

A...kademie der bildenden Künste Wien

Qualitätsentwicklung an der
Akademie der bildenden Künste Wien

Handbuch zum konzeptionellen Ansatz und zu den
Grundlagen

Version 1.0

verabschiedet und in Kraft gesetzt durch den Senat der Akademie der bildenden Künste Wien am
7. Dezember 2021

Akademie der bildenden Künste Wien
Qualitätsentwicklung

Schillerplatz 3, 1010 Wien
www.akbild.ac.at
qe@akbild.at.at

Wien, Dezember 2021

Alle Inhalte dieses Handbuchs sind lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.de>).

Digital Object Identifier (DOI): <https://doi.org/10.21937/qe-handbuch>

Verwendete Abkürzungen

| | |
|---------------|--|
| AfG | Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen |
| AG | Arbeitsgruppe |
| AgidS | Akademie geht in die Schule |
| BFÖ | Büro für Öffentlichkeitsarbeit |
| CuKo | Curricularkommission |
| GTB | Abteilung Gebäude Technik Beschaffung |
| IBK | Institut für bildende Kunst |
| IKA | Institut für Kunst und Architektur |
| IKL | Institut für das künstlerische Lehramt |
| IKR | Institut für Konservierung – Restaurierung |
| IKW | Institut für Kunst- und Kulturwissenschaften |
| INTK | Institut für Naturwissenschaften und Technologie in der Kunst |
| LV | Lehrveranstaltung |
| KFS | Kunst Forschung Support |
| Ko-Stelle FGD | Koordinationsstelle Frauenförderung Geschlechterforschung Diversität |
| ÖH | Österreichische Hochschüler*innenschaft an der Akademie |
| QE | Qualitätsentwicklung |
| SoSe | Sommersemester |
| WiSe | Wintersemester |
| WTZ | Wissenstransferzentrum |
| ZID | Zentraler Informatikdienst |

Inhalt

| | |
|--|----|
| Einleitung | 5 |
| 1 Qualitätsbegriff | 6 |
| 2 Qualitätsziele | 7 |
| 3 Verantwortlichkeiten – Prinzip der Subsidiarität | 8 |
| 4 Leitlinien der Qualitätsentwicklung | 9 |
| 5 Schlüsselemente der Qualitätsentwicklung | 10 |
| 6 Qualitätskreislauf | 12 |
| 7 Übersicht der zentralen qualitätssichernden und qualitätsentwickelnden Maßnahmen sowie deren Verantwortlichkeiten | 13 |
| 8 Übersicht über die zentralen Beteiligungsformate | 18 |
| Anhang 1: Glossar | 20 |
| Anhang 2: Zentrale Dokumente der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung an der Akademie | 22 |

Einleitung

Die gesetzlichen Grundlagen für die universitäre Qualitätsentwicklung finden sich im Universitätsgesetz¹ und im Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz². Die konkrete Ausgestaltung der Qualitätsentwicklung einer Universität bleibt dabei weitgehend offen. Universitäten entscheiden grundsätzlich selbst über ihren konzeptionellen Ansatz sowie über die Grundlagen und Methoden desselben. Was Universitäten jeweils als Qualität(en) definieren, welche Perspektive sie auf den Gegenstandsbereich einnehmen, was ihre Ziele sind, welche Instrumente sie anwenden bzw. wie sie letztendlich ihre Qualitätsentwicklung umsetzen, legt jede Universität für sich selbst fest.

Das vorliegende Handbuch dient dazu, den konzeptionellen Zugang der Qualitätsentwicklung der Akademie der bildenden Künste Wien, deren einzelne Bestandteile und Verfahren für die Mitarbeiter*innen und Studierenden darzustellen und transparent zu machen. Es liefert einen Überblick, wie die Akademie entsprechend ihres Profils ihre Qualitätsentwicklung versteht und umsetzt. Die Qualitätsentwicklung der Akademie will dabei sowohl den internen spezifischen Anforderungen einer Kunstuniversität als auch den externen Anforderungen im Sinne einer breiteren gesellschaftlichen Mitgestaltung gerecht werden.

Zunächst wird in Kapitel 1 der Qualitätsbegriff der Akademie präzisiert. Der Hauptteil fokussiert die konkrete Umsetzung der Qualitätsentwicklung an der Akademie: In Kapitel 2 – „Qualitätsziele“ wird näher erläutert, wie die Ziele, die die Akademie mit ihrer Qualitätsentwicklung verbindet, erarbeitet werden. Welches Selbstverständnis die Akademie hinsichtlich der Frage der Verantwortlichkeiten hat, wird in Kapitel 3 beschrieben. Die beiden Kapitel 4 und 5 zeigen jene Leitlinien und Schlüsselemente auf, die die Qualitätsentwicklung der Akademie flankieren. Daran anschließend wird unter Berücksichtigung der Kontexte der Akademie ein Modell für einen Qualitätskreislauf skizziert (Kapitel 6). Wie die Akademie ihre Gesamtausrichtung der Qualitätsentwicklung in der konkreten Umsetzung versteht, wird in den beiden Kapiteln 7 und 8 tabellarisch veranschaulicht, wobei hier u.a. Verantwortlichkeiten sowie die wichtigsten Beteiligungsformate genannt werden. Im Glossar im Anhang werden verwendete Fachbegriffe erläutert. Den Abschluss bildet eine Zusammenstellung über die wichtigsten Dokumente der Qualitätsentwicklung an der Akademie.

Dieses Handbuch ist nicht als abgeschlossen zu betrachten. Vielmehr stellt es ein Vorhaben dar, das – nicht zuletzt vor dem Hintergrund von sich verändernden gesellschaftlichen und universitären Rahmenbedingungen – ständig reflektiert werden muss, und das offen steht für andere und neue Inhalte. Um diese Dynamik auch in der Gestaltung des Handbuchs sicherzustellen, sind die genannten Instrumente und Verfahren mit Hyperlinks verknüpft, die niederschwellig den digitalen Zugang zu den auf der Akademie-Webseite veröffentlichten aktuellen Dokumenten ermöglichen.

Dieses Handbuch ist somit ein Zwischendokument der Entwicklungsorientierung der Akademie, weitere Ergebnisse der kontinuierlich geführten Qualitätsdebatte werden laufend eingearbeitet.

1 Vgl. Universitätsgesetz, § 14. Online:
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20002128>.

2 Vgl. Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz (HS-QSG). Online:
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20007384>.

1 Qualitätsbegriff

Was die Qualität einer Universität ausmacht, ist vorerst abstrakt und unbestimmt. Was als Qualität definiert wird, ist im Grunde ein nicht abgeschlossener Prozess. Antworten destillieren sich immer erst in ihren jeweiligen Kontexten heraus. Qualität ist daher immer vielschichtig und lässt sich nicht losgelöst von spezifischen Situationen oder von einer zeitlichen Perspektive betrachten. Gerade an einer Kunstuniversität, die durch vielseitige Formen des Lernens und Lehrens als auch der Forschung und der Erschließung und der Entwicklung der Künste, durch komplexe pädagogische Kontexte sowie durch oftmals unbestimmbare Lehr-, Forschungs- und Kunstprozesse geprägt ist, lässt sich Qualität immer nur differenziert und situativ betrachten.

An der Akademie wird Qualität daher in erster Linie als sozialer Prozess verstanden: Die unterschiedlichen Dimensionen von Qualität und die davon abgeleiteten Qualitätsziele der Akademie sind als Ergebnis eines laufenden gemeinsamen Prozesses der Verständigung, Entscheidungsfindung, Bewusstmachung und der gelebten Praxis zu verstehen. Dies erfordert zugleich eine Öffnung nach außen, eine Reflexion des internationalen Diskurses und einen gegenseitigen Austausch, wie er sich z.B. durch Netzwerke oder institutionelle Kooperationen ergibt. Es geht darum, die Diskussion um Qualitäten lebendig zu halten und zugleich auf den unterschiedlichen Ebenen der Akademie institutionelle Verbindlichkeit, Klarheit und Orientierung zu schaffen.

