



# Kompetenzorientierung und Qualitätssicherung

Dr. Lukas Mitterauer    Qualitätssicherung Universität Wien

# Inhalt



- **Zum Kompetenzbegriff**
  - » Entwicklung des Kompetenzbegriffs
  - » Bildung und Kompetenz
  - » Kompetenz in der Hochschulgesetzgebung
- **Qualitätssicherung**
  - » Entwicklung des Begriffs
  - » Qualitätssicherung und Evaluation
- **Kompetenz/Qualifikation und Qualitätssicherung/Evaluation**
  - » Handlungsfelder
  - » Exemplarische Darstellung einzelner Handlungsfelder



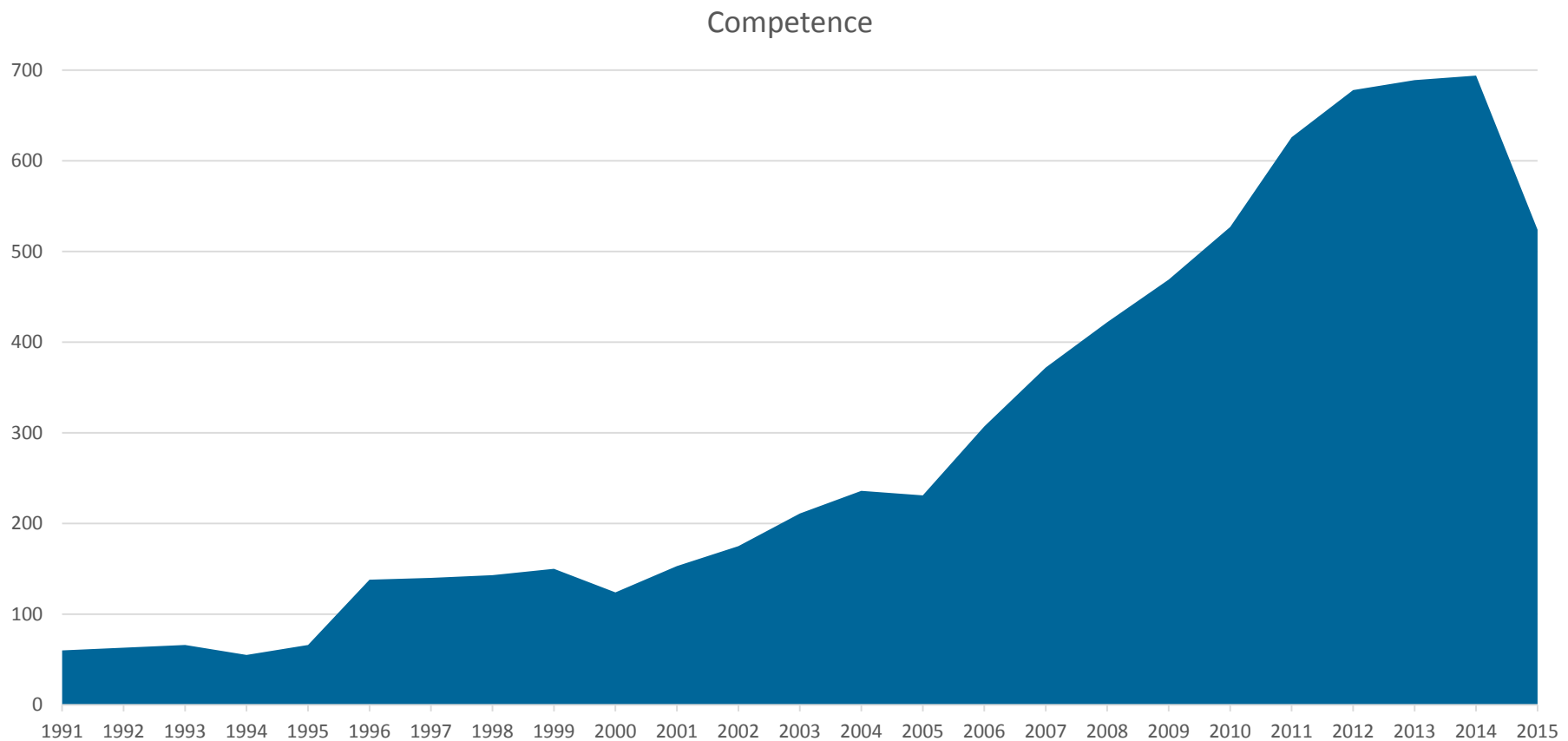


# Zum Kompetenzbegriff

## Entwicklung des Kompetenzbegriffs



# Entwicklung des Wortes Kompetenz in der wissenschaftlichen Literatur



*Beiträge in SCOPUS die das Wort Competence im Titel beinhalten (Sozialwissenschaften und Psychologie) Eigene Berechnungen, SCOPUS: <http://www.scopus.com>*

# Aufkommen des Kompetenzbegriffs



- *Chomsky (1968)* spricht von linguistischer Kompetenz in Abgrenzung zu Behaviorismus als generatives und situationsunabhängiges kognitives System.
- Psychologische Ansätze zum Kompetenzkonzept kommen vor allem aus der sozialpsychologischen Kritik an den gängigen Intelligenztestverfahren (*McClelland 1973*), da sie die Interaktionen von Individuum und Umwelt nur unzureichend erklären können.

## Definition von Kompetenz OECD



- Der Kognitionspsychologe *Franz Weinert (2001, 27f.)* definierte Kompetenz als „die bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können.“
- „Demnach sind Kompetenzen also zweckgerichtete (funktionale) Fähigkeiten des Denkens (Kognition), um Probleme zu lösen, sowie die dazu notwendige Motivation, der Wille und die sozialen Einstellungen.“ (*Krautz, 2015, S. 8*)

# Wofür Kompetenzen?



„Die Menschen sollten über Schlüsselkompetenzen verfügen, die sie befähigen, sich an eine durch Wandel, Komplexität und wechselseitige Abhängigkeit gekennzeichnete Welt anzupassen. Diese Kompetenzen sollten sich für ein Umfeld eignen, worin:

- die Technologie in einem raschen und stetigen Wandel begriffen ist und der Umgang damit nicht nur die Beherrschung von Verfahren, sondern auch Anpassungsfähigkeit erfordert
- das Zusammenleben in einer multikulturellen Gesellschaft den Aufbau von Beziehungen mit Menschen erfordert, die anders sind als man selbst
- die Globalisierung neue Formen der wechselseitigen Abhängigkeit schafft und Tätigkeiten sowohl Einflüssen (wie z. B. wirtschaftlichem Wettbewerb) unterworfen sind als auch Folgen (wie z. B. Umweltverschmutzung) nach sich ziehen, die weit über die lokale oder einzelstaatliche Gemeinschaft hinausgehen.“



