



Pädagogische
Hochschule
Steiermark

Lernen . Lehren . Forschen . *Wir gestalten Bildungszukunft!*

Stellungnahme zum Bericht der Expertinnen und Experten im Rahmen der externen Evaluierung gem. § 7 HEV 2009

Graz, im September 2017



Inhaltsverzeichnis

1	Präambel	3
2	Erreichung der Zielvorgaben nach Maßgabe des Ziel- und Leistungsplans	4
	2.1 Ergebnisse der externen Evaluation	4
	2.2 Empfehlungen der externen Expertinnen und Experten.....	4
	2.3 Stellungnahme des Rektorats	4
3	Qualität des Qualitätsmanagementsystems und der Evaluierungsmaßnahmen	5
	3.1 Ergebnisse der externen Evaluation	5
	3.2 Empfehlungen der externen Expertinnen und Experten.....	5
	3.3 Stellungnahme des Rektorats	6
4	Zweckmäßigkeit und Effizienz der Planungs- und Organisationsstrukturen	7
	4.1 Ergebnisse der externen Evaluation	7
	4.2 Empfehlungen der externen Expertinnen und Experten.....	7
	4.3 Stellungnahme des Rektorats	8
5	Zweckmäßigkeit und Effizienz der Verwaltung	8
	5.1 Ergebnisse der externen Evaluation	8
	5.2 Empfehlungen der externen Expertinnen und Experten.....	9
	5.3 Stellungnahme des Rektorats	9
6	Hochschule im internationalen Vergleich	10
	6.1 Ergebnisse der externen Evaluation	10
	6.2 Empfehlungen der externen Expertinnen und Experten.....	10
	6.3 Stellungnahme des Rektorats	10
7	Resümee	11

1 Präambel

Die Pädagogische Hochschule Steiermark (PH Steiermark) führte entsprechend der gesetzlichen Verpflichtung (§ 7 HEV) eine Evaluierung der gesamten Pädagogischen Hochschule mit externen Expertinnen und Experten nach internationalen Standards durch.

Im Fokus der Evaluierung standen gem. § 7 (2) HEV folgende Evaluationsfelder:

1. Die Erreichung der durch die PHSt definierten Zielvorgaben nach Maßgabe des Ziel- und Leistungsplans;
2. die Qualität des QM-Systems und der Evaluierungsmaßnahmen;
3. die Zweckmäßigkeit und Effizienz der Planungs- und Organisationsstrukturen;
4. die Zweckmäßigkeit und Effizienz der Verwaltung;
5. die Leistungsfähigkeit der PHSt im internationalen Vergleich.

Als externe Expertinnen und Experten fungierten vier Personen, die im Rahmen eines 3-tägigen Vor-Ort-Besuchs in zahlreichen Gesprächen mit Vertreter/innen relevanter Beteiligtegruppen (Rektorat, Hochschullehrpersonen, Verwaltungsbedienstete, Mitglieder des Hochschulkollegiums, Studierendenvertreter/innen, Teilnehmer/innen von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, etc.) umfassend Einblick in unterschiedliche Arbeitsfelder der PHSt erhielten.

Name der Expertin/des Experten	Institution, Funktion
Prof. Dr. Erwin Beck	Pädagogische Hochschule St. Gallen, Gründungsrektor
Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Ursula Pfeiffer-Blattner	Pädagogische Hochschule Weingarten, Prorektorin für Studium und Lehre
Dr. ⁱⁿ Anja Pitton	Universität Duisburg-Essen, Geschäftsführerin des Zentrums für Lehrerbildung
Mag. ^a Katharina Harrer	PH Oberösterreich, Studierende

Die externe Evaluation an der PH Steiermark wurde von der AQ Austria begleitet und als Peer-Review organisiert, in dem ein schriftlicher Selbst-Evaluationsbericht der Hochschule als wichtiger Ausgangs- und Bezugspunkt für die im Rahmen des Vor-Ort-Besuchs mit den Expertinnen und Experten diskutierten Aspekte diente.

Die folgenden Ausführungen orientieren sich in ihrer Struktur an den fünf oben genannten Evaluierungsaspekten. Ausgehend von den jeweiligen Ergebnissen, werden die entsprechenden Empfehlungen der Expertinnen und Experten dargestellt.