Fragen rund um das Thema Qualität sind immer auch mit unterschiedlichen Erfahrungen, Interessenslagen und mit Aushandlungsprozessen verknüpft. Für die Akademie heißt dies, den vielfältigen Perspektiven in einem demokratischen Sinn Raum und Sichtbarkeit zu ermöglichen. Die Akademie ist hier den Studierenden, den Mitarbeiter*innen aus Lehre, Entwicklung und Erschließung der Künste / Forschung sowie der Verwaltung und nicht zuletzt der breiten Öffentlichkeit gleichermaßen verpflichtet.

2 Qualitätsziele

Die Grundsätze der Akademie, die auch für Fragen der Qualitätsziele und der Qualitätsentwicklung handlungsanleitend sind, beschreibt das Mission Statement. Aus ihm ist das Selbstverständnis der Universität als Ganzes und auch im Umgang miteinander ablesbar.

Für die Qualitätsziele der Akademie ist darüber hinaus der Entwicklungsplan ein Schlüsseldokument. Die Qualitätsziele, wie sie im Entwicklungsplan stehen, sind wiederum in der Leistungsvereinbarung operationalisiert bzw. durch konkrete Maßnahmen und Instrumente konkretisiert. Beide Dokumente bieten Orientierung für die interne Arbeit und für die Positionierung der Akademie im künstlerisch-wissenschaftlichen Umfeld und der breiteren Öffentlichkeit.

Die Akademie orientiert sich mit ihrem Entwicklungsplan für die Jahre 2022–2027 an fünf strategischen Entwicklungsrichtungen, die als Rahmenkonzepte sowohl die Lehre, die Kunst, die Forschung sowie die Entwicklung und Erschließung der Künste als auch als Leitprinzipien die Administration und die universitäre Praxis umfassen:

- Frauenförderung, Genderdiversität und -gerechtigkeit
- Internationalisierung und Dekolonisierung
- Nachhaltigkeit und Ökologie
- Digitalisierung
- Neue Räume – neue Öffentlichkeiten

Der Entwicklungsplan wird über eine gemeinsame Reflexion und Verständigung erarbeitet, wobei insbesondere die Rückbindung an den Senat, die ÖH und die Institute sowie an die Abteilungen, relevanten Gremien und Arbeitsgruppen die Partizipation der universitären Bereiche sicherstellt.

Für das Profil und das Selbstverständnis der Akademie bilden die gesellschaftlichen Ziele, wie sie unter anderem in der Antidiskriminatorischen Betriebsvereinbarung, dem Frauenförderplan und dem Gleichstellungsplan formuliert sind, weitere wichtige handlungsanleitende Qualitätsziele. Entlang dieser grundlegenden Dokumente werden sowohl für die unterschiedlichen Kernbereiche der Akademie als auch akademieübergreifend entsprechende Instrumente und Prozesse umgesetzt.

Für den Bereich Studium und Lehre sind die strategischen Ziele ergänzend über die in den Studienplänen veranschaulichten Qualifikationsprofile und Vermittlungsziele konkreter definiert und bilden eine Grundlage für die Arbeit in diesem Bereich. Die Verantwortung liegt hier hauptsächlich bei den Curricularkommissionen bzw. beim Senat. Die gemäß dem Entwicklungsplan abgeleiteten Qualitätsziele im Bereich Forschung / Entwicklung und Erschließung der Künste entwickeln schwerpunktmäßig die Institute sowie die entsprechenden Dienstleistungseinrichtungen (v.a. Kunst | Forschung | Support; Bibliothek). Qualitätsziele im Bereich Internationalisierung sind in einer eigenen Internationalisierungsstrategie verankert.

Für die Dienstleistungseinrichtungen und die Administration werden die Qualitätsziele aus dem Entwicklungsplan und die Planung von entsprechenden Instrumenten im regelmäßigen Austausch mit dem Rektorat ausgearbeitet. Darüber hinaus sind diese über unterschiedliche Austauschformate in die Entwicklungsprozesse der Institute eingebunden. Damit ist der Übergang zwischen dem künstlerisch-wissenschaftlichen und dem administrativen Bereich in der Akademie bewusst ein fließender, der Inhalte und Kompetenzen vor die organisationale Verortung stellt.

Die universitäre Zusammenführung der Qualitätsziele wird durch einen integrierten Strategie- und Planungsprozess sichergestellt. Dieser Prozess ermöglicht einen fokussierten Austausch über das

Selbstverständnis und die bisherige Praxis sowie über bereichsübergreifende Zusammenhänge und über künftige Zugänge. Zugleich dient er dazu, Positionen sowie konkrete Maßnahmen und Instrumente zu erarbeiten. Dafür werden nicht zuletzt jährliche Klausuren mit den Abteilungsleitungen und Institutsleitungen genutzt.

Die Qualitätsziele der Akademie werden laufend durch eine regelmäßige Kommunikation zwischen dem Rektorat, dem Senat, den Instituten und Abteilungen sowie relevanten Gremien und Arbeitsgruppen gemeinsam reflektiert und weiterentwickelt.

Auf diese Weise ist es der Akademie möglich, zentrale richtungsweisende Maßnahmen und Projekte zu entwickeln, Verbindlichkeiten zu definieren und damit die vielfältigen Ansätze hinsichtlich der strategischen Universitätsentwicklung auf allen Ebenen konsistent zu verankern.

3 Verantwortlichkeiten – Prinzip der Subsidiarität

Die Akademie versteht sich als eine rekursive Universität. Es geht ihr darum, in die Voraussetzungen, die sie konstituieren, entsprechend ihrer Qualitätsziele einzugreifen und Entwicklungen im Rahmen der Möglichkeiten mitzugestalten. Dies wird als Teil des autonomen Handelns gesehen, denn Freiheit der Wissenschaft, Kunst und Lehre heißt auch Verantwortung zu übernehmen.

Qualitätsentwicklung ist eine Aufgabe, die Strukturen ebenso wie einzelne Akteur*innen der Akademie adressiert. Die Qualität in den einzelnen Bereichen betrifft somit sowohl die institutionelle (die Akademie und deren Organisationseinheiten) als auch die individuelle Ebene (jede*n Akademieangehörige*n) und kann auch nur im Zusammenspiel dieser Ebenen gewährleistet werden. In diesem Sinn versteht die Akademie Qualitätsentwicklung als übergreifende, gemeinsame Aufgabe aller Akteur*innen auf allen Ebenen der Akademie.

Die Verantwortung für die Qualitätsentwicklung ist dabei durch das Prinzip der Subsidiarität gekennzeichnet: Aufgaben der Qualitätsentwicklung werden bottom-up, ausgehend von der kleinsten Organisationseinheit selbstbestimmt und eigenverantwortlich wahrgenommen. Die entsprechenden strategischen Ziele spannen den handlungsleitenden Orientierungsrahmen auf. Das Rektorat setzt sich zum Ziel, die Prozesse oder die konkrete Umsetzung von der universitären Mikro- bis zur Makroebene abzustimmen, zu begleiten und zu fördern. Dabei wird großer Wert daraufgelegt, Strukturen zu schaffen, die sowohl allen Instituten, Abteilungen und Gremien als auch jeder*jedem Einzelnen die größtmögliche Unterstützung für diesen Prozess bieten.