## Definition von Kompetenz EQR/EU



„Die Differenzierung des EQR zwischen Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenz kann daher als eine pragmatische Übereinkunft zwischen den verschiedenen und weitverbreiteten Ansätzen angesehen werden, wobei die Länder nicht verpflichtet sind, sich ihr anzuschließen. (...) Das Verständnis für die Merkmale einer Niveaustufe erfordert daher „horizontales Lesen“ (...). Zwischen den Kategorien kann es Ähnlichkeiten geben (z.B. beinhaltet die Spalte „Kompetenz“ bestimmte Fertigkeiten und die Spalte „Fertigkeiten“ enthält auch bestimmte Formen von Kenntnissen), dies liegt jedoch in der Natur der Dinge.“

*Europäische Kommission, 2008, S.5-6*



# Definition von Kompetenz EQR/EU



- **„Kenntnisse“** das Ergebnis der Verarbeitung von Information durch Lernen. Kenntnisse bezeichnen die Gesamtheit der Fakten, Grundsätze, Theorien und Praxis in einem Arbeits- oder Lernbereich. Im Europäischen Qualifikationsrahmen werden Kenntnisse als Theorie- und/oder Faktenwissen beschrieben;
- **„Fertigkeiten“** die Fähigkeit, Kenntnisse anzuwenden und Know-how einzusetzen, um Aufgaben auszuführen und Probleme zu lösen. Im Europäischen Qualifikationsrahmen werden Fertigkeiten als kognitive Fertigkeiten (logisches, intuitives und kreatives Denken) und praktische Fertigkeiten (Geschicklichkeit und Verwendung von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten) beschrieben;
- **„Kompetenz“** die nachgewiesene Fähigkeit, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und für die berufliche und/oder persönliche Entwicklung zu nutzen. Im Europäischen Qualifikationsrahmen wird Kompetenz im Sinne der Übernahme von Verantwortung und Selbstständigkeit beschrieben.

## Beispiel EQR Niveau 6 (Bachelor)



- **Kenntnisse:** Fortgeschrittene Kenntnisse in einem Arbeits- oder Lernbereich unter Einsatz eines kritischen Verständnisses von Theorien und Grundsätzen
- **Fertigkeiten:** Fortgeschrittene Fertigkeiten, die die Beherrschung des Faches sowie Innovationsfähigkeit erkennen lassen, und zur Lösung komplexer und nicht vorhersehbarer Probleme in einem spezialisierten Arbeits- oder Lernbereich nötig sind.
- **Kompetenz:** Leitung komplexer fachlicher oder beruflicher Tätigkeiten oder Projekte und Übernahme von Entscheidungsverantwortung in nicht vorhersehbaren Arbeits- oder Lernkontexten; Übernahme der Verantwortung für die berufliche Entwicklung von Einzelpersonen und Gruppen.

## Beispiel EQR Kenntnisse



Niveau 6: Fortgeschrittene Kenntnisse in einem Arbeits- oder Lernbereich unter Einsatz eines kritischen Verständnisses von Theorien und Grundsätzen

Niveau 7: Hoch spezialisiertes Wissen, das zum Teil an neueste Erkenntnisse in einem Arbeits- oder Lernbereich anknüpft, als Grundlage für innovative Denkansätze und/oder Forschung; Kritisches Bewusstsein für Wissensfragen in einem Bereich und an der Schnittstelle zwischen verschiedenen Bereichen

Niveau 8: Spitzenkenntnisse in einem Arbeits- oder Lernbereich und an der Schnittstelle zwischen verschiedenen Bereichen

# „Definition“ von Kompetenz ZFHE



„Die Forderung nach Kompetenzorientierung von Studium und Lehre berührt im Kern die Frage, auf welche Bildungs- und Lernziele ein Hochschulstudium ausgerichtet ist...:

- ..., wissenschaftlich denken und arbeiten ... auf Tätigkeiten vorbereiten, die die Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und wissenschaftlicher Methoden erfordern.
- ... die Vorbereitung auf ein berufliches Tätigkeitsfeld ... die Befähigung, in Berufs- und Tätigkeitsfelder einzutreten, die durch eine offene Gestaltung sowie ein breites Aufgabenspektrum gekennzeichnet sind und daher hohe Anforderungen an theoretisch und methodisch fundierte Problemlösekompetenzen stellen.
- ... zur Persönlichkeitsbildung beitragen und zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben befähigen. Dies beinhaltet, dass Studierende auch in Bezug auf soziale und personale Schlüsselkompetenzen ausgebildet und weiterentwickelt werden. Sie sollten somit zu einem (selbst-)verantwortlichen und reflektierten Handeln und Entscheiden in komplexen beruflichen und lebensweltlichen Kontexten befähigt werden.



# Kompetenzdimensionen von Knauf



- **Sozialkompetenz**: Kenntnisse und Fähigkeiten, die dazu befähigen, in den Beziehungen zu Mitmenschen situationsadäquat zu handeln. Neben Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit gehören dazu u. a. auch Konfliktfähigkeit und Einfühlungsvermögen.
- **Methodenkompetenz**: Kenntnisse und Fähigkeiten, die es ermöglichen, Aufgaben und Probleme zu bewältigen, indem sie die Auswahl, Planung und Umsetzung sinnvoller Lösungsstrategien unterstützen. Dazu gehört z. B. Problemlösefähigkeit, Entscheidungsvermögen, abstraktes und vernetztes Denken sowie Analysefähigkeit.
- **Selbstkompetenz**: Fähigkeiten und Einstellungen, in denen die individuelle Haltung zur Welt und insbesondere zur Arbeit zum Ausdruck kommt. Dazu zählt u. a. Flexibilität, Zuverlässigkeit, Engagement und Motivation.
- **Fachkompetenz**: Kenntnisse und Fähigkeiten, die fachübergreifend einsetzbar und nicht an die Anwendungen in einer Disziplin gebunden sind, wie etwa EDV- und Fremdsprachenkenntnisse.



# Zum Kompetenzbegriff

## Bildung und Kompetenz



# Definitionen von Bildung



„ ...die Anregung aller Kräfte des Menschen, damit diese sich über die Aneignung der Welt entfalten und zu einer sich selbst bestimmenden Individualität und Persönlichkeit führen“.