Dem partizipativen und diskursiven Zugang der PHSt Rechnung tragend, fließen in die anschließende Stellungnahme des Rektorats auch im Rahmen einer eigenen Reflexionswerkstatt eingeholte Rückmeldungen von Gesprächsteilnehmerinnen und -teilnehmern des Vor-Ort-Gesprächs mit ein.

2 Erreichung der Zielvorgaben nach Maßgabe des Ziel- und Leistungsplans

2.1 Ergebnisse der externen Evaluation

Hervorgehoben wird das große Engagement und die positive Stimmung aller Beteiligten in der Umsetzung von PädagogInnenbildung NEU, wie wohl darauf hingewiesen wird, dass im Anschluss an die gravierenden Veränderungsprozesse einer zunehmenden Stabilisierung große Bedeutung zukommt.

Seitens der Expertinnen und Experten wird angemerkt, dass bedingt durch die Kooperation mit Universitäten die Profilierung der PHSt, auch über die im Ziel- und Leistungsplan durch das BMB festgelegten Ziele hinausgehend, für die Attraktivität für Studieninteressierte relevant ist.

Die im Ziel- und Leistungsplan 2016–18 definierten quantitativen Ziele wurden bereits nach Ablauf des ersten Jahres erfolgreich umgesetzt, ein entsprechendes Monitoring ist an der PHSt eingerichtet.

Der umfangreiche OE-Entwicklungsprozess an der PHSt wird als positiv bewertet, durch den die PHSt auch ihrem Anspruch als lernende Organisation gerecht werden konnte.

Besonders positiv hervorgehoben wurde das Lehrkompetenzmodell für den Steirischen Hochschulraum als Grundlage für Qualität in der Lehre.

2.2 Empfehlungen der externen Expertinnen und Experten

- Mit Bezug auf die Qualität der Lehre bedarf es strategischer Überlegungen dahingehend, wie die Planung der erforderlichen Lehrressourcen mit der Anzahl der neu zugelassenen Studierenden im Lehramtsstudium Sekundarstufe Allgemeinbildung koordiniert werden kann.
- Für die Weiterentwicklung in den Kernbereichen der Hochschule bedarf es einer inhaltlichen Bewertung und einer daraus resultierenden Begründung der im ZLP festgeschriebenen Kennzahlen als Qualitätsindikatoren in den einzelnen Bereichen.
- Im Hinblick auf die Erkennbarkeit der Hochschule ist es angeraten, eine spezifische Profilbildung der PH Steiermark im neuen Setting des Hochschulverbunds Süd-Ost weiter zu verfolgen.
- Als Grundlage für die Steuerung der Hochschule soll begleitend zur themen- und aufgabenorientierten Betrachtung eine strategische Betrachtung entwickelt werden, die die Ressourcen der Hochschule mit den notwendigen und den wünschenswerten Anforderungen in Zusammenhang bringt.

2.3 Stellungnahme des Rektorats

- Die Lehreplanung am Standort Graz im Bachelorstudium der Sekundarstufe Allgemeinbildung wird unter den beteiligten Institutionen, insbesondere zwischen der Universität Graz und der PHSt, bereits seit Beginn in einem umfassenden Abstimmungsprozess erfolgreich organisiert, koordiniert und einem engmaschigen Monito-

ring unterzogen. Aufgrund dessen sowie auf Basis der mittlerweile 2-jährigen Erfahrungen ist auch eine realistischere Prognose der Studierendenzahlen möglich, sodass dieser Aspekt aus Sicht der PHSt keine große Herausforderung darstellt. Sobald die erste Studierendekohorte das Studium durchlaufen hat, kann von einer relativ realitätsnahen Planung ausgegangen werden, da auf Erfahrungswerte, wie etwa in Bezug auf Dropout-Raten usw., zurückgegriffen werden kann.