Die Abteilung Qualitätsentwicklung sieht ihre Aufgabe darin, dieses Prinzip der Subsidiarität zu begleiten und strukturell zu fördern, indem sie als Katalysator wirkt. Gemeinsam mit dem Rektorat ist sie bestrebt, eine Haltung und eine Praxis zu leben, die von gegenseitigem Vertrauen, kooperativen Arbeitsweisen und einem niederschweligen Zugang zu Informationen getragen sind.

Eine Übersicht über die Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten hinsichtlich der qualitätssichernden und qualitätsentwickelnden Kernbereiche und Maßnahmen der Akademie sowie über die wichtigsten Beteiligungsformate findet sich in den beiden Kapiteln 7 und 8.

4 Leitlinien der Qualitätsentwicklung

Der Akademie ist es ein Anliegen, den Gedanken der Universitäts- und Qualitätsentwicklung in all ihren Bereichen zu verankern und den Diskurs um Qualitäten lebendig zu halten.

Qualitätsentwicklung umfasst in diesem Sinne die Gesamtheit der qualitätsbezogenen Aktivitäten.

Neben theoretischen und anwendungsorientierten Zugängen dienen für die Qualitätssicherung und -entwicklung der Akademie die Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG)³ sowie die Standards der Gesellschaft für Evaluation e.V.⁴ – soweit diese für die Kontexte der Akademie Sinn machen – als Orientierung. Eine Evaluationsordnung⁵, die Evaluationsverfahren an der Akademie näher regelt, ist Bestandteil der Satzung.

Entwicklung und Veränderung sind zentrale Aspekte des Qualitätsverständnisses an der Akademie. Die Akademie verfolgt mit ihrer Qualitätsentwicklung neben dem oben genannten Prinzip der Subsidiarität drei Leitlinien:

- Umsetzung der Qualitätsziele
- Förderung einer selbstreflexiven und kritikfähigen Universität
- kontinuierliche Verbesserung der qualitätssichernden und qualitätsentwickelnden Maßnahmen und Verfahren

Umsetzung der Qualitätsziele

Den handlungsleitenden Rahmen für die Qualitätsentwicklung der Akademie bilden die insbesondere im Entwicklungsplan gemeinsam formulierten strategischen Ziele. Durch unterschiedliche Maßnahmen und Instrumente werden deren Umsetzung und Steuerung, eine laufende Analyse und Adaption der Zielerreichung ermöglicht.

Förderung einer selbstreflexiven und kritikfähigen Universität

Die Akademie möchte über ihre qualitätssichernden und qualitätsentwickelnden Instrumente das Einüben von Kritik unterstützen. Es geht darum, eine Haltung zu fördern, die von Selbstreflexivität, Kritikfähigkeit und Veränderungsbereitschaft getragen ist. Bestehende Abläufe und Arbeitsweisen selbstkritisch zu hinterfragen, Gewohnheiten distanziert zu betrachten und unterschiedliche Betrachtungsweisen anzuerkennen sind dafür wichtige Bausteine. Die Akademie verschränkt über Feedback, Reflexion und gemeinsames Lernen eine offene Grundhaltung mit einem funktionierenden Gebilde der Qualitätsentwicklung. In diesem ist so viel Freiraum wie möglich und so viel Struktur wie nötig sichergestellt. Die Akademie lebt zugleich von einer starken Kommunikationskultur, die den Austausch auf der informellen und auf der formellen Ebene sowie intermediär gewährleistet.

³ Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG) (2015). Online: https://enqa.eu/wp-content/uploads/2015/11/ESG_2015.pdf.

⁴ Gesellschaft für Evaluation (DeGEval) (2016): Standards für Evaluation. Mainz. Online: https://www.degeval.org/fileadmin/Publikationen/DeGEval-Standards_fuer_Evaluation.pdf.

⁵ Akademie der bildenden Künste Wien (2020): Evaluationsordnung. In: Satzung der Akademie der bildenden Künste Wien. Online: <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/Satzung>.

Kontinuierliche Verbesserung der qualitätssichernden und qualitätsentwickelnden Verfahren

Die an der Akademie entwickelten Verfahren für Qualitätssicherung und -entwicklung werden nicht als fix abgeschlossene, sondern als prozessuale Vorhaben realisiert, die fortlaufend verbessert und ausgebaut werden. Die Akademie bleibt für neue Perspektiven offen. Über unterschiedliche Instrumente, wie z.B. die Einbindung von Interessensgruppen bei der Erarbeitung von Maßnahmen, ein laufender Austausch mit den Beteiligten oder Meta-Evaluationen, werden die Rückbindung der Verfahren an die Interessen der Beteiligten sowie Verbesserungsprozesse systematisch sichergestellt.

5 Schlüsselemente der Qualitätsentwicklung

Unter Schlüsselementen werden jene Grundsätze und Selbstverständnisse der Akademie verstanden, die für den konzeptionellen Zugang der Qualitätsentwicklung handlungsleitend sind.

Partizipation und Ownership

Der Akademie ist es wichtig, sich auf das Wissen und die Erfahrungen jener einzulassen, die im jeweiligen Kontext tätig sind. Sie setzt sich zum Ziel, ihre Qualitätsentwicklung in einer engen Zusammenarbeit mit den Beteiligten zu entwickeln und umzusetzen. Der gemeinsame Austausch und die Reflexion über Ziele sind dabei ebenso wichtig, wie die gemeinsame Diskussion von Ergebnissen sowie die Umsetzung der Ziele durch Instrumente, Prozesse und entsprechendem Handeln.

Mit Partizipation ist insbesondere gemeint, dass Teilhabe in möglichst vielen Bereichen verwirklicht werden. Der Begriff Ownership verweist sowohl auf Selbstdefinition als auch auf Selbstverantwortung, insbesondere bei der Formulierung von bereichsspezifischen Zielen und der eigenständigen Umsetzung von qualitätsentwickelnden Maßnahmen. Der Begriff steht damit in enger Verbindung mit dem in Kapitel 3 genannten Prinzip der Subsidiarität.

Studierendenorientierung

Studierendenorientierung umfasst zwei Ebenen der Qualitätsentwicklung, die eng mit einander verschränkt sind:

Studierendenorientierung bezieht sich einerseits auf die bestmögliche Unterstützung der Studierenden bzw. auf die Entwicklung und Schaffung von optimalen Rahmenbedingungen für Studierende. Dabei ist der Akademie nicht zuletzt die Förderung und Anerkennung der Diversität der Studierenden sowie die Stärkung von an der Akademie unterrepräsentierten Gruppen ein zentrales Anliegen. Ziel ist die Schaffung eines positiven Studienklimas für alle.

Studierendenorientierung bezieht sich andererseits auf Fragen der Beteiligung und Mitsprache von Studierenden. An der Akademie sind Studierende über die gesetzlichen Vorgaben hinaus in akademieweiten und institutsspezifischen Gremien vertreten. Damit haben sie eine aktive Rolle in der Gestaltung von Lern- und Lehrprozessen und in der Qualitätsentwicklung der universitären Rahmenbedingungen. Studierende und Studienvertreter*innen sind als Expert*innen ihrer je spezifischen Situation sowohl in der Planung, der Durchführung als auch in der Umsetzung von Qualitätssicherungs- und Qualitätsentwicklungsmaßnahmen einbezogen.

Anwendungsorientierung

Damit die Maßnahmen und Verfahren der Qualitätsentwicklung systematisch mit Praxis verknüpft werden können, ist deren Anwendungsorientierung bzw. deren Nutzbarkeit eine wichtige Voraussetzung. Das soll durch zwei sich ergänzende Herangehensweisen sichergestellt werden: Ausgangspunkte für qualitätssichernde und -entwickelnde Maßnahmen sind erstens konkrete Interessen oder Aufgabenstellungen, die in den unterschiedlichen akademieinternen Handlungsfeldern als unterstützend oder notwendig erachtet werden. Zweitens geht es auch darum, Qualitätsschleifen bzw. Rückkoppelungsschleifen zu implementieren, die ein reflexives und analytisches Qualitätsverständnis systematisch mit Follow-up-Verfahren bzw. mit einer verändernden Praxis verschränkt.