*Humboldt (1809 zit. Nach Ellwein, 1985, S. 116)*

„Aufklärung ist der Ausgang des Menschen aus seiner selbst verschuldeten Unmündigkeit. Unmündigkeit ist das Unvermögen, sich seines Verstandes ohne Anleitung eines anderen zu bedienen. Selbst verschuldet ist diese Unmündigkeit, wenn die Ursache derselben nicht am Mangel des Verstandes, sondern der EntschlieÙung und des Muthes liegt, sich seiner ohne Leitung eines anderen zu bedienen. Sapere aude [wage es verständig zu sein]! Habe Muth, dich deines eigenen Verstandes zu bedienen! ist also der Wahlspruch der Aufklärung.“

*Kant (1784)*

# Maßstäbe von Bildung



- Abscheu und Abwehr von Unmenschlichkeit.
- Die Wahrnehmung von Glück.
- Die Fähigkeit und der Wille, sich zu verständigen.
- Ein Bewusstsein von der Geschichtlichkeit der eigenen Existenz.
- Wachheit für letzte Fragen.
- Die Bereitschaft zur Selbstverantwortung und Verantwortung in der res publica.

*Hentig (1996, S. 76ff.)*



# Bildung und Universität



“Es ist der Gedanke, dass das Studium an der Universität nicht bloß bessere wirtschaftliche und gesellschaftliche Möglichkeiten erschließt, nicht bloß eine Karriere verspricht, sondern zur reicheren Entfaltung der menschlichen Anlagen, zu einer angemessenen Erfüllung der eigenen Bestimmung die Gelegenheit bietet.”

*Horkheimer (1952, S. 409) Gründer der Frankfurter Schule, Immatrikulationsrede*

# Bildung und Universität



- „Die Bildung durch Wissenschaft: Die Studierenden sollen jene Haltung erwerben, die in sachlicher Einstellung, klarer Urteilsfähigkeit, intellektueller Redlichkeit und Toleranz sowie erhöhter Verantwortlichkeit gegenüber der demokratischen Republik Österreich und der menschlichen Gesellschaft zum Ausdruck kommt. Sie sollen ferner die Bedeutung ihres Faches im Ganzen der Wissenschaft und die Bedeutung der Wissenschaft im Ganzen der Kultur begreifen lernen.“
- *Allgemeines Hochschul-Studiengesetz (1966, §1 (2) c)*

# Kompetenz - Bildung



	Kompetenz	Bildung
Handlung	zweckgerichtete Fähigkeiten des Denkens	Anregung aller Kräfte
	und die dazu notwendige Motivation	
Ziel	um Probleme zu lösen	die zu einer sich selbst bestimmenden Persönlichkeit führen
Zweck	Anpassung an Technologie, Multikulturalität und Globalisierung	Ausgang des Menschen aus seiner selbst verschuldeten Unmündigkeit
Parallelität	<u>Resilienz</u> : Wie kann man die Toleranz der Umwelt/des Menschen gegenüber störender Einflüsse erhöhen?	<u>Nachhaltigkeit</u> : Wie kann man die Umwelt nachhaltig gestalten?



# Zum Kompetenzbegriff

# Kompetenz in der Hochschulgesetzgebung





## Kompetenz und Hochschulgesetzgebung



- Universitätsgesetz 2002
- Fachhochschulstudiengesetz
- Privatuniversitätengesetz
- Hochschulqualitätssicherungsgesetz
- Österreichische Hochschulkonferenz: Empfehlungen zur Verbesserung der hochschulischen Lehre

Nach den Zeichenfolgen: \*kompeten\*, \*fertigkeit\*, \*fähig\*, \*qualifikation\*, \*bildung\*



	Kompetenz	Fertigkeiten	Fähigkeiten	Qualifikation	Bildung	Anzahl
<b>Rektor und Leitungsorgane</b>	das Rektorenteam		Profil	facheinschlägige		3
<b>wiss. MitarbeiterInnen</b>	11 Nennungen (ÖHK)		durch Evaluierungen 2x (ÖHK), Didaktik (ÖHK)	10 Nennungen	Aus- und Weiterbildung 6x (ÖHK)	30
<b>wiss. Nachwuchs</b>		methodische Fertigkeiten	im Rahmen der Habilitation			2
<b>Qualifikationsprofil</b>				8 Nennungen		8
<b>Anrechnung von Studien</b>				5 Nennungen		5
<b>Zulassung</b>	LA-Kandidaten			berufliche Qualifikation (FH)		2
<b>Curricula</b>	Prüfung (HSQSG) Gestaltung 4x (ÖHK)	Gestaltung 2x (ÖHK)		Qualifikationsprofil der LA-Curricula (HSQSG), Forschungsqualifikatio n der Lehrenden (ÖHK)		9
<b>wiss. Abschlussarbeiten</b>			Befähigung	die BetreuerInnen (ÖHK)		2
<b>Zieparagraph</b>		Berufsfertigkeit spez. Ziel (ÖHK)	für Beruf (FH), Beschäftigungsfähigkei t (ÖHK)	für berufliche Fähigkeiten	3 Nennungen, Berufsausbildung 2x (ÖHK)	9
	18	4	8	29	11	70

## Conclusio



- Kompetenzen sind zweckgerichtete Fähigkeiten des Denkens, um Probleme zu lösen, sowie die dazu notwendige Motivation, der Wille und die sozialen Einstellungen.
- Kompetenz wird jedoch zumeist mit Wissen + Fertigkeit gleichgesetzt. Der motivationale Aspekt von Kompetenz spielt im „Alltag“ nahezu keine Rolle. Man sollte daher eher von Fähigkeiten, Fertigkeiten und Qualifikation sprechen.
- Das Kompetenzkonzept und der Bildungsbegriff habe Überlappungsbereiche, schließen sich aber über weite Strecken auch aus.
- Das Thema Kompetenz und Kompetenzorientierung ist noch kaum in die offiziellen Dokumente der Hochschulgesetzgebung eingeflossen.
- Der Fokus richtet sich vor allem auf die Kompetenzen, die WissenschaftlerInnen aufweisen sollen.