- Die Weiterentwicklung der Kernbereiche der PHSt beruht auf strategischen Planungen und Zielen. Diese werden durch quantitative sowie qualitative Indikatoren gemessen und überprüft. Im Ziel- und Leistungsplan sind jedoch ausschließlich quantitative Indikatoren kommunizierbar.
- Der PHSt ist es gelungen, sich im EVSO als zentraler Partner der Kooperation, insbesondere im Bereich der Fachdidaktik, der Pädagogisch-Praktischen Studien sowie der Bildungswissenschaftlichen Grundlagen zu etablieren. Ausdruck dieser Vorreiterrolle ist unter anderem auch die Verankerung des Zentrums für Pädagogisch-Praktische Studien (ZePPS) für den Standort Graz an der PHSt, das für die Organisation, Durchführung und Evaluierung sämtlicher Praktika von Lehramtsstudierenden zuständig ist. Selbstverständlich wird seitens des Rektorats weiterhin die Strategie verfolgt, die Sichtbarkeit der an der PHSt vorhandenen Expertisen zu erhöhen.
- An der PHSt wurden und werden für relevante Bereiche (z.B. Personalentwicklung, E-Learning) ausgehend von den strategischen Vorgaben des Rektorats Teilstrategien entwickelt und auf deren Basis Maßnahmen abgeleitet, die sowohl die Ressourcensituation der PHSt als auch die gesellschaftspolitischen Anforderungen an eine Lehrerbildungsinstitution berücksichtigen.

3 Qualität des Qualitätsmanagementsystems und der Evaluierungsmaßnahmen

3.1 Ergebnisse der externen Evaluation

Für die Expertinnen und Experten wurde sichtbar, dass Qualität an sich ein hoher Stellenwert zugeschrieben wird und an der PHSt ein hoher Qualitätsanspruch insgesamt erkennbar ist. Allerdings wird angemerkt, dass die dafür notwendigen Instrumente und Verfahren nur in Ansätzen vorhanden sind.

3.2 Empfehlungen der externen Expertinnen und Experten

- Die Stelle einer/eines Qualitätsbeauftragten, insbesondere in der Funktion der Leitung des Zentrums für Evaluation und Qualitätsmanagement, ist schnell mit einer entsprechend qualifizierten Person zu besetzen. In Kooperation mit dem Zentrum für Personal- und Hochschulentwicklung und dem Institut für Educational Governance und Qualitätsentwicklung soll ein Konzept für die Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung, d. h. ein wissenschaftlich fundiertes QM-System, entworfen werden, das die Instrumente und Verfahren für eine evidenzbasierte Qualitätsevaluierung gewährleistet (inkl. QM-Handbuch und Leitfäden).

- Die Lehrveranstaltungsevaluation auf der Grundlage eines online-tools soll dringend überarbeitet und verbindlich (d. h. im Rahmen der Lehrveranstaltung) angewendet werden.
- Das QM-System soll festlegen, inwiefern und in welcher Frequenz die Studierenden der Aus-, Fort- und Weiterbildung in Evaluierungsprozesse (z. B. Eingangsvoraussetzungen, Abschlusskompetenzen, Studiengangbeurteilung, Praxistauglichkeit, Studierbarkeit) einbezogen werden.
- Die Ergebnisse der Lehrveranstaltungsevaluation sollen Grundlage sein für ein verbindlich zu leistendes Feedback an die Studierenden bzw. die Diskussion der Zielerreichung und die allfällige Optimierung des Lehrangebots durch den Qualitätszirkel der Lehrenden.
- Hochschulrat, Rektorat und Hochschulkollegium sollen aufgrund der hochschulinternen Erfahrungen mit dem eigenen Qualitätsdiskurs festlegen, welche Prozesse und Schnittstellen im Hochschulbetrieb durch eine Prozessanalyse dargestellt, geklärt und optimiert werden müssen.
- Ergebnisse der Qualitätsdiskussion, der erreichten Ziele in der Qualitätsoptimierung und in den eigenen Stärken (z. B. Inklusion) sollen regelmäßig nach innen und außen kommuniziert werden.
- Mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Verwaltung soll eine Strategie zur Qualitätssicherung erarbeitet werden, die deren Arbeitsbeanspruchung berücksichtigt, aber auch deutlich macht, dass Qualitätsentwicklung zu effizientem Zeit- und Ressourcenverbrauch führen kann.

