe als vollakademisch anerkannt. Insgesamt wurde die Ausbildungsdauer für die Primarstufe auf acht (Bachelor) plus zwei Semester (Master) verlängert. Der Abschluss eines „Master of Education“ (MEd), der direkt im Anschluss an das Studium oder berufsbegleitend absolviert werden kann, ist seitdem für alle Lehrkräfte verpflichtend. Die Studiendauer für Bachelor und Master wurde in der Lehramtsstrukturreform 2024 (→ Glossar) neuerlich verändert.

► **PDCA-Zyklus (Demingkreis):** Qualitätsmanagementprozess, der aus den Phasen Plan (Planen), Do (Durchführen), Check (Überprüfen) und Act (Anpassen) besteht. Ziel ist die kontinuierliche Verbesserung von Prozessen und Ergebnissen.

► **Personalvertretung der Lehrenden/des Verwaltungspersonals:** ist gemäß den Bestimmungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes berufen, die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der Mitarbeiter:innen zu schützen und zu fördern. Sie setzt sich dafür ein, dass die für die Mitarbeiter:innen geltenden Gesetze, Verordnungen, Verträge, Dienstordnungen, Erlässe und Verfügungen eingehalten und umgesetzt werden (§ 2 BPVG).

► **PH-Online (auch CAMPUS online):** Informationsmanagementsystem, das von allen Mitarbeiter:innen, Lehrenden und Studierenden der Pädagogischen Hochschulen in Österreich genutzt wird. Die Nutzung dieses Systems ist durch das BMBWF verpflichtend vorgegeben.

► **PH-Verbund:** Kooperationsverbund (auf geografischer Basis der Entwicklungsverbünde) der öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen v.a. in jenen Bereichen, in denen

die Hochschulen Alleinanbieterin von Studienprogrammen sind (PH Tirol, PH Vorarlberg, KPH Edith Stein).

► **PLATO:** Software zur dienstrechtskonformen Planung von Lehre und Nicht-Lehre für alle Lehrenden. PLATO fungiert als Planungsvorsystem für PH Online.

► **ProfLAB:** interne Fortbildungsangebote zur Professionalisierung von Mitarbeiter:innen der PH Tirol. Das Angebot orientiert sich am strategischen Profil der Hochschule.

► **QM-Pilot:** web- und datenbasierte Software, die es ermöglicht, ein Prozess- und Dokumentenmanagementsystem nutzer:innenfreundlich, standardorientiert und transparent zu etablieren.

► **Qualitäts-Schulkoordinatorin (Q-SK):** Unterstützt die Schulleitung bei der strategischen Umsetzung des schulischen Qualitätsmanagements und übernimmt operative Aufgaben in Teilverantwortung. Q-SK werden von der Schulleitung aus dem Lehrpersonal ausgewählt. Sie verfügen über fundierte QM-Kenntnisse und haben mindestens drei Jahre pädagogische Erfahrung.

► **Qualitätssicherungsrat (QSR):** Gremium auf Bundesebene zur qualitäts- und bedarfsorientierten, wissenschaftlichen Begleitung der Einrichtung und Entwicklung von Lehramtsstudien. Die Mitglieder des QSR agieren in ihrer Funktion unabhängig und sind an keine Weisungen gebunden (§ 74a HG 2005 idgF).

► **Rektoratsdirektion, -direktor:in:** unterstützt die Organe der PH bei der Erfüllung ihrer Pflichten, wie etwa im Studien- und Prüfungswesen, in der Personalverwaltung, der Haushalts- und Finanzverwaltung oder im Gebäudebetrieb und technischen Diensten. Die Aufgaben des:der Rektoratsdirektor:in sind in § 19 des Hochschulgesetzes 2005 festgelegt. Der:die Rektor:in kann dem:der Rektoratsdirektor:in bestimmte Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen. Dabei unterliegt der:die Rektoratsdirektor:in den Weisungen des:der Rektor:in.

► **SCHILF-/SCHÜLF-Veranstaltungen:** Angebote zur schulinternen (SCHILF) bzw. zur schulübergreifenden Lehrer:innenfortbildung (SCHÜLF).

Beide Formate unterstützen Schulleiter:innen und deren Teams bedarfsgerecht am jeweiligen Schulstandort. SCHÜLF-Plus Fortbildungsprogramme dienen der Unterstützung bildungspolitischer Leitthemen und aktueller QMS-Themen, sie werden in einem speziellen mehrteiligen Format angeboten.

► **Schulcluster:** organisatorischer und pädagogischer Zusammenschluss von zwei bis maximal acht Schulstandorten in geografisch benachbarter Lage unter einer gemeinsamen Leitung. Der jeweilige Schulstandort bleibt als Schule erhalten und wird durch die Zusammenarbeit im Cluster gestärkt. Ein Cluster umfasst in der Regel mehr als 200, jedoch maximal 2.500 Schüler:innen. Cluster können im Bereich der Pflichtschulen (Volksschulen, Neue Mittelschulen, Polytechnische Schulen, Sonderschulen, Berufsschulen), im Bereich der Bundesschulen (AHS, BMHS) oder auch als Mischform (Pflicht- und Bundesschulen) gebildet werden.

► **Schulverbünde:** bestehen aus einzelnen Schulen, unter Umständen auch verschiedener Schularten. Diese schließen sich über eine gemeinsame strategisch-inhaltliche Ausrichtung zusammen.

► **Schulqualitätsmanager:in (SQM):** arbeiten unter der Leitung des Bereichs Pädagogischer Dienst der Bildungsdirektion in Schulaufsichtsteams in den Bildungsregionen oder im Fachstab in der Bildungsdirektion.

► **SPO:** Applikation in PH-Online (→ Glossar) zur Darstellung der Studien- und Prüfungsordnung

► **Stammlehrende/Stammpersonal:** Lehrende, deren Stamminstitution die PH Tirol ist und die dort eine Planstelle innehaben.

► **Tiroler Hochschulkonferenz:** verfolgt das Ziel, die Zusammenarbeit zwischen den Hochschulen zu stärken und Synergien zu nutzen, um den Hochschulstandort Tirol attraktiver zu gestalten. Sie tagt viermal jährlich und veranstaltet einmal jährlich einen Empfang unter Einladung einer breiten Öffentlichkeit.

► **Verbund LehrerInnenbildung WEST** (ehem. Entwicklungsverbund West): besteht aus allen tertiären Bildungseinrichtungen in Westösterreich (Tirol, Vorarlberg und teilweise Salzburg), welche

Lehramtsstudien verantworten. Diese wurden mit der Umsetzung der Pädagog:innen Bildung NEU (→ Glossar) für die Sekundarstufe Allgemeinbildung betraut. Die PH Tirol, KPH Edith Stein, die PH Vorarlberg, die Universität Innsbruck und das Mozarteum Salzburg sind in diesem Entwicklungsbund verankert.

► **Vertragshochschullehrpersonen:** Siehe Hochschullehrperson (→ Glossar)

► **Weiterbildungsprogramme** werden in Form von Hochschullehrgängen oder a. o. Bachelor- bzw. Masterstudien angeboten, die mind. ein Semester dauern. Es liegt ein genehmigtes Curriculum zu grunde, Teilnehmer:innen erhalten einen ECTS-AP-zertifizierten Abschluss.

► **Werteinheiten:** der Lehrverpflichtung von mitverwendetem Lehrpersonal zugrunde liegende Einheit zur Umrechnung von/in Wochen- bzw. Unterrichtsstunden.