Kontextsensibilität

Kontextsensibilität heißt, dass die Qualitätsentwicklung der Akademie zwar den gesetzlichen Vorgaben Rechnung trägt, jedoch keine standardisierten Formate übernommen werden. Die Ambition ist vielmehr – sowohl auf einer inhaltlichen als auch auf einer methodischen Ebene – je nach Kontext und Interessen der Beteiligten passgenaue Maßnahmen und Instrumente zu erarbeiten und einzusetzen. In dieser differenzierten Herangehensweise stehen die Spezifika einer Kunstuniversität besonders im Fokus.

Transparenz

Gegenseitiges Vertrauen, die Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen und eine aktive Teilhabe werden durch eine offene Kommunikation und durch transparente Verfahren sichergestellt. Die Akademie bemüht sich, Ergebnisse, Berichte, Richtlinien und weitere Dokumente in einer präzisen und nachvollziehbaren Form und Sprache darzustellen und verpflichtet sich, alle wesentlichen Informationen niederschwellig zugänglich zu machen. Die Akademie sieht Transparenz als Grundlage der breiten Partizipation und versucht dadurch strukturelle Ausschlüsse zu vermeiden.

Ankerkennung von Kontingenz und Unbestimmtheit

Die Akademie verfolgt nicht allein eine planungsorientierte Qualitätsentwicklung, sondern lässt Kontingenz – die Einsicht, dass etwas auch anders sein könnte – zu. Kontingenz schafft Raum für Alternativen und Offenheit oder auch für Risiken und Experimente. In diesem Zusammenhang ist es notwendig, den Pfad von eindimensionalen Erklärungsmustern zu verlassen. Auch Ungeplantes, Unvorhergesehenes oder Widersprüchliches sollte in den Blick genommen werden. Bei ihrer Qualitätsentwicklung nutzt die Akademie daher verstärkt diskursive, ergebnisoffene Formate.

Einbezug der Gender- und Diversitätsdimension

Bei den qualitätsentwickelnden und qualitätssichernden Maßnahmen und Instrumenten nimmt die Akademie eine gleichstellungs- und diversitätsorientierte Perspektive ein. Die Gender- und Diversitätsdimension soll stets in integrierter Weise behandelt werden. Dies schließt ein, dass bei Evaluationen Daten und Informationen unter Maßgabe datenschutzrechtlicher Bestimmungen geschlechts- und diversitätsdifferenziert erhoben werden. Bei qualitätsentwickelnden Maßnahmen und Instrumenten sowie bei Entscheidungsprozessen werden Kontext und Ergebnisse systematisch auf mögliche geschlechts- und diversitätsspezifische Unterschiede hin untersucht und die Bewertung der Wirkungen wird in einer gleichstellungsorientierten Perspektive vorgenommen. Das heißt konsequenterweise, dass auch bei Follow-up-Prozessen und anderen Formaten der Weiterentwicklung die Gender- und Diversitätsdimension zu berücksichtigen ist.

6 Qualitätskreislauf

Der schematisch dargestellte Qualitätskreislauf der Akademie zeigt das Zusammenwirken der einzelnen Ebenen. Zu Beginn des Qualitätskreislaufs steht (1) die Reflexion und Analyse der Ist-Situation und ihrer je spezifischen Kontexte. Daraus folgt (2) die Definition des angestrebten Ziels, das in einem nächsten Schritt durch (3) konkrete Maßnahmen und Lösungsansätze operationalisiert bzw. umgesetzt wird. Die Maßnahmen und ihre Ergebnisse werden durch (4) Evaluationen und Monitoring oder auch durch Feedback-Prozesse und Beobachtungen auf ihre Wirksamkeit geprüft. Dies führt wiederum zu (1) Analyse und Reflexion, woraus ggf. (2) ergänzende oder adaptierte Ziele und die (3) Entwicklung von daran anschließenden Maßnahmen und Lösungsansätzen folgen. Die in den Kapiteln 4 und 5 genannten Leitlinien und Schlüsselemente sowie das Prinzip der Subsidiarität bilden dabei den strukturierenden Rahmen.

Abb. 1:

Qualitätskreislauf der Akademie der bildenden Künste Wien



7 Übersicht der zentralen qualitätssichernden und qualitätsentwickelnden Maßnahmen sowie deren Verantwortlichkeiten

Die nachstehende Tabelle bietet eine Übersicht über die zentralen Maßnahmen der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung, strukturiert nach den Kernbereichen der Akademie. Angeführt sind jeweils die damit verbundenen Ziele, der zeitliche Rahmen, eine kurze Beschreibung der Maßnahme sowie die (Prozess-)Verantwortlichkeiten und die beteiligten bzw. eingebundenen Stellen. Aufgrund der partizipativen Grundhaltung sind (Prozess-)Verantwortlichkeiten und beteiligte bzw. eingebundene Stellen jedoch nicht immer trennscharf zuzuordnen. Angemerkt wird, dass nicht zuletzt die Vernetzung mit externen nationalen und internationalen Partner*innen und Initiativen die Weiterentwicklung sicherstellt. Aus Gründen der Übersichtlichkeit sind diese in der Tabelle jedoch nicht gesondert aufgenommen. Die genannten Instrumente und Verfahren sind mit Hyperlinks verknüpft, die auf die entsprechenden Dokumente auf der Akademie-Webseite führen.

Strategische Entwicklung und Steuerung

| Ziel | Maßnahme | (Prozess-) Verantwortung | Beteiligung / Einbindung | zeitlicher Rahmen | Beschreibung |
|---|--|--------------------------------|---|-------------------|---|
| Entwicklung strategischer universitärer Ziele | Entwicklungsplan | Rektorat | Senat, Institute, Abteilungen, Arbeitsgruppen | alle 3 Jahre | Der Entwicklungsplan wird zur Profilbildung, strategischen Ausrichtung und internen Steuerung erstellt. |
| Operationalisierung und Monitoring der Ziele | Leistungsvereinbarung | Rektorat | Senat, Institute, Abteilungen, Arbeitsgruppen | alle 3 Jahre | In der Leistungsvereinbarung werden Maßnahmen und Instrumente laut den im Entwicklungsplan formulierten Zielen definiert. Die Leistungsvereinbarung ist ein Vertrag zwischen der Akademie und dem Bund. |
| Operationalisierung und Monitoring der Ziele | Leistungsbericht – Monitoring der Leistungsvereinbarung im Rahmen der Wissensbilanz | Abteilung Qualitätsentwicklung | Institute, Abteilungen | jährlich | Im Leistungsbericht (= Teil III der Wissensbilanz) wird der Ist-Stand der in der Leistungsvereinbarung definierten Maßnahmen / Vorhaben beschrieben. |
| Operationalisierung und Monitoring der Ziele | Integrierter Strategie- und Planungsprozess inkl. Klausuren mit den Institutsleitungen und Abteilungsleitungen | Rektorat | Institutsleitungen, Abteilungsleitungen | jährlich | Der Integrierte Strategie und Planungsprozess umfasst eine Rückschau auf das vergangene Jahr und das gemeinsame Erarbeiten von künftigen Maßnahmen. Verantwortlichkeiten werden festgelegt und instituts- / abteilungsübergreifende Zusammenarbeit wird gestärkt. |