3.3 Stellungnahme des Rektorats

- Die von den Expertinnen und Experten als nur in Ansätzen vorhandenen QM-Instrumente und Verfahren sind zu einem Gutteil auf personelle Abgänge zurückzuführen. Es ist nun mit 01.09.2017 gelungen eine erfahrene Expertin für Qualitätsmanagement in Mitverwendung für diese Tätigkeit zu gewinnen. Zudem ist geplant, diesen Bereich mit 03/2018 weiter personell zu verstärken, sodass der vorhandene hohe Qualitätsanspruch auch durch die nachhaltige Verankerung einer entsprechenden Kultur bzw. adäquate Instrumente und Maßnahmen personenunabhängig, transparent und dauerhaft abgesichert werden kann.
- Seitens des Hochschulkollegiums wurde in Zusammenarbeit mit einem externen Evaluationsexperten ein neues Konzept sowie Instrument zur Lehrveranstaltungsevaluierung entwickelt, das den wissenschaftlichen Gütekriterien der Validität, Reliabilität sowie Objektivität genügt. Dieses wird erstmalig mit Wintersemester 2017/18 eingesetzt und pilotiert bzw. am Ende des Studienjahres einer Evaluation unterzogen.
- Nach der Implementierung des neuen Organisationsplans, der beispielsweise durch die Zusammenführung von Aus-, Fort- und Weiterbildung in eine Organisationseinheit zu grundlegenden Veränderungen in relevanten Prozessabläufen führte, wurden bereits mit Studienjahr 2016/17 in einem Diskurs des Rektorats mit allen Führungskräften Kernbereiche identifiziert die als Prozesse definiert und dargestellt wurden. Im zweiten Schritten werden weitere relevante Bereiche prozessual erfasst.
- Die Position des Rektoratsdirektors/der Rektoratsdirektorin ist seit 01.06.2017 unbesetzt. Diese war erst mit 01.03.2017 nach dem Abgang der langjährigen Rektoratsdirektorin mit einer hochqualifizierten Person besetzt worden, jedoch war ein

Verbleib an der PHSt nicht möglich. Zudem wurde die stellvertretende Rektoratsdirektorin und Abteilungsleiterin Wirtschaft mit 01.09.2017 in den Ruhestand versetzt. Deren Nachfolger für die Abteilungsleitung Wirtschaft trat mit 5. September 2017 seinen Dienst an. Nach erfolgter Besetzung dieser Position wird in enger Kooperation mit den Qualitätsverantwortlichen der Hochschule eine Detailstrategie für den Verwaltungsbereich konzipiert und implementiert werden.

4 Zweckmäßigkeit und Effizienz der Planungs- und Organisationsstrukturen

4.1 Ergebnisse der externen Evaluation

Die PHSt verfolgt einen partizipativen Ansatz mit einer klaren Top-Down-Entscheidungsstruktur. Dem durch die veränderten Organisationsstrukturen bedingten höheren Kommunikationsbedarf wird über entsprechende Strukturen Rechnung getragen, die auch für langfristige strategische Planungen genutzt werden. Allerdings ist dies, vor allem für die Führungskräfte mit einem erhöhten Ressourceneinsatz, verbunden.

Bedauernd wird angemerkt, dass das Konzept der Fachbereiche zwar eine gelebte Struktur und „zweite“ Heimat für die Hochschullehrpersonen darstellt, jedoch nicht im Organisationsplan der PH Steiermark abgebildet ist.

Hinsichtlich der dienstrechtlichen Vorgaben wird seitens der Expertinnen und Experten angemerkt, dass bedingt durch das mehrgliedrige Dienstbild die Hochschullehrpersonen mit hohen Arbeitsbelastungen dauerhaft konfrontiert sind.

