

A...kademie der
bildenden Künste Wien

Qualitätsentwicklung an der Akademie der bildenden Künste Wien

Handbuch zum konzeptionellen Ansatz und zu den
Grundlagen

Version 2.1

Akademie der bildenden Künste Wien
Qualitätsentwicklung
Schillerplatz 3, 1010 Wien
www.akbild.ac.at

Lektorat: Birgit Trinker, <https://birgittrinker.com>

Wien, Dezember 2021 (Update November 2022)

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_2.1

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 |
| KFS | Kunst Forschung Support |
| Ko-Stelle FGD | Koordinationsstelle Frauenförderung Geschlechterforschung Diversität |
| LV | Lehrveranstaltung |
| ÖH | Österreichische Hochschüler_innenschaft an der Akademie |
| QE | Qualitätsentwicklung |
| SoSe | Sommersemester |
| WiSe | Wintersemester |
| WTZ | Wissenstransferzentrum |
| ZID | Zentraler Informatikdienst |

Inhalt

| | |
|--|----|
| Einleitung | 5 |
| I Qualitätsbegriff | 6 |
| II Qualitätsziele | 7 |
| III Verantwortlichkeiten – Prinzip der Subsidiarität | 9 |
| IV Leitlinien der Qualitätsentwicklung | 10 |
| V Schlüsselemente der Qualitätsentwicklung | 12 |
| VI Qualitätskreislauf | 15 |
| VII Übersicht über die zentralen qualitätssichernden und qualitätsentwickelnden Maßnahmen und ihre Verantwortlichkeiten | 16 |
| VIII Übersicht über die zentralen Beteiligungsformate | 24 |
| Anhang 1: Glossar | 27 |
| Anhang 2: Zentrale Dokumente der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung an der Akademie | 30 |

Einleitung

Das vorliegende Handbuch dient dazu, den konzeptionellen Zugang der Qualitätsentwicklung an der Akademie der bildenden Künste Wien sowie ihre einzelnen Bestandteile und Verfahren für die Mitarbeiter_innen und Studierenden darzustellen und transparent zu machen. Es liefert einen Überblick, welche Ziele die Akademie mit ihrer Qualitätsentwicklung verfolgt, welche Instrumente sie anwendet bzw. wie sie letztendlich entsprechend ihrem Profil ihre Qualitätsentwicklung versteht und umsetzt. Die Qualitätsentwicklung der Akademie will sowohl den internen spezifischen Anforderungen einer Kunstuniversität als auch den externen Anforderungen im Sinne einer breiteren gesellschaftlichen Mitgestaltung gerecht werden.

Zunächst wird in Kapitel I der Qualitätsbegriff der Akademie präzisiert. Der Hauptteil fokussiert die konkrete Umsetzung der Qualitätsentwicklung an der Akademie: In Kapitel II wird erläutert, wie die Ziele, die die Akademie mit ihrer Qualitätsentwicklung verfolgt, erarbeitet werden. Welches Selbstverständnis die Akademie hinsichtlich der Frage der Verantwortlichkeiten hat, wird in Kapitel III beschrieben. Kapitel IV zeigt die Leitlinien auf, an denen sich die Qualitätsentwicklung der Akademie orientiert, Kapitel V die Schlüsselemente der Qualitätsentwicklung. Daran anschließend wird unter Berücksichtigung der Kontexte der Akademie ein Modell für einen Qualitätskreislauf skizziert (Kapitel VI). Wie die Akademie die Gesamtausrichtung ihrer Qualitätsentwicklung in der konkreten Umsetzung versteht, wird in den Kapiteln VII und VIII tabellarisch veranschaulicht, wobei hier unter anderem Verantwortlichkeiten und die wichtigsten Beteiligungsformate genannt werden. Im Glossar im Anhang werden die verwendeten Fachbegriffe erläutert. Den Abschluss bildet eine Zusammenstellung der 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 wird und offensteht 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-Website veröffentlichten aktuellen Dokumenten ermöglichen.