Strategische Entwicklung und Steuerung (Fortsetzung)

| Ziel | Maßnahme | (Prozess-) Verantwortung | Beteiligung / Einbindung | zeitlicher Rahmen | Beschreibung |
|--|-------------------------------|--|--|--------------------------------|---|
| Universitätsentwicklung | Audit | Rektorat, Abteilung Qualitätsentwicklung, externe Evaluationsagentur | Senat, Institute, Abteilungen, Gremien, ÖH | alle 7 Jahre (zuletzt 2020/21) | Der Audit ist eine gesetzlich vorgeschriebene Analyse und Beurteilung des Qualitätsmanagementsystems der Akademie durch externe Gutachter*innen. |
| Institutsentwicklung / Entwicklung von Studienrichtungen | Review Akbild | einzelne Institute, Abteilung Qualitätsentwicklung | alle Mitarbeiter*innen des jew. Instituts, jew. Studienrichtungsvertretung | laufendes Angebot | Das Review Akbild ist ein Instrument zur Qualitätsentwicklung der Institute / Studienrichtungen, wobei die Methoden der Selbstevaluation und des Peer-Reviews genutzt werden. |

Studium und Lehre

| Ziel | Maßnahme | (Prozess-) Verantwortung | Beteiligung / Einbindung | zeitlicher Rahmen | Beschreibung |
|--|--|---|--|--|---|
| Weiterentwicklung der Chancengerechtigkeit und Gleichstellung in den Zulassungsverfahren | Chancen – Monitoring der Zulassungsverfahren | Abteilung Qualitätsentwicklung | Zulassungskommissionen, Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, Institute, ÖH | laufend seit 2019, Berichte werden alle 2 Jahre publiziert (zuletzt: 2021) | Das Monitoring stellt eine akademieübergreifende und studienrichtungsspezifische Analyse der Bewerber*innendaten dar, wobei Fragen der Diversität fokussiert werden. |
| Weiterentwicklung von Lehrveranstaltungen | LV-Feedback | Abteilung Qualitätsentwicklung, Institutsleitung, alle Lehrenden des jew. Instituts | Curricular Kommissionen, Studienrichtungsvertretungen | verpflichtend: mindestens alle zwei Jahre, freiwillig: laufendes Angebot | Das LV-Feedback ist ein formalisiertes Feedback von Studierenden an Lehrende, wobei ein Online-Fragebogen oder eine Studierendendiskussion genutzt werden können. |
| Förderung der Studierbarkeit | externe Evaluation der Studierbarkeit von Studienrichtungen | Abteilung Qualitätsentwicklung, jew. Studienrichtungen | Institutsleitung, Curricular Kommission und Studienvertretung der jew. Studienrichtung, externe Critical Friends | erstmalig 2021/22 | Die externe Evaluation fokussiert das Thema Studierbarkeit. Methodisch wird sie mittels Fokusdiskussionen mit Studierenden der jeweiligen Studienrichtungen und über das Feedback von Critical Friends umgesetzt. |

Studium und Lehre (Fortsetzung)

| Ziel | Maßnahme | (Prozess-) Verantwortung | Beteiligung / Einbindung | zeitlicher Rahmen | Beschreibung |
|--|--|---|--|---|--|
| Förderung der Studierbarkeit | Monitoring der Studierbarkeit (Akademie-Report zur Studierbarkeit) | Rektorat, Abteilung Qualitätsentwicklung | Institutsleitungen, Curricularkommissionen, Studienrichtungsververtretungen / ÖH | laufend seit 2019, Berichte werden alle 3 Jahre publiziert (2023) | Das Monitoring der Studierbarkeit wird im Rahmen des LV-Feedbacks durchgeführt und ist eine regelmäßige akademieübergreifende Erhebung und Dokumentation zu den förderlichen und hinderlichen Faktoren im Studium. Daran anschließende Maßnahmen werden gemeinsam erarbeitet. |
| Förderung der Studierbarkeit | Studienabschluss-Befragung | Rektorat, Abteilung Qualitätsentwicklung | Institute, Abteilungen, Gremien, ÖH | laufend seit 2019, Berichte werden alle 3 Jahre publiziert (2023) | Alle Absolvent*innen der Akademie werden direkt nach ihrem Studienabschluss zu ihrem Studium an der Akademie mittels Online-Fragebogen befragt. Der Fragebogen wurde gemeinsam mit den Instituten, Abteilungen, Gremien und der ÖH erarbeitet. Die Ergebnisse werden für die weitere Universitätsentwicklung genutzt. |
| Weiterentwicklung von Curricula | Begleitforschung für die Curricularentwicklung (breites Unterstützungsportfolio) | Abteilung Qualitätsentwicklung | Curricularkommission, Studienrichtungsververtretung | laufendes Angebot | Die Abteilung Qualitätsentwicklung bietet die Durchführung von empirischen qualitätsentwickelnden Studien an, wobei unterschiedliche Erhebungen möglich sind: (1) Fokusdiskussionen mit Absolvent*innen, (2) Expert*innenbefragungen (z.B. Interviews mit Personen aus beruflichen Feldern), (3) internationale Vergleichsanalysen von ähnlichen Studienrichtungen |
| Weiterentwicklung von Curricula | Handreichung zur Curricular-Entwicklung | Senat, CuKo-Vorsitzende, Abteilung Qualitätsentwicklung | Mitglieder der Curricularkommissionen, ÖH | ab 2022 | In der Handreichung, die gemeinsam mit den Curricularkommissionen erarbeitet und entwickelt wird, sind wesentliche Aspekte der Curricularentwicklung (z.B. rechtliche Rahmenbedingungen, Grundbegriffe, Qualifikationsprofil, Workload / ECTS, inhaltliche Ziele, Prozessablauf) anschaulich erläutert. |
| Weiterentwicklung des Übergangs vom Studium ins Berufsfeld | Studie zu den Absolvent*innen der Jahre 2002-2018 | Abteilung Qualitätsentwicklung | Alumniverein, Kunst Forschung Support, Ko-Stelle FGD | erstmalig 2019 | Die Studie untersuchte die beruflichen Wege der Absolvent*innen der Jahre 2000 bis 2018. Der Impact des Studiums wurde dabei besonders fokussiert. |
| Weiterentwicklung des Übergangs vom Studium ins Berufsfeld | Evaluation des Mentoring-Programms Kunst | Vizerektorat Kunst Lehre | - | jährlich | Das Mentoring-Programm Kunst wird regelmäßig über einen Feedback-Fragebogen an die Stipendiat*innen evaluiert. |