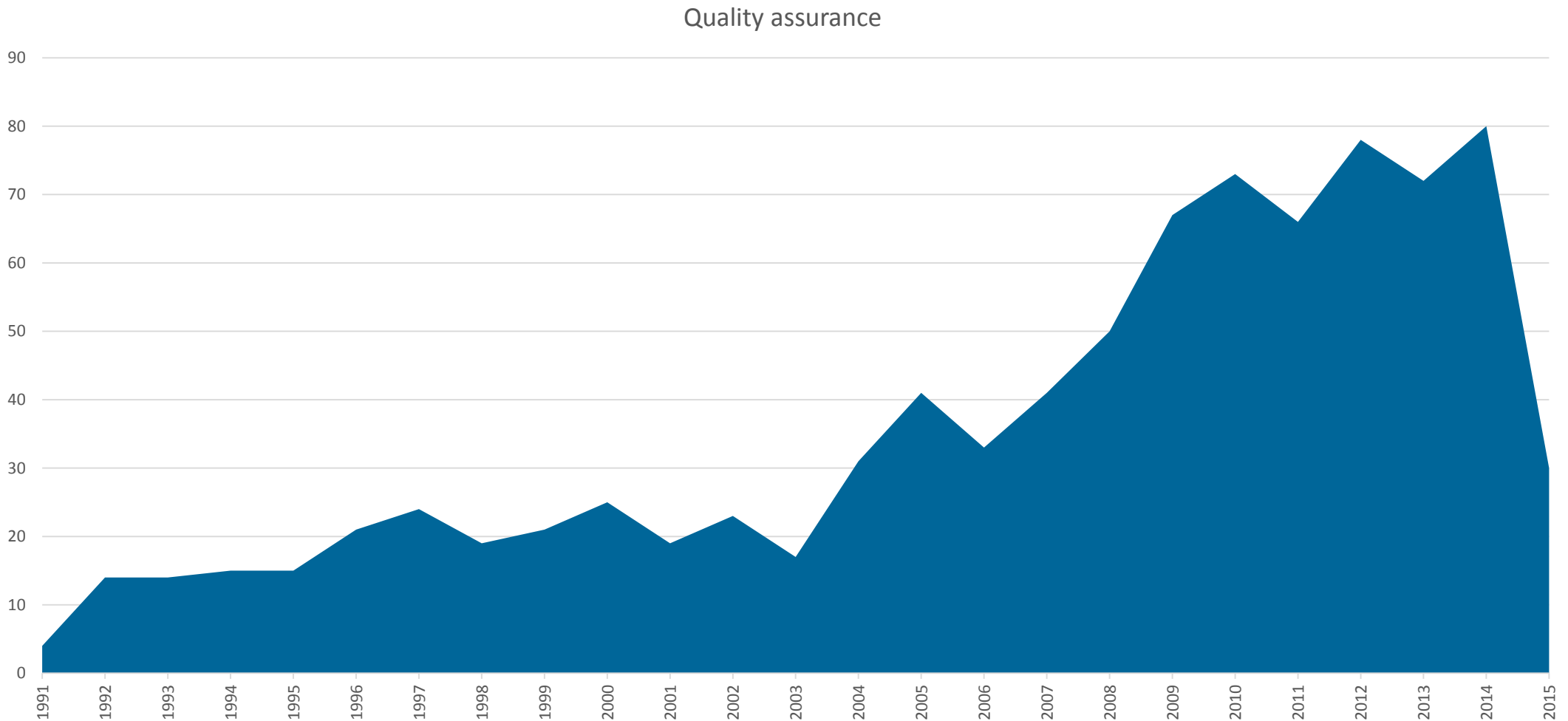
# Qualitätssicherung

## Entwicklung des Begriffs





# Entwicklung des Wortes Quality Assurance in der wissenschaftlichen Literatur



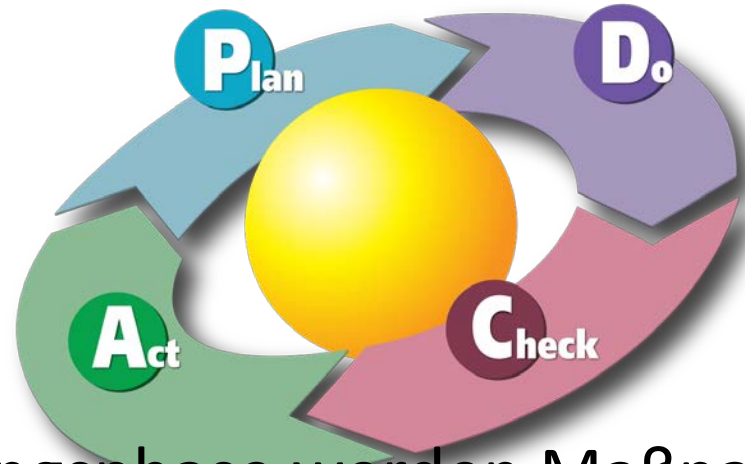
*Beiträge in SCOPUS die das Wort Quality Assurance im Titel beinhalten (Sozialwissenschaften und Psychologie) Eigene Berechnungen, SCOPUS: <http://www.scopus.com>*

# Begriffsdefinitionen QA und Evaluation



- Die Qualitätssicherung umfasst als Bestandteil des Qualitätsmanagements alle organisatorischen und technischen Maßnahmen, die vorbereitend, begleitend und prüfend der Schaffung und Erhaltung einer definierten Qualität eines Produkts oder einer Dienstleistung dienen.
- Qualitätsmanagement, alle organisatorischen und technischen Maßnahmen, die der Schaffung und Erhaltung der Konzept- und Ausführungsqualität (Qualität) dienen.
- Qualität: Übereinstimmung von Leistungen mit Ansprüchen. Ansprüche stellen Kunden, Verwender (Konsument/Produzent), Händler und Hersteller. Unterschieden wird zwischen Sachqualität (naturwissenschaftlich-technisch messbar) und Anmutungsqualität.

## PDCA-Zyklus



- P - Plan: In der Planungsphase werden Maßnahmen zur Qualitätsverbesserung entwickelt.
- D - Do: Die geplanten Maßnahmen werden im gesamten Unternehmen umgesetzt.
- C - Check: Die Maßnahmen werden hinsichtlich ihrer Zielwirksamkeit kontrolliert und bewertet.
- A - Act: Auf Grundlage des Check-Ergebnisses werden eventuelle Korrekturmaßnahmen eingeleitet.

*Deming* (1989) selbst hat eine Variante, den PDSA-Zyklus, vorgestellt. S steht dabei für Study und meint damit die Interpretation der Untersuchungsergebnisse der vorangegangenen Schritte.

## Kritik am PDCA



- + „fitness for purpose“
- „fitness of purpose“

Zwei Beispiele:

- Prüfungen
- Curricularentwicklung



# Curricularentwicklung



## Bachelor-Studium

---

Erstes Semester	ECTS
Orientierungstutorium	2
Künstlerische und kunsttechnologische Grundlagen	14
nach Wahl aus mindestens drei verschiedenen, der nachstehend genannten Bereiche: Medienkunst, Fotografie, Malerei, Druckgrafik, Zeichnung, Bildhauerei, Keramik, Textiles Gestalten, Video, Sound, materialbezogene Technologie (Holz, Metall, Textil, Papier), digitale Darstellungstechniken	
Theoretische Grundlagen	4
nach Wahl aus dem Lehrangebot der Universität für angewandte Kunst Wien im Bereich der wissenschaftlichen Fächer (insbesondere Gender Studies <sup>1</sup> )	
Einführung in künstlerisches Arbeiten anhand einer künstlerischen Projektarbeit in einem oder mehreren der oben genannten Bereiche	10

---

Drittes Semester	ECTS
Künstlerisch-wissenschaftliche Projektarbeit	29
Studienbegleitende Reflexion	1



# Qualitätssicherung

# Qualitätssicherung und Evaluation



# Begriffsdefinition



- Evaluation ist „ ein Instrument, um die Leistungen von Organisationen bzw. von Organisationseinheiten zu bewerten und um Informationen für Entscheidungen in Organisationen bereit zu stellen“. (*Kuper 2005, S. 8*)
- Evaluationsforschung spezifiziert den Begriff durch die Verwendung wissenschaftlicher Methoden empirischer Sozialforschung (*vgl.: Bortz & Döring, 2003*) bei der Evaluation. Dadurch sollen die Zufälligkeiten alltäglicher Erfahrungen als Grundlage der Bewertung durch systematischen Erkenntnisgewinn und empirischer Erhebungsmethoden ersetzt werden.