4.2 Empfehlungen der externen Expertinnen und Experten

- Das Modell der regelmäßigen Dienstbesprechungen (auch mit Externen in Denkräumen) könnte – soweit noch nicht geschehen – in eine verbindliche und einheitliche Prozessstruktur an der Hochschule überführt werden, um Beteiligungsforen dauerhaft zu etablieren und zu verankern.
- Strukturen sollten für das Kollegium sowie für Außenstehende „auf den ersten Blick“ transparent und verstehbar sein. Es wird daher angeregt, das vorhandene Informationsangebot auf der klar gegliederten und informativen Homepage der PH Steiermark um ein detailliertes Organigramm mit den nicht abgebildeten, aber existenten Strukturen (z. B. Fachbereiche) zu erweitern.
- Auch wenn die Fachbereiche nicht im Hochschulgesetz verankert sind, sollten diese mit ihrer Nahtstelle zu den Instituten im Organigramm visualisiert werden, da sie eine nicht zuletzt für die dort beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedeutsame und gelebte Struktur sind. Damit verknüpft sollten die Leiter/innen der Fachbereiche auf der Homepage namentlich genannt werden, um ihre Verantwortlichkeit nach außen besser sichtbar zu machen. Diese Empfehlung gilt analog für die Sichtbarmachung der regionalen Fachdidaktikzentren.
- Zu einer stärkeren Transparenz im Organigramm trüge ebenfalls bei, die strukturellen und inhaltlichen Beziehungen zwischen dem Rektorat und dem Hochschulrat sowie dem Hochschulkollegium zu visualisieren.

- Zum fortgesetzten Gelingen des komplexen Changemanagement-Prozesses sollten dauerhaft umfängliche, standardisierte und transparente Kommunikationsprozesse, initiiert durch das Rektorat und praktiziert mit allen Statusgruppen des Kollegiums und unter Einbeziehung der Verwaltung, implementiert sowie evaluiert werden (vgl. SEB Anlage 9, S. 9, S. 15).

4.3 Stellungnahme des Rektorats

- Die Kommunikationsstrukturen zwischen Rektorat und Führungskräften sind in Form von Dienstbesprechungen (DB RR, DB Organisation, DB Strategie) klar geregelt und wurden bzw. werden allen Mitarbeiter/innen transparent mitgeteilt, einerseits mündlich über die jährlich stattfindende Hochschulkonferenz bzw. die unmittelbar zuständigen OE-Leitungen und andererseits in schriftlicher Form über Mitteilungsblätter. Auf OE-Ebene obliegt es den jeweiligen Leitungen, ihren Bedarfen und Anforderungen entsprechende Strukturen und Kommunikationsforen zu schaffen.
- Die Fachbereiche waren im ersten Entwurf des Organisationsplans der PHSt, der dem BMB zur Genehmigung übermittelt wurde, enthalten. Nach Rückmeldung des BMB musste eine diesbezügliche Änderung vorgenommen werden, da Fachbereiche nicht im Hochschulgesetz verankert sind. Eine Sichtbarmachung der Sprecher/innen der Fachbereiche bzw. der Vertreter/innen der RFDZ auf der Homepage wird vorgenommen werden.
- Eine Neuverteilung der Zuständigkeitsbereiche der beiden neuen Vizerektorate ab 1. Oktober 2017 ist in Planung. Das neue Vizerektorat für Forschung und Entwicklung wird sich insbesondere der Weiterentwicklungen der Fachbereiche annehmen.

5 Zweckmäßigkeit und Effizienz der Verwaltung

5.1 Ergebnisse der externen Evaluation

Die Expertinnen und Experten empfehlen für den Verwaltungsbereich die Implementierung einer zentralen Ablage von Akten (ELAK), um die Verfahrensabläufe effizienter und effektiver gestalten zu können.

Kritisch angemerkt wird, dass in der personellen Ausstattung der Verwaltungsbediensteten, formal höher qualifiziertes Personal (bedingt durch den vorgegebenen Stellenplan und den damit verbundenen Einstufungen) unterrepräsentiert ist und dies somit, insbesondere im Vergleich zu den entsprechenden Personalressourcen an Universitäten bzw. Fachhochschulen, einen entscheidenden Wettbewerbsnachteil darstellt.

Darüber hinaus sehen die Expertinnen und Experten es als schwierig an, dass die Hochschulen als nachgeordnete Dienststelle in wichtige Entscheidungen nicht eingebunden sind (z.B. IT), was sich als hinderlich in der Studienadministration oder für eine eigenständige, längerfristige strategische Planung darstellt.

Zudem wird auf den im Vergleich zu Universitäten gravierenden Wettbewerbsnachteil in Zusammenhang mit der Abwicklung von Drittmitteln hingewiesen, da auch die mit der eige-

nen Rechtspersönlichkeit verbundenen Vorgaben keine adäquate Alternative für einen reibungslosen Ablauf darstellen.