Forschung | Entwicklung und Erschließung der Künste

| Ziel | Maßnahme | (Prozess-) Verantwortung | Beteiligung / Einbindung | zeitlicher Rahmen | Beschreibung |
|--|--|--|---|----------------------------------|---|
| Qualitätssicherung und -entwicklung der Drittmittelwerbung | Unterstützung für Antragsteller*innen zur Sicherstellung von formalen und inhaltlichen Anforderungen | Kunst Forschung Service | Wissenschaftler*innen | laufend | Antragsteller*innen werden bei der Projektbeantragung und -umsetzung umfassend unterstützt und beraten. Feedback-Strukturen fördern die Weiterentwicklung. |
| Weiterentwicklung des Doktorats | Unterstützung und Förderung von Doktorand*innen sowie Unterstützung von Doktoratsbetreuer*innen | Kunst Forschung Support (Doktoratszentrum) | CuKo Doktorat, Doktoratsbetreuer*innen | laufend | Doktorand*innen und Betreuer*innen werden durch ein umfassendes Maßnahmenpaket unterstützt. Dazu zählen z.B.: Kompetenzentwicklung, Sichtbarmachung von Forschungsergebnissen, Integration und Vernetzung von Doktorand*innen, Betreuer*innen-Peer-Workshops, Förderungen und Stipendien für Doktorand*innen. |
| Weiterentwicklung des Doktorats | Advancing Supervision for Artistic Research Doctorates | Kunst Forschung Support | externe Partner*innen | 2018-2021 | Das im Rahmen von Erasmus+ / Strategische Partnerschaften geförderte, von der Akademie koordinierte Kooperationsprojekt hat das Ziel Betreuungsstrukturen und -formate für künstlerische Doktoratsstudien weiterzuentwickeln. |
| Weiterentwicklung des Wissenstransfers | Strategie- und Maßnahmenentwicklung im Bereich Wissenstransfer | Kunst Forschung Support (Wissenstransferzentrum) | Institute, Absolvent*innen | laufend | Die Angebote dienen dazu, die Verwertung, den Austausch und den Transfer von Wissen bzw. Werken hin zu außeruniversitären Partner*innen zu fördern. Sie richten sich an Studierende, Lehrende und Absolvent*innen. |
| Weiterentwicklung von Open Access | Beratung und Unterstützung bei allen Fragen rund um das Thema Open Access | AG Open Access, | Bibliothek, Kunst Forschung Support, Zentraler Informatikdienst | laufend | Entsprechend der Open-Access-Strategie der Akademie werden Mitarbeiter*innen und Studierende bei allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Veröffentlichung und Herausgabe von Open-Access-Publikationen beraten und unterstützt. |
| Sichtbarmachung von Forschung und künstlerischer Praxis | Portfolio / Showroom | Bibliothek | Abteilung Qualitätsentwicklung Zentraler Informatikdienst | laufend, Implementierung 2021/22 | Portfolio / Showroom bietet eine digitale Datenbank für die wissenschaftlichen und künstlerischen Arbeiten der Mitarbeiter*innen. Es kann u.a. für die Dokumentation, Publikation, Dissemination und Vernetzung der Arbeiten genutzt werden. |
| Sichtbarmachung von künstlerischer Forschung und Praxis | Research Catalogue | Kunst Forschung Support | Bibliothek | laufend | Der Research Catalogue bietet eine digitale Infrastruktur für die Entwicklung und Durchführung von künstlerischen Forschungsvorhaben, deren Publikation und Dissemination. |

Personal, Personalentwicklung

| Ziel | Maßnahme | (Prozess-) Verantwortung | Beteiligung / Einbindung | zeitlicher Rahmen | Beschreibung |
|--|---|--|--|-----------------------------|--|
| Qualitätssicherung der Personalverfahren | Richtlinie zur Aufnahme neuer Mitarbeiter*innen | Rektorat, Auswahlkommission | Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen | laufend | Durch die Richtlinie werden u.a. die Einhaltung von gesetzlichen Rahmenbedingungen, standardisierte Abläufe der Aufnahme neuer Mitarbeiter*innen sowie ein chancengleiches und transparentes Verfahren sichergestellt. |
| Qualitätssicherung der Personalverfahren | Begleitung der Verfahren durch den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen | Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen | an Personalverfahren beteiligte Auswahlkommission | laufend | Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen begleitet alle Personalverfahren und stellt Antidiskriminierung, Transparenz und Chancengleichheit sicher (vgl. § 42 UG). |
| Qualitätssicherung der Personalverfahren | Richtlinie zu den Berufungsverfahren | Rektorat, Berufungskommission | Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, externe Gutachter*innen | anlassbezogen | Durch die Richtlinie werden u.a. die Einhaltung von gesetzlichen Rahmenbedingungen, standardisierte Abläufe sowie ein chancengleiches und transparentes Verfahren sichergestellt. |
| Qualitätssicherung der Personalverfahren | Richtlinie zur Verlängerung von befristeten Universitätsprofessuren | Rektorat | Senat, jew. Institut, jew. Studienrichtungsververtretung, externe Expert*innen | anlassbezogen | Die Richtlinie regelt das Entfristungsverfahren von befristeten Universitätsprofessuren gemäß § 98 UG. |
| Qualitätssicherung der Personalverfahren | Richtlinie zu Stellen mit Qualifizierungsvereinbarungen | Auswahlkommission, Qualifizierungsbeirat, Rektorat | jew. Institut, Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen | anlassbezogen | Die Richtlinie regelt das Auswahlverfahren, das weitere Prozedere sowie das Evaluationsverfahren für die Beurteilung der Erreichung der Qualifizierungsziele. |
| Personalentwicklung | Weiterentwicklung des Weiterbildungsangebots , Evaluation der Kurse und Bedarfserhebung | Personalentwicklung | - | laufend | Die von der Personalentwicklung zentral angebotenen Weiterbildungskurse werden laufend mittels einer Teilnehmer*innenbefragung evaluiert. |
| Personalentwicklung | Ziel-Feedback-Gespräch | Der*die jeweils Vorgesetzte, Personalentwicklung | alle Mitarbeiter*innen | jährlich | Das leitfadengestützte Gespräch zwischen der*dem Mitarbeiter*in und der*dem unmittelbar Vorgesetzten dient der Verständigung über Aufgaben und Ziele sowie der Förderung und Weiterentwicklung. |
| Monitoring der Gleichstellungsziele | Gender-Monitoring | Koordinationsstelle Frauenförderung Geschlechterforschung Diversität | - | alle 2 Jahre (zuletzt 2019) | Der Monitoring-Bericht zeigt Daten und Entwicklungen zur Geschlechterverteilung an der Akademie auf. |

8 Übersicht über die zentralen Beteiligungsformate

Gremien und andere formalisierte Austauschforen

| Gremium / Format | Tagungs-Rhythmus | Teilnehmer*innen | wichtigste Zuständigkeit |
|---|---------------------------------------|--|---|
| Universitätsrat | viertel-jährlich | Mitglieder (5) und Gäste | gemäß gesetzlichem Auftrag, u.a.: Genehmigung des Entwicklungsplans, des Entwurfs der Leistungsvereinbarung |
| Senat | ca. 4x im Semester | Mitglieder (26) – Vertreter*innen aus dem künstl./wiss./allg. Personal sowie der ÖH, Gäste | u.a. Erlassung und Änderung der Curricula, Erlassung und Änderung der Satzung auf Vorschlag des Rektorats, Zustimmung zum Entwicklungsplan, Einsetzung von Kollegialorganen (z.B. Curricular-, Berufungskommissionen) |
| Curricular-kommissionen | unterschiedlich, ca. 3x im Semester | Mitglieder (6-12) inkl. Studierende, AfG und Ko-Stelle FGD punktuell auf Einladung | (Weiter-)Entwicklung des jeweiligen Curriculums |
| Berufungs-kommission | anlass-bezogen bei Berufungen | Mitglieder (9) – Vertreter*innen aus den Professor*innen, dem künstl./wiss. Personal, den Studierenden | Durchführung des Auswahlverfahrens für Professuren gemäß UG § 98 auf Grundlage der Richtlinie für Berufungen |
| Arbeitskreis für Gleichbehandlungs-fragen (AfG) | monatlich | Mitglieder (12) – Vertreter*innen aus dem künstl./wiss./allg. Personal und der ÖH | Frauenförderung, Gleichstellung, Antidiskriminierung, Beratung, Teilnahme an Personalverfahren / Berufungs- / Curricular- / Habilitationskommissionen / Zulassungsverfahren |
| Gleichstellungsrat | 1x im Semester | Rektorat, AfG, Ko-Stelle FGD, Senat, ÖH | Aufgaben gemäß Gleichstellungsplan, Berichtslegung und Diskussion über gesetzte Maßnahmen zu Gleichstellung |
| Akademie Kunst Öffentlichkeit | monatlich | Rektorat, BFÖ, ÖH, Vertreter*innen aus dem IBK, IKA, IKL, IKW | Schaffung von Strukturen, um das Verhältnis von Kunst und Öffentlichkeit an der Akademie in neuer Form zu denken und zu koordinieren |
| Ausstellungs-kommission | 2x im Semester | Vertreter*innen der Institute, ÖH, 2 externe Kurator*innen, Vizerektorat für Kunst Lehre | Konzeption und Auswahl des Ausstellungsprogramms von Exhibit Galerie, Exhibit Eschenbachgasse und Exhibit Studio |
| Institutsleitungs- / Rektorats-Jour-Fixe | monatlich | Institutsleiter*innen, stv. Institutsleiter*innen, Senatsvorsitz und Rektorat | gegenseitige Information, Austausch |
| Abteilungsleitungs- / Rektorats-Jour-Fixe | monatlich | Abteilungsleiter*innen und Rektorat | gegenseitige Information, Austausch |
| ÖH / Rektorats-Jour-Fixe | regelmäßig | Vorsitz ÖH und Rektorat | Austausch zu und Förderung der studienbezogenen Interessen |
| Besprechungen mit einzelnen Abteilungsleitungen | unterschiedlich, regelmäßig | Abteilungsleiter*in und zuständiges Rektoratsmitglied | gegenseitige Information, Austausch, u.a. zur Umsetzung der Vorhaben der Leistungsvereinbarung |
| AfG- / Rektorats-Jour-Fixe | viertel-jährlich | Vorsitz des AfG und Rektorat | Austausch über Aufgaben des AfG, Universitätsentwicklung, Personalagenden |
| Instituts-konferenzen (Institutssitzungen) | mind. 1x pro Studienjahr, meist öfter | Institutsmitglieder inkl. Studierendenvertretung, manchmal Gäste | instituts- und studienrichtungsspezifische Themen |
| Teamsitzungen in Abteilungen | regelmäßig | Abteilungsleiter*in und Mitarbeiter*innen | team- und abteilungsspezifische Themen |