# Rollenunterscheidung



Intern: Evaluation wird von Personen aus der Organisation durchgeführt

Extern: EvaluatorenInnen sind Externe

Summativ: Zertifizierung durch Bewertung

Formativ: Entwicklung durch Beratung

„When the cook tastes he soup it is formative evaluation and when the guest tastes he soup it is summative.“ (*Scriven, 1991, S.19*).



# CIPP-Modell



- Die Ziele der „context evaluation“ sind die Umschreibung des Organisationskontextes, die Identifizierung der Zielgruppen und deren Bedürfnisse, die Festlegung der Möglichkeiten der Bedürfnisbefriedigung und der den Bedürfnissen zugrundeliegenden Probleme und die Beurteilung, ob die vorgeschlagenen Ziele ausreichend auf die festgestellten Bedürfnisse abgestellt sind.
- Die Ziele der „input evaluation“ bestehen in der Identifikation und Beurteilung von Systempotentialen, alternativen Programmstrategien, und den Prozessdesigns der Implementation von Strategien, Budgets und Zeitplänen.
- Die Ziele der „process evaluation“ lauten: Identifikation von Fehlern in der Prozesskonzeption oder ihrer Implementation, Bereitstellung von Information für vorprogrammierte Entscheidungen und Aufzeichnung und Bewertung verfahrensmäßiger Ereignisse und Aktivitäten.
- Schließlich werden die Ziele der „product evaluation“ mit dem Sammeln von Beschreibungen und der Beurteilung der Ergebnisse und ihr Verhältnis zu den Feinzielen, dem Kontext, dem Input und der Prozessinformation beschrieben.

*Stufflebeam und Shinkfield (1990)*

## Context Evaluation



- Ziele: Bestimmung des Organisationskontextes; Identifizierung der Zielgruppen und deren Bedürfnisse; Festlegung der Möglichkeiten der Bedürfnisbefriedigung und der den Bedürfnissen zugrundeliegenden Probleme; Beurteilung, ob die vorgeschlagenen Ziele ausreichend auf die festgestellten Bedürfnisse abgestellt sind;
- Methoden: Systemanalyse, Begutachtung, Dokumentbewertungen, Anhörungen, Interviews, Tests, Delphi-Technik;
- Entscheidungsfunktion: Hilfe bei der Zielfindung und der Prioritätenfestlegung;
- Rechenschaftsfunktion: Dokumentation und Begründung der Ziele; Dokumentation der Bedürfnisse und Probleme;

# Input Evaluation



Ziele: Identifikation und Beurteilung von Systempotentialen, alternativen Programmstrategien und Prozessdesigns für die Implementation von Strategien, Budgets und Zeitplänen;

Methoden: Inventarisierung und Analyse von Human- und Materialressourcen, von Lösungsstrategien und Ablaufplänen auf Sachdienlichkeit, Ausführbarkeit und Wirtschaftlichkeit; Literaturanalysen, Besichtigung einzelner Programme und Probedurchläufe;

Entscheidungsfunktion: Hilfe bei der Wahl der Programmstrategien; Input bei der Spezifizierung von Verfahrensabläufen;

Rechenschaftsfunktion: Dokumentation der gewählten Strategien und Verfahren und Begründung ihrer Wahl (gegenüber anderen Alternativen);

# Process Evaluation



Ziele: Identifikation und Vorhersage von Fehlern in der Prozesskonzeption oder ihrer Implementation; Bereitstellung von Information für vorprogrammierte Entscheidungen; Aufzeichnung und Bewertung verfahrensmäßiger Ereignisse und Aktivitäten;

Methoden: Prozessbeobachtung; Erhalten spezieller Informationen für Programmentscheidungen; Beschreibung des aktuellen Prozesses; Kontinuierliches interagieren mit und Beobachten der Aktivitäten des Personals;

Entscheidungsfunktion: Hilfe bei der Implementation;

Rechenschaftsfunktion: Verlaufsprotokoll der Programmdurchführung;

# Output Evaluation



Ziele: Sammeln von Ergebnisdarstellungen und –beurteilungen im Verhältnis zu den Feinzielen, dem Kontext, dem Input und der Prozessinformation; Interpretation der Güte und Verwendbarkeit der Ergebnisse;

Methoden: Urteile von TeilhaberInnen; quantitative und qualitative Analysen;

Entscheidungsfunktion: Hilfe bei der Auflassung, Fortführung, Veränderung oder Installation;

Rechenschaftsfunktion: Dokumentation der erzielten Leistungen und Auswirkungen des Programms;





# Kompetenz/Qualifikation und Qualitätssicherung/Evaluation

## Handlungsfelder



# Übertragung des CIPP-Evaluationsmodells auf den Kompetenz-/Qualifikationsbegriff



Context: Bestimmung der Qualifikationen/Kompetenzen, die innerhalb der Hochschule benötigt werden, damit die Hochschule ihren Auftrag erfüllen kann.

Input: Studierende, Lehrende/Forschende, nichtwissenschaftliches Personal

Prozess: Forschung, Lehre und Verwaltung

Output: AbsolventInnen, Forschungsergebnisse, Wissenschaftstransfer

# Handlungsfelder von Qualifikation und Evaluation



## **Context:**

- Kompetente Organisation
- Kompetenzorientierte Curricula

## **Input:**

- Auswahl von qualifizierten Lehrenden/Forschenden
- Auswahl von Studierenden, die bestimmte Qualifikationen mitbringen.
- Auswahl nichtwissenschaftlichen Personals mit bestimmten Qualifikationen

## **Prozess:**

- Weiterbildung der Lehrenden/Forschenden
- Heranbildung der Fähigkeiten des wissenschaftlichen Nachwuchses
- Weiterbildung des nichtwissenschaftlichen Personals
- (Aus-)bildung der Studierenden

## **Output:**

- Gebildete und qualifizierte AbsolventInnen
- Gebildete und qualifizierte NachwuchswissenschaftlerInnen





# Kompetenz/Qualifikation und Qualitätssicherung/Evaluation

## Exemplarische Darstellung einzelner Handlungsfelder



## Context: Kompetente Organisation



### Fragen an die Qualitätssicherung:

- Sind in der Organisation die Kompetenzen vorhanden, um die Ziele und Zwecke der Organisation zu erreichen?
- Ist die Organisation so organisiert, dass sie strategiefähig hinsichtlich des ihr gegenüber geäußerten Auftrags handeln kann?