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

I Qualitätsbegriff

Was die Qualität einer Universität ausmacht, ist zunächst abstrakt und unbestimmt. Was als Qualität definiert wird, ist im Grunde ein nicht abgeschlossener Prozess. Antworten destillieren sich immer erst im jeweiligen Kontext heraus. Qualität ist daher stets vielschichtig und lässt sich nicht losgelöst von spezifischen Situationen oder einer zeitlichen Perspektive betrachten. Gerade an einer Kunstuniversität, die durch vielseitige Formen des Lernens und Lehrens wie auch der Forschung/Entwicklung und Erschließung der Künste, durch komplexe pädagogische Kontexte und 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 und Bewusstmachung sowie der gelebten Praxis zu verstehen. Dies erfordert zugleich eine Öffnung nach außen, eine Reflexion des internationalen Diskurses und einen 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 und Interessenslagen und mit Aushandlungsprozessen verknüpft. Für die Akademie heißt dies, den vielfältigen Perspektiven in einem demokratischen Sinn Raum und Sichtbarkeit zu geben. Die Akademie ist hier den Studierenden, den Mitarbeiter_innen aus Lehre, Forschung/Entwicklung und Erschließung der Künste sowie Verwaltung und nicht zuletzt der breiten Öffentlichkeit gleichermaßen verpflichtet.

II Qualitätsziele

Die Grundsätze der Akademie, die auch für Fragen der Qualitätsziele und der Qualitätsentwicklung handlungsleitend 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 in der breiteren Öffentlichkeit.

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

- Frauenförderung, Gendergerechtigkeit und Diversität
- Internationalisierung und Dekolonisierung
- Nachhaltigkeit und Ökologie
- Digitalisierung
- Neue Räume – neue Öffentlichkeiten

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

Für das Profil und das Selbstverständnis der Akademie sind außerdem die gesellschaftlichen Ziele, wie sie unter anderem in der Antidiskriminatorischen Betriebsvereinbarung, dem Frauenförderplan und dem Gleichstellungsplan formuliert sind, handlungsleitend. Orientiert an diesen grundlegenden Dokumenten 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 über die in den Studienplänen veranschaulichten Qualifikationsprofile und Vermittlungsziele konkreter definiert. Sie bilden eine Grundlage für die Arbeit in diesem Bereich. Die Verantwortung liegt hier hauptsächlich bei den Curricularkommissionen bzw. dem Senat. Die aus dem Entwicklungsplan abgeleiteten Qualitätsziele im Bereich Forschung/Entwicklung und Erschließung der Künste legen schwerpunktmäßig die Institute und die entsprechenden Dienstleistungseinrichtungen (vor allem Kunst | Forschung | Support; Bibliothek) fest. Qualitätsziele im Bereich Internationalisierung sind in einer eigenen Internationalisierungsstrategie verankert.

Für die Dienstleistungseinrichtungen und die Administration werden die Qualitätsziele, die sich aus dem Entwicklungsplan ergeben, und die Planung von entsprechenden Instrumenten im regelmäßigen Austausch mit dem Rektorat erarbeitet. Darüber hinaus

sind Dienstleistungseinrichtungen und Administration 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 fließend gestaltet – Inhalte und Kompetenzen gehen der organisationalen Verortung vor.

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 bereichsübergreifende Zusammenhänge und künftige Zugänge. Zugleich dient er dazu, Positionen sowie konkrete Maßnahmen und Instrumente zu erarbeiten. Dafür werden nicht zuletzt jährliche Klausuren mit den Abteilungs- und Institutsleitungen genutzt.

Die Qualitätsziele der Akademie werden laufend durch 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 erarbeiten, Verbindlichkeiten zu definieren und damit die vielfältigen Ansätze einer strategischen Universitätsentwicklung auf allen Ebenen konsistent zu verankern.

III Verantwortlichkeiten – Prinzip der Subsidiarität

Die Akademie versteht sich als eine rekursive Universität. Es geht ihr darum, in die Voraussetzungen, die sie konstituieren, entsprechend ihren Qualitätszielen 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 ihre Organisationseinheiten) als auch die individuelle Ebene (jede_n Akademieangehörige_n) und kann 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 Institution.

Die Verantwortung für die Qualitätsentwicklung ist 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 darauf gelegt, 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 die wichtigsten Beteiligungsformate findet sich in den Kapiteln VII und VIII.

IV Leitlinien der Qualitätsentwicklung

Der Akademie ist es ein Anliegen, den Gedanken der Universitäts- und Qualitätsentwicklung in all ihren Bereichen zu verankern und den Diskurs über 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)¹ und die Standards der Gesellschaft für Evaluation e. V.² – soweit sie für die Kontexte der Akademie sinnvoll sind – als Orientierung. Eine Evaluationsordnung³, die Evaluationsverfahren an der Akademie genauer regelt, ist Bestandteil der Satzung.