Gremien und andere formalisierte Austauschforen (Fortsetzung)

| Gremium / Format | Tagungs-Rhythmus | Teilnehmer*innen | wichtigste Zuständigkeit |
|-----------------------------------|----------------------|---|--|
| Klausur (künstl. wiss. Bereich) | jährlich im Frühling | Institutsleiter*innen, stv. Institutsleiter*innen, Rektorat | Integrierter Strategie- und Planungsprozess, Universitätsentwicklung |
| Klausur (administrativer Bereich) | jährlich im Herbst | Abteilungsleiter*innen, Koordinator*innen von relevanten Verwaltungseinheiten, Rektorat | Integrierter Strategie- und Planungsprozess, Universitätsentwicklung |
| Vollversammlung | 1x pro Studienjahr | alle (künstl./wiss. und allg. Personal, Studierende, Rektorat) | Information und Feedback, offenes Beteiligungsinstrument |

Ständige Arbeitsgruppen

| Arbeitsgruppe | Tagungs-Rhythmus | Teilnehmer*innen | wichtigste Zuständigkeit |
|--|----------------------------|--|---|
| AG Rundgang | ca. 3 x im WiSe | Institutsvertreter*innen, BFÖ, GTB, ÖH, VR für Kunst Lehre | Vorbereitung und Konzeption des jährlichen Rundgangs |
| AG Open Access | anlass-bezogen | Rektorat, Leitung KFS, Leitung ZID, Leitung Bibliothek | Beratung und Unterstützung bei Fragen rund um Open Access, Förderung von Open Access, Vernetzung mit nationalen und internationalen Initiativen |
| Gender-Equality-Arbeitsgruppe | 1x im Semester | Rektorat, Ko-Stelle FGD, 2 ÖH-Vertreter*innen, je ein*e Vertreter*in der Institute | Umsetzung der Ziele zur Geschlechterdiversität und Geschlechtergerechtigkeit in Kunst Forschung Lehre |
| AG Digitalisierung | anlass-bezogen | Rektorat, Leitung ZID, Leitung QE, Leitung KFS, Projektmanagerin Digitalisierung | Umsetzung des strategischen Ziels Digitalisierung |
| Beratungsgremium Gender Queer Decolonial Lehre | 1x jährlich | Ko-Stelle FGD, 2 ÖH-Vertreter*innen und je ein*e Institutsvertreter*in | Auswahl der externen Lehraufträge für Gender/Queer/Decolonial Studies |
| AG barrierefreies Arbeiten und Studieren (BAS) | mindestens 1x pro Semester | Student Welcome Center, AfG, GTB, Behindertenvertrauenspersonen, Behinderten-Beauftragte für Studierende, ÖH, Personalentwicklung, Rektorat, Gäste | Aufgaben gemäß Gleichstellungsplan, Begleitung, Monitoring und Evaluation der Barrierefreiheit |
| AG AgidS | anlass-bezogen | AgidS, Vertreter*innen aus dem IKA, IKL, IKW | Begleitung und Weiterentwicklung von <i>Akademie geht in die Schule (AgidS)</i> |
| AG E-Learning/ Blended Learning | regelmäßig | Leitung Bibliothek, Leitung QE, Vertreter*innen vom IKW und IKL, Leitung ZID, Projektmanagerin Digitalisierung | Erarbeitung von E-Learning/Blended-Learning-Angeboten und Weiterbildungen, Information und Beratung |

Anhang 1: Glossar

Die nachstehenden Begriffsdefinitionen (in alphabetischer Reihung) sind kontextgebunden. Sie dienen dazu, die Bedeutung von Fachbegriffen vor dem Hintergrund der Akademie zu erläutern.

Critical Friends

Critical Friends bringen einen wertschätzenden und vertraulichen Zugang mit, sind konstruktiv kritisch und stellen gezielte Fragen, um die Entwicklung des Gegenübers zu fördern. Sie haben den Blick von außen, lassen sich auf die Kontexte ein und versuchen diese zu verstehen. Critical Friends ist der Erfolg des Vorhabens wichtig.

Evaluation

Eine Evaluation stellt eine Analyse von Projekten, Maßnahmen oder Organisationseinheiten entlang von zuvor definierten Werten oder messbaren Zielen dar. Evaluationen sind ein Instrument der empirischen Forschung (d.h. auf Erfahrung und Beobachtung beruhend) und werden mit sozialwissenschaftlichen Methoden (z.B. Fragebogen, Interview, Gruppendiskussion) durchgeführt. Evaluationen, die an der Akademie durchgeführt und verantwortet werden, sind über die Evaluationsordnung formal geregelt.

Meta-Evaluation

Eine Meta-Evaluation ist eine Evaluation einer Evaluation oder die zusammenführende Analyse mehrerer Evaluationen unter einer gemeinsamen Fragestellung. Dies kann methodisch z.B. über eine Befragung, bei der die Beteiligten ihre Rückmeldungen und Änderungsvorschläge einbringen, erfolgen. Eine Meta-Evaluation dient der Beschreibung und kritischen Analyse von durchgeführten Evaluationen, um darauf aufbauend Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten.

Monitoring

Bei einem Monitoring werden Maßnahmen oder Prozesse mit einer gleichbleibenden Fragestellung (z.B. in Bezug auf ein Ziel) über einen längeren Zeitraum betrachtet. Ein Monitoring macht somit längerfristige Entwicklungen oder Veränderungen ablesbar. So zeigt z.B. der Gender-Monitoring-Bericht der Akademie auf, ob die Akademie hinsichtlich der Ziele Gleichstellung und Gendergerechtigkeit auf dem richtigen Weg ist oder gegebenenfalls intervenieren muss.

Operationalisierung

Bei einer Operationalisierung wird definiert, durch welche Prozesse und Maßnahmen universitäre Ziele umgesetzt bzw. verwirklicht werden.