-> Forum 4: Organisationelle Kompetenzentwicklung (Vettori)



## Context: Kompetenzorientierte Curricula



Frage an die Qualitätssicherung: Sind die curricularen Strukturen geeignet, das die Studierenden die Bildungsziele und die im Qualifikationsprofil genannten Qualifikationen erwerben?

Universität Wien:

- Im Rahmen der Beauftragung von curricularen Arbeitsgruppen werden verfügbare Datenbestände aus den Verwaltungsdaten, der LV-Evaluation und der Studienabschlussbefragung vom CTL analysiert und aufbereitet.
- Im Rahmen der alle 7 Jahre erfolgenden Evaluation der Fakultäten werden alle Curricula einer schriftlichen Begutachtung durch ausländische ExpertInnen unterzogen.

## Input: Auswahl von qualifizierten Lehrenden/Forschenden



### Fragen an die Qualitätssicherung:

- Weiß die Organisation, welche Personen sie attrahieren möchte bzw. welche Qualifikationen die Personen ausweisen sollen?
- Sind die Verfahren der Personalrekrutierung geeignet, dass sich diese Personen auch bewerben und im Bewerbungsverfahren durchsetzen?
- Wird den Personen auch ein Umfeld geschaffen, das sie an die Institution bindet?

Universität Wien:

Berufungsverfahren, Entfristungen, zahlreiche Auswahlverfahren

## Input: Auswahl von Studierenden, die bestimmte Qualifikationen mitbringen



### Fragen an die Qualitätssicherung:

- Weiß die Organisation, welche Studierenden sie attrahieren möchte bzw. welche Qualifikationen die StudienwerberInnen ausweisen sollen?
- Sind die Verfahren der Studierendenrekrutierung geeignet, dass sich diese Studierenden auch um einen Studienplatz bemühen?
- Setzen sich diese Studierenden auch in den Bewerbungsverfahren durch?
- Wird den Studierenden ein Umfeld geschaffen, das sie an die Institution bindet?

# Aufnahmeverfahren: Funktionen



## Funktionen (*Mitterauer, 2010*):

- Überprüfung der Studieneignung: Selfassessments, Beratungsgespräche, niederschwellige Aufnahmetests (Kunst, Sport, Sprachen)
- Beschränkte Studienplätze sollen an die StudienwerberInnen, die den besten Studienerfolg erwarten lassen, vergeben werden:
  - » Die Studienplätze werden verlost
  - » Die Studienplätze werden in der Reihenfolge der Anmeldungen vergeben („first come, first serve“)
  - » Es wird ein Aufnahmeverfahren eingerichtet, über das die Studienplätze vergeben werden.
- Notreaktion auf den sich öffnenden Hochschulraum und Abwehrmaßnahme gegenüber deutschen Numerus Clausus Studierenden.

# Input: Auswahl nichtwissenschaftlichen Personals mit bestimmten Qualifikationen



## Fragen an die Qualitätssicherung:

- Weiß die Organisation, welche Personen sie attrahieren möchte bzw. welche Qualifikationen die Personen ausweisen sollen?
- Sind die Verfahren der Personalrekrutierung geeignet, dass sich diese Personen auch bewerben und im Bewerbungsverfahren durchsetzen?
- Wird den Personen auch ein Umfeld geschaffen, das sie an die Institution bindet?

Bitte alle ihre Mobilgeräte herausnehmen.



# Process: Weiterbildung des Universitätspersonals, insbesondere der Lehrenden und Forschenden



## Fragen an die Qualitätssicherung:

- Ist das Universitätspersonal bereit, sich im Bereich Lehre weiterzubilden?
- Knüpfen die Weiterbildungsangebote an den Zielen der Hochschule an, bzw. sind sie entlang der Ziele der Hochschule ausgerichtet?
- Kommt es zu einer (messbaren) Verbesserung der Lehre?

## Forum 1: Professionalisierung von Lehrkompetenz (Salmhofer)

# Process: Heranbildung der Fähigkeiten des wissenschaftlichen Nachwuchses



## Fragen an die Qualitätssicherung:

- Bilden die Studien (auf allen Ebenen vom Bachelor bis hin zum Doktorat) forschungsorientiert aus?
- Werden qualifizierte Studierende systematisch zu einer Forschungslaufbahn ermutigt?
- Kann die Universität jungen WissenschaftlerInnen attraktive Job-Angebote machen?

Forum 2: Wissenschaftliche Nachwuchsförderung (Mitterauer)

## Process: (Aus-)bildung der Studierenden



### Fragen an die Qualitätssicherung:

- Werden die Ziele der Lehrveranstaltung/Module von den Studierenden erreicht?
- Sind die Rahmenbedingungen geeignet, dass die Studierenden die Ziele der Lehrveranstaltungen und Studienteile erreichen können?

-> Forum 3: Learning Outcomes .... (Ledermüller)

### Zwei aktuelle Themen:

- Von der LehrerInnenzentrierung hin zur Lernendenzentrierung
- Kompetenzorientierte LV-Evaluation und Qualitätssicherung

# Von der LehrerInnenzentrierung hin zur Lernendenzentrierung



1. **Fokusverschiebung** vom Lehren auf das Lernen und auf die Studierenden
2. Bedürfnisse und Interessen der **Studierenden stehen im Mittelpunkt** und die Individualität jeder/jedes Einzelnen wird berücksichtigt (unterschiedliches Vorwissen, sozialer Hintergrund, Lerntyp etc.).
3. **Aktive Partizipation und Interaktion** ermöglichen
4. Studierende müssen **aktive Rolle** in der Lehre haben – “Enabling“ statt “Telling“
5. Studierende nicht als reine Wissensempfängerinnen und Wissensempfänger, sondern als **aktive Partnerinnen und Partner** im Hochschulwesen erkennen
6. **Mitbestimmungsrechte** von Studierenden an der Gestaltung vom Hochschulalltag, der inhaltlichen und didaktischen Gestaltung der Lehre und der Studienstruktur
7. Die Beziehung von Studierenden und Lehrenden muss auf gegenseitigem **Respekt und Austausch** basieren.
8. **Forschungsgeleitete** und **problemlösungsorientierte Lehre**
9. Vielfältige und anforderungsgerechte **Anwendung von Methoden** (z. B. auf Gruppengröße, Lehrinhalt, Gruppendynamik etc.), die aktive Rolle von Studierenden und Interaktion ermöglichen.
10. **Eigenständigkeit** und Freiheiten von Studierenden fördern
11. **Reflexiver Prozess**: Regelmäßige Evaluierung und Entwicklung einer Feedbackkultur
12. **Transparenz** schaffen (z. B.: Was passiert in der Lehrveranstaltung? Worauf basiert Leistungsbeurteilung etc.?)