5.2 Empfehlungen der externen Expertinnen und Experten

- Für die einzelnen Organisationseinheiten der Verwaltung werden Qualitätsziele und geeignete Instrumente zur Evaluierung entwickelt.
- Es wird angeregt, die für Lehrende bereits durchgeführte Potentialanalyse auch für Verwaltungsmitarbeiter/innen durchzuführen. Aus dieser könnten sich passende Fortbildungen oder andere Impulse zur Weiterentwicklung und -qualifizierung ergeben.
- Die Aufenthaltsdauer in „Staff Mobility“-Programmen, die auch von der Verwaltung in Anspruch genommen werden können, sollte (verbunden mit einem konkreten Dienstauftrag) verlängert werden können, um einen breiteren Einblick zu gewährleisten.
- Die Verwaltung sollte vermehrt Verwaltungsaufgaben, die gegenwärtig von Lehrpersonen wahrgenommen werden, sukzessive übernehmen und an neue durch „Third Space-Personal“ wahrzunehmende Aufgabenbereiche zuweisen.
- Die extern vorgegebenen Arbeitsplatzbeschreibungen sollten an die höheren Anforderungen in der Verwaltung angepasst werden, um den aktuellen Herausforderungen und Aufgaben einer Hochschule zu entsprechen.
- Es sollten ausreichend Fortbildungsplätze an der Verwaltungsakademie für interessierte Teilnehmer/innen geschaffen werden.
- Finanzielle Rückstellungen sollten vom Ministerium ermöglicht werden, um strategische Planungen der PH Steiermark zu erleichtern.
- Notwendige Rahmenbedingungen und technische Voraussetzungen zur Effektivierung der Verwaltungsarbeit sollten geschaffen werden.

5.3 Stellungnahme des Rektorats

- Wie bereits unter 3.3 hingewiesen, ist die Entwicklung eines QM-Systems für die Verwaltung eine wichtige Aufgabe des Rektoratsdirektors/der Rektoratsdirektorin. Diese Position wurde mit 5.09.2017 neu besetzt.
- Eine Potenzialanalyse unter den Verwaltungsbediensteten wurde bereits vom mit 31.05.2017 ausgeschiedenen Rektoratsdirektor initiiert. Aufgrund der aktuellen Vakanz dieser Stelle konnte dieses Vorhaben bislang nicht weiter verfolgt werden.
- Hochschullehrpersonen nehmen an der PHSt keine klassischen Verwaltungsaufgaben wahr. Sehr wohl sind sie, wie auch dem BMB gemeldet, in organisatorisch-administrativen Bereichen entsprechend ihres Dienstbildes bzw. ihrer Expertise und der dafür erforderlichen Kompetenzen eingesetzt. Sollte es hinkünftig möglich sein, verstärkt akademisch qualifiziertes Verwaltungspersonal einzustellen, könnte es hier zu einer Delegation einzelner Aufgabenbereiche von Lehrenden zur Verwaltung kommen.
- Zur Wahrung der kaufmännischen Planungssicherheit ist es für das Rektorat von größter Bedeutung, die jährlichen Budgets rechtzeitig zugeteilt zu bekommen, da es sich als überaus problematisch gestaltet, wenn, wie etwa im Falle der zweckgebundenen Gebarung 2017, weniger als 50 % der Antragssumme zugeteilt werden und dies erst Mitte August d.J. kommuniziert wird.

- Für den Aufbau eines effektiven Controllings wäre es auch für das Rektorat wünschenswert, wenn die entsprechenden (programm-)technischen Voraussetzungen vor Ort an den Hochschulen geschaffen würden (z. B: Kostenstellenrechnung in SAP).

6 Hochschule im internationalen Vergleich

6.1 Ergebnisse der externen Evaluation

Aus Sicht der Expertinnen und Experten sollte sich der Kompetenzschwerpunkt Praxisforschung, unterstützt durch das Institut für Diversität und Internationales, einem internationalen Vergleich stellen und diesen Bereich thematisch ausbauen.