Peers, Peer-Review-Verfahren

Peers sind externe Gutachter*innen, die über fach- und/oder organisationsspezifische Kenntnisse verfügen, und die ein präzises Verständnis für die spezifischen Rahmenbedingungen, die sie beurteilen, mitbringen. Ähnlich wie Critical Friends haben Peers den Blick von außen, ein wertschätzender Zugang wird vorausgesetzt. Ein Peer-Review-Verfahren ist eine Methode für die externe Beurteilung einer Arbeit durch unabhängige Personen aus demselben Fachgebiet (= Peers).

Qualitative Methoden

Qualitative Methoden möchten wissenschaftliche Fragestellung insbesondere aus der Perspektive der Betroffenen und Beteiligten analysieren. Im Fokus stehen das Interpretieren und das Verstehen von subjektivem Handeln und Zusammenhängen, aber auch das Sichtbarmachen von latenten Strukturen, von strukturellen Bedingungen und sozialen Kontexten. Die Qualitative Methode ist explorativ, d.h. Fragestellungen werden vertieft, die Suche nach Neuem und Hintergründigem ist zentral. Auch hilft sie, quantitative Ergebnisse und Daten zu interpretieren. Gängige qualitative Methoden sind das Einzelinterview, die Fokuskonversation, die teilnehmende Beobachtung, die qualitative Inhaltsanalyse oder die Hermeneutik. Auch viele partizipative Verfahren, die die Trennung zw. Subjekt/Forscher*in und Objekt/Beforschte zu überwinden versuchen (wie z.B. die Aktionsforschung), sind den qualitativen Methoden zuzurechnen.

Quantitative Methoden

Quantitative Methoden umfassen all jene Verfahren der empirischen Sozialforschung, die numerisch (mit Zahlen) dargestellt werden. Mit der quantitativen Methode lassen sich z.B. Entwicklungen darstellen oder Zusammenhänge (Korrelationen) erklären oder auch die gegenseitige Beeinflussung von Faktoren oder Merkmalen aufzeigen. Insbesondere bei Intersektionalitäten geben quantitative Methoden Hinweise auf das Zusammenwirken mehrerer Faktoren bzw. Merkmale.

Qualitätsmanagementsystem

Ein Qualitätsmanagementsystem umfasst den Aufbau und das Zusammenspiel der qualitätssichernden und qualitätentwickelnden Maßnahmen und Instrumente einer Organisation. Durch ein Qualitätsmanagementsystem wird sichergestellt, dass die Qualität in einer Universität systematisch und laufend reflektiert und verbessert wird. Zweck eines Qualitätsmanagementsystems ist die kontinuierliche Weiterentwicklung der Universität nach ihren selbst definierten Zielen.

Selbstevaluation

Bei einer Selbstevaluation wird die eigene Arbeit entweder auf einer individuellen (z.B. Selbstevaluation im Rahmen einer Entfristung einer Professur) oder auf einer organisationalen Ebene (z.B. Selbstevaluation im Rahmen des ReviewAkbild für die Institusentwicklung) eigenständig systematisch analysiert und bewertet. Diejenigen, die die Selbstevaluation durchführen, sind damit zugleich Evaluator*innen und Evaluierte. Selbstevaluation knüpft unmittelbar an die Praxis und Erfahrungen derer an, die in dem jeweiligen Kontext tätig sind. Die Akademie nutzt Selbstevaluationen, um Ownership und Partizipation sowie Selbstdefinition und Selbstverantwortung zu stärken.

Anhang 2: Zentrale Dokumente der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung an der Akademie

Berufungsverfahren für Universitätsprofessor*innen gemäß § 98 Universitätsgesetz 2002. In: Satzung der Akademie der bildenden Künste Wien. Online:

https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/Satzung/berufungsverfahren-fuer-universitaetsprofessor_innen-gemaess-a7-98-universitaetsgesetz-2002.

Betriebsvereinbarung über Antidiskriminierung und partner*innenschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz (Antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung). Akademie der bildenden Künste Wien.

Online: <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/dokumente/betriebsvereinbarungen/antidiskriminierung>.

Entwicklungsplan 2022–2027. Akademie der bildenden Künste Wien. Online:

https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/dokumente/Entwicklungsplan/Akademie_Entwicklungsplan_202227.pdf.

Evaluationsordnung. In: Satzung der Akademie der bildenden Künste Wien. Online:

<https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/Satzung/evaluationsordnung>.

Frauenförderplan. In: Satzung der Akademie der bildenden Künste Wien. Online:

<https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/Satzung/Frauenfoerderungsplan>.

Gender-Monitoring-Bericht | 2019. Koordinationsstelle Frauenförderung | Geschlechterforschung | Diversität, Akademie der bildenden Künste Wien. Online:

<https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/dokumente/geschlechterverteilung>.

Geschäftsordnung des Rektorats der Akademie der bildenden Künste Wien. Online:

https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/Organisation/rektorat-2/Geschäftsordnung_Rektorat_Akademie_Anderung_2021.09.02.pdf.

Gleichstellungsplan. In: Satzung der Akademie der bildenden Künste Wien. Online:

<https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/Satzung/gleichstellungsplan>.

Internationalisierungsstrategie. Akademie der bildenden Künste Wien. Online:

<https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/dokumente/internationalisierungsstrategie/Internationalisierungsstrategie2014.pdf>.

Leistungsvereinbarung 2022–2024. Akademie der bildenden Künste Wien / Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung: Wien. Online:

<https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/dokumente/leistungsvereinbarung/leistungsvereinbarung>.

Leitfaden für die Durchführung von Ziel I Feedback I Gesprächen. Personalentwicklung, Akademie der bildenden Künste Wien. Online:

<https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/mitarbeiterinnen/personalentwicklung/ziel-feedback-gesprach/ZFGLeitfadenv20.pdf>.

Leitfaden geschlechtergerechtes Formulieren und geschlechtersensibler Kommunikation.

Akademie der bildenden Künste Wien. Online:

https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/Organisation/richtlinien/Richtlinie_LeitfadengeschlechtergerechtesFormulierenundgeschlechtersensiblerKommunikation2.pdf.

LV-Feedback an der Akademie. Kurzinfo. Abteilung Qualitätsentwicklung, Akademie der bildenden Künste Wien. Online: <https://www.akbild.ac.at/lv-feedback>.

Mission Statement. Akademie der bildenden Künste Wien. Online:

<https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/mission-statement>

Organisationsplan. Akademie der bildenden Künste Wien. Online:

https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/Organisation/Organisationsplan/?searchterm=organisationsplan*&set_language=de.

Richtlinie des Rektorats zu Stellen mit Qualifizierungsvereinbarung gem. §99 Abs 5 UG. Akademie der bildenden Künste Wien. Online:

https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/Organisation/richtlinien/Richtlinie_zu_Stellen_mit_Qualifizierungsvereinbarung_2020.05.25_unterschrieben1.pdf.

Richtlinie des Rektorats zur Open Access-Strategie der Akademie der bildenden Künste Wien. Online:

https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/Organisation/richtlinien/akademie_openaccessrichtlinie.pdf.

Richtlinie des Rektorats zur Verlängerung von befristeten Vertragsverhältnissen von Universitätsprofessor*innen gem. §98 UG. Akademie der bildenden Künste Wien. Online:

https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/Organisation/richtlinien/Richtlinie_zur_Verlangerung_von_befristeten_Universitaetsprofessuren_2021.pdf.

Richtlinie über die Aufnahme neuer Mitarbeiter*innen, mit Ausnahme der Universitätsprofessor*innen, externen Lehrbeauftragten sowie Studienassistenten. Akademie der bildenden Künste Wien. Online:

<https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/Organisation/richtlinien/implacement-1.pdf>.

Satzung. Akademie der bildenden Künste Wien: Online:

<https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/Satzung>.

Wissensbilanz. Akademie der bildenden Künste Wien. Online:

<https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/dokumente/wissensbilanz/wissensbilanz>.