# Kompetenzorientierte LV-Evaluation und Qualitätssicherung



HRK (2012, S.76f) empfiehlt den Einsatz neuer QS-Instrumente:

- Selbsteinschätzungsverfahren (z.B.: BEvaKomp von Braun et al. 2008)
- Fragebögen zur Erfassung und Bewertung kompetenzorientierter Lernaktivitäten (NSSE-Ansatz)
- Objektive Kompetenztests

Selbsteinschätzungsverfahren: Die Kritik hierin liegt vor allem, dass die Fragen recht unspezifisch für die einzelne Lehrveranstaltung sind und dass die Zuordnung des Kompetenzerwerbs zu einer spezifischen Lehrveranstaltung schwierig ist.



## BEvaKomp von Braun et al. 2008



### Methodenkompetenz

- *Ich kann durch diese Lehrveranstaltung effektiver nach Informationen suchen.*
- *In Folge dieser Lehrveranstaltung kann ich meine Arbeit besser organisieren.*
- *Ich habe meine Arbeitstechniken durch den Besuch dieser Lehrveranstaltung verbessert.*
- *Im Rahmen dieser Lehrveranstaltung habe ich meine Fertigkeiten des Computereinsatzes verbessert.*
- *In dieser Lehrveranstaltung habe ich meine Englischkenntnisse erweitert.*

## BEvaKomp von Braun et al. 2008



### Präsentationskompetenz

- *Aufgrund dieser Lehrveranstaltung kann ich Präsentationen abwechslungsreicher gestalten.*
- *Aufgrund meines Referates kann ich einen Vortrag besser an den Zuhörer/innen orientieren.*
- *Aufgrund meines Referates kann ich Präsentationen klarer gliedern.*

## BEvaKomp von Braun et al. 2008



### Kommunikationskompetenz

- *Aufgrund dieser Lehrveranstaltung fällt es mir leichter, meine eigenen Eindrücke/Meinungen zu äußern.*
- *Aufgrund dieser Lehrveranstaltung fällt es mir leichter, nachzufragen, wenn ich etwas nicht verstanden habe.*
- *Aufgrund dieser Lehrveranstaltung formuliere ich meine Wortbeiträge verständlicher.*
- *Durch den Besuch dieser Lehrveranstaltung gelingt es mir besser, meine Wortbeiträge auf den Punkt zu bringen.*
- *In Folge dieser Lehrveranstaltung kann ich Gespräche besser moderieren.*

## BEvaKomp von Braun et al. 2008



### Kooperationskompetenz

- *Durch die Teilnahme an der Arbeitsgruppe im Rahmen dieser Lehrveranstaltung gelingt es mir leichter, mich an der Aufgabenverteilung innerhalb einer Gruppe zu beteiligen.*
- *Durch die Teilnahme an der Arbeitsgruppe im Rahmen dieser Lehrveranstaltung fällt es mir leichter, meine eigenen Vorschläge auch mal zurückzunehmen.*
- *Durch die Teilnahme an der Arbeitsgruppe im Rahmen dieser Lehrveranstaltung kann ich mich besser für eine konstruktive Arbeitsatmosphäre innerhalb von Teams einsetzen.*
- *Durch die Teilnahme an der Arbeitsgruppe im Rahmen dieser Lehrveranstaltung halte ich mich nun besser an die Absprachen innerhalb einer Gruppe.*
- *Mit dem Ergebnis der Arbeitsgruppe im Rahmen dieser Lehrveranstaltung kann ich mich voll und ganz identifizieren.*

## Process: (Aus-)bildung der Studierenden



### Fragen an die Qualitätssicherung:

- Werden die Ziele der Lehrveranstaltung/Module von den Studierenden erreicht? -> Qualitätssicherung des Prüfungswesens
- Sind die Rahmenbedingungen geeignet, dass die Studierenden die Ziele der Lehrveranstaltungen und Studienteile erreichen können? -> „herkömmliche“ LV-Evaluation



Output: Gebildete und qualifizierte AbsolventInnen, Gebildete und qualifizierte NachwuchswissenschaftlerInnen



### Fragen an die Qualitätssicherung:

- Werden die Ziele der Studien von den Studierenden erreicht und die vorgesehenen Qualifikationen erworben?
- Gelingt die Arbeitsmarktintegration der AbsolventInnen?

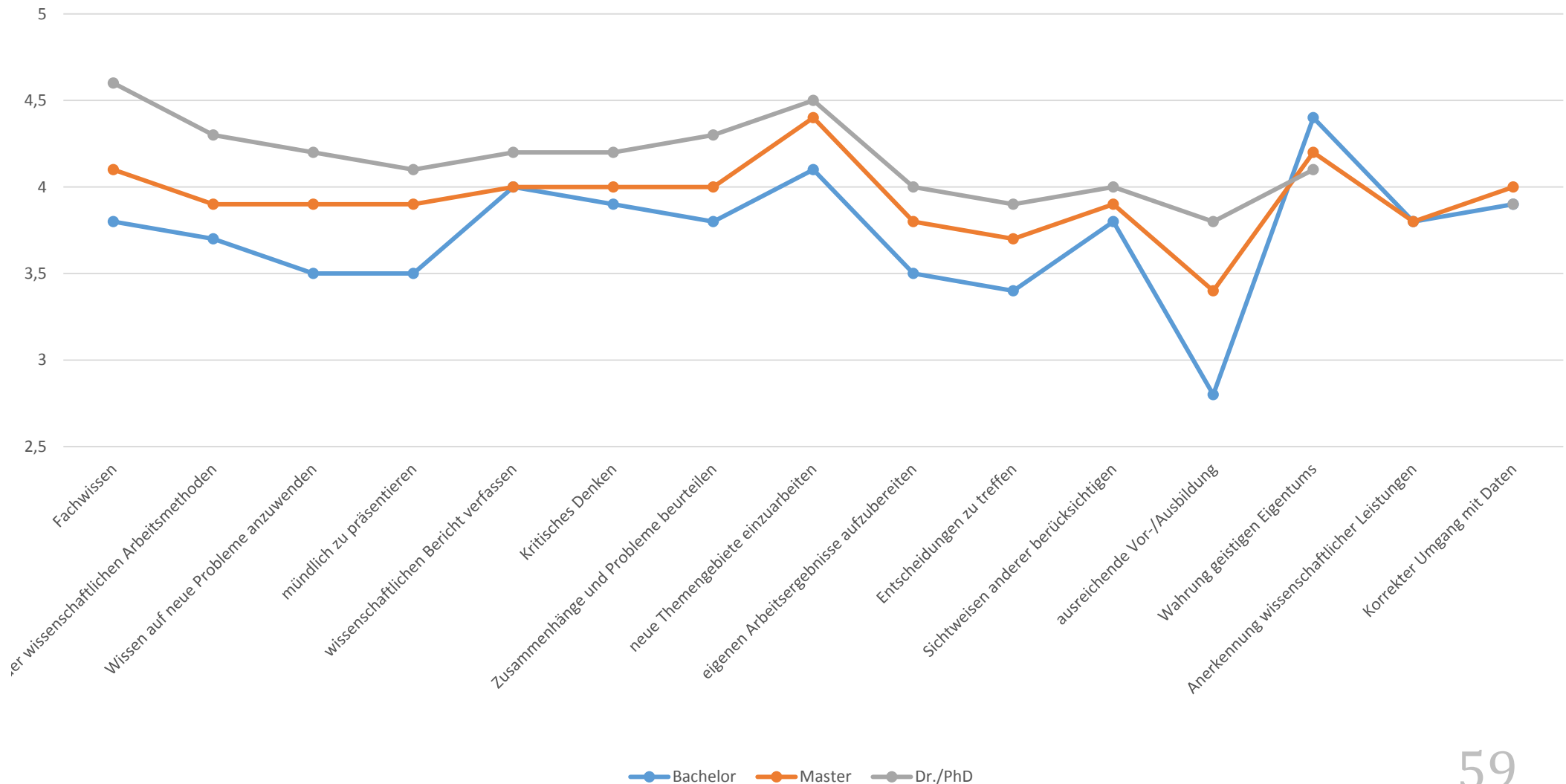
### Instrumente:

- Studienabschlussbefragungen
- Befragungen von Absolventinnen
- Analysen der Karrierewege anhand von Sozialversicherungsdaten
- Befragung von ArbeitgeberInnen



# Output: Studienabschlussbefragung

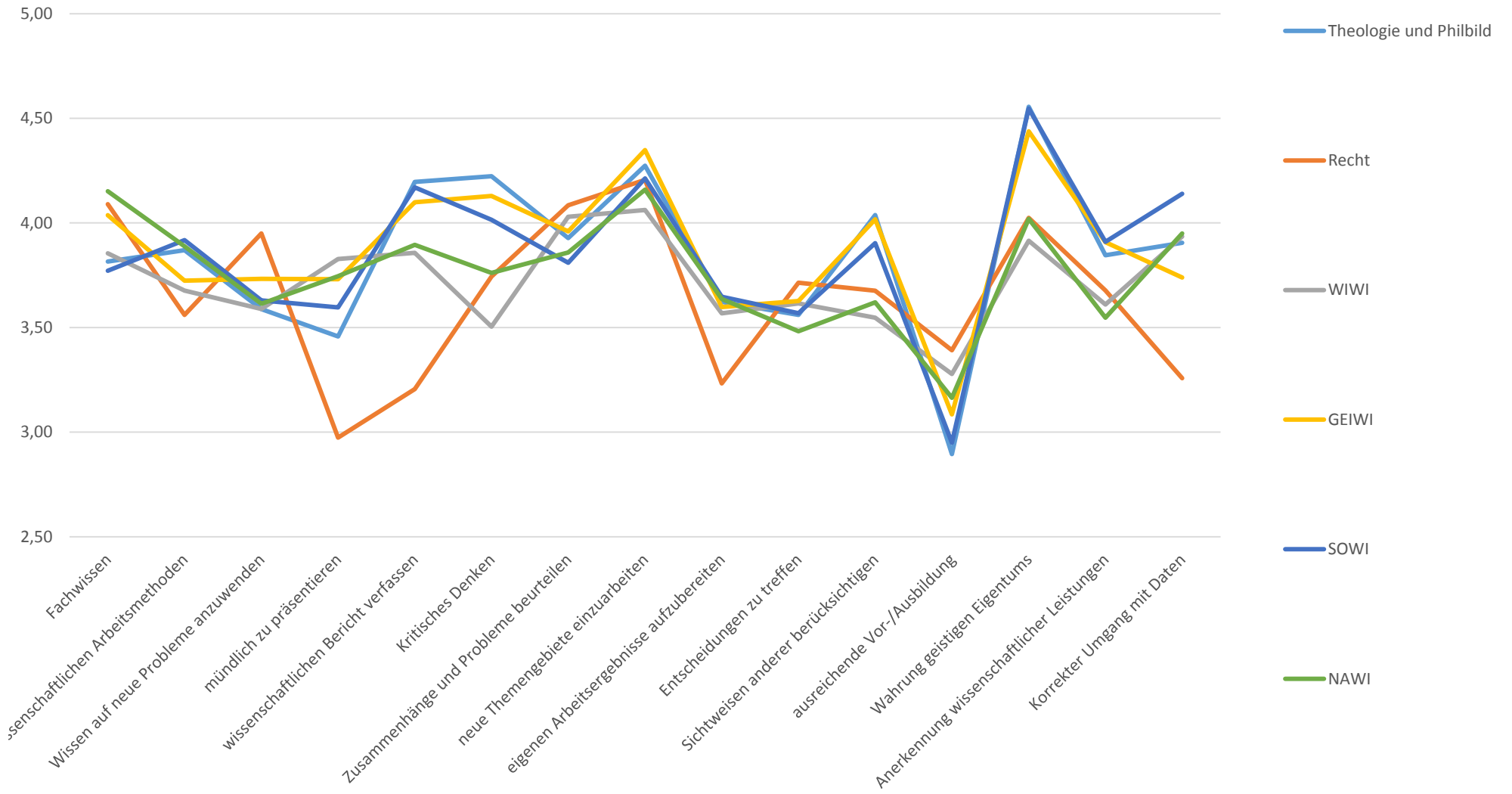
Nach Studienart



# Output: Studienabschlussbefragung



Nach Fachbereich



## Resümee



- Sowohl hinsichtlich der Begriffe Kompetenz als auch Qualitätssicherung gibt es keinen Common Sense.
- Es ist zu überlegen, ob nicht Qualifikation, Bildung und Evaluation die besseren Begrifflichkeiten für die Anforderungen einer Hochschule bieten.
- Der Fokus der österreichischen Diskussion liegt vor allem auf der Qualifizierung von Lehrenden.
- Die Verbindung von Qualifikation und Evaluation zeigt an einigen Punkten deutliche Fehlentwicklungen (z.B.: kompetenzorientierte LV-Evaluation)
- Zahlreiche Handlungsfelder der Qualitätssicherung sind noch wenig beleuchtet (z.B.: Qualität von Prüfungen)
- Vieles muss vertieft werden. -> Deshalb gehen wir jetzt in die Sessions.