Wohlwollend wird von den Expertinnen und Experten angemerkt, dass sowohl seitens der Inklusiven Pädagogik als auch der Praxisforschung ein starkes Eigeninteresse an der Internationalisierung und Weiterentwicklung erkennbar ist.

6.2 Empfehlungen der externen Expertinnen und Experten

- Es wird angeregt, den Themenbereich Internationalisierung durch ein strategisches Konzept mit Zielen, Meilensteinen und Kennzahlen neu darzustellen.
- Die Hochschule sollte die Effizienz ihrer Maßnahmen in den beiden Themenbereichen Inklusion und Praxisforschung überprüfen sowie national und international darüber berichten und dazu publizieren.
- Es wird angeregt, eine eigene Diversity-Strategie für die Hochschule zu entwickeln.
- Die Hochschule sollte die Wirkung der Maßnahmen zur Inklusion im eigenen Haus verfolgen, sei es durch Fallstudien oder Begleitstudien im Berufsfeld, womit die Inklusionsdiskussion deutlich bereichert werden könnte (Entwicklungspotential).
- Der Hochschule wird geraten, Inklusion und berufspraktische Exzellenz zu Schlüsselthemen der hochschuleigenen Kompetenz im Bereich Schulentwicklung für die zu beratenden Schulen im Berufsfeld zu konzeptualisieren.

6.3 Stellungnahme des Rektorats

- Der Bereich der Internationalisierung steht an der PH Steiermark in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Erasmus+ Programm. Eine Ausweitung der Internationalisierung in diesem Sinne ist aufgrund der vorhandenen Ressourcenlage nur bedingt möglich.
- Sowohl im Bereich der Inklusiven Pädagogik als auch in jenem der Praxisforschung wird bereits jetzt auf Dissemination auf internationaler Ebene, insbesondere im deutschsprachigen Raum, Wert gelegt.
- Eine Diversitäts- und Genderstrategie befindet sich in Ausarbeitung.
- Die PHSt unternimmt zahlreiche Anstrengungen um auch als Inklusive Hochschule wahrgenommen zu werden. So wurde das bestehende Leitsystem gerade zugunsten eines barrierefreien Zugangs grundlegend verändert und eine Servicestelle „Inklusiv Studieren“ eingerichtet.

- Inklusive Bildung steht seit rund zwei Jahren im Zentrum von Schulentwicklungsberatung und wird federführend durch die PHSt in der Steiermark im Rahmen der Inklusive Modellregionen umgesetzt.

7 Resümee

Abschließend bedankt sich die PH Steiermark für das fundierte und ausführliche Gutachten der externen Expert/innen. Das Gutachten selbst gibt hilfreiche Hinweise für die Weiterentwicklung der Hochschule.

Das Audit selbst ermöglichte einen spannenden Diskurs der Führungsspitze und der mittleren Managementebene mit den Lehrenden und den Verwaltungspersonen. Seine partizipative Gestaltung und Moderation durch das verantwortliche „Auditteam“ der PH Steiermark wirkte überaus informativ und identitätsstiftend.

Sowohl der von den Institutsleiter/innen und Lehrende diskutierte und schließlich vom Auditteam lektorierte Selbstevaluationsbericht der PH Steiermark als auch das Gutachten der externen Expert/innen sowie die diesbezügliche Stellungnahme der PH Steiermark wurde dem Hochschulrat jeweils nach Finalisierung bzw. Einlangen vorgelegt. Dieser nahm schließlich alle Berichte in seiner Sitzung am 28.09.2017 zur Kenntnis und beschloss, alle auch in Zukunft vom Rektorat getroffenen Maßnahmen der Qualitätsentwicklung an der PH Steiermark zu begleiten. Alle während des Audits entstandenen Berichte werden am 1. Oktober 2017 der zuständigen Ressortleiterin FBM Dr. Hammerschmid übermittelt.

Herzlichen Dank gebührt dem „Auditteam“ der PH Steiermark, das das Projekt „Audit“ professionell und planvoll moderierte. Ebenso herzlich bedankt seien alle Lehrenden und Verwaltungspersonen, insbesondere jenen 70 Kolleginnen und Kollegen, die sich überaus engagiert an diversen Workshops des Rektorats und dem Vor-Ort-Gespräch der externen Expert/innen beteiligten.