Entwicklung und Veränderung sind zentrale Aspekte des Qualitätsverständnisses an der Akademie. Sie 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 ihre Umsetzung und Steuerung sowie 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 Selbstreflexion, Kritikfähigkeit und Veränderungsbereitschaft getragen ist. Bestehende Abläufe und Arbeitsweisen selbstkritisch zu hinterfragen, Gewohnheiten distanziert zu betrachten und unterschiedliche Sichtweisen anzuerkennen sind dafür wichtige Bausteine. Die Akademie verschränkt über Feedback, Reflexion und gemeinsames Lernen eine offene Grundhaltung mit einer funktionierenden Qualitätsentwicklung. Sie stellt damit so viel Freiraum wie möglich und so viel Struktur wie

¹ Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG) (2015). Brussels. Online: https://enqa.eu/wp-content/uploads/2015/11/ESG_2015.pdf.

² Gesellschaft für Evaluation (DeGEval) (2016): Standards für Evaluation. Mainz. Online: https://www.degeval.org/fileadmin/Publikationen/DeGEval-Standards_fuer_Evaluation.pdf.

³ Akademie der bildenden Künste Wien (2020): Evaluationsordnung. In: Satzung der Akademie der bildenden Künste Wien. Online: <https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/Satzung/evaluationsordnung>.

nötig sicher. Die Akademie lebt von einer starken Kommunikationskultur, die den Austausch auf der informellen und der formellen Ebene gewährleistet.

Kontinuierliche Verbesserung der qualitätssichernden und qualitätsentwickelnden Maßnahmen und Verfahren

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

V Schlüsselemente der Qualitätsentwicklung

Mit Schlüsselementen sind jene Grundsätze und jenes Selbstverständnis der Akademie gemeint, 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 gestalten. Der kollegiale Austausch und die Reflexion über Ziele sind dabei ebenso wichtig wie die gemeinsame Diskussion von Ergebnissen und die Umsetzung der Ziele durch Instrumente, Prozesse und entsprechendes Handeln.

Mit Partizipation ist insbesondere gemeint, dass Teilhabe in möglichst vielen Bereichen verwirklicht wird. 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 III genannten Prinzip der Subsidiarität.

Studierendenorientierung

Studierendenorientierung umfasst zwei Ebenen der Qualitätsentwicklung, die eng miteinander korrespondieren:

Der Begriff bezieht sich einerseits auf die bestmögliche Unterstützung der Studierenden bzw. auf die Schaffung optimaler Rahmenbedingungen. Dabei sind der Akademie die Förderung und Anerkennung der Diversität der Studierenden sowie die Stärkung von Gruppen, die an der Akademie unterrepräsentiert sind, ein zentrales Anliegen. Ziel ist die Schaffung eines positiven Studienklimas für alle.

Studierendenorientierung bezieht sich andererseits auf Fragen der Beteiligung und Mitsprache von Studierenden. Die Studierenden sind 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 für ihre spezifische Situation sowohl in die Planung als auch in die Umsetzung von Qualitätssicherungs- und Qualitätsentwicklungsmaßnahmen einbezogen.

Anwendungsorientierung

Damit die Maßnahmen und Verfahren der Qualitätsentwicklung systematisch mit der Praxis verknüpft werden können, ist ihre Anwendungsorientierung bzw. ihre Nutzbarkeit eine wichtige Voraussetzung. Das soll durch zwei sich ergänzende Herangehensweisen sichergestellt werden: Ausgangspunkt 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 einzubauen, die ein reflexives und analytisches Qualitätsverständnis systematisch mit Follow-up-Verfahren und einer sich verändernden Praxis verschränken.

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. Bei 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 transparente Verfahren gewährleistet. Die Akademie bemüht sich, Ergebnisse, Berichte, Richtlinien und weitere Dokumente in einer präzisen und nachvollziehbaren Form und Sprache bereitzustellen, und verpflichtet sich, alle wesentlichen Informationen niederschwellig zugänglich zu machen. Sie sieht Transparenz als Grundlage der breiten Partizipation und versucht dadurch strukturelle Ausschlüsse zu vermeiden.

Anerkennung von Kontingenz und Unbestimmtheit

Die Akademie verfolgt nicht allein eine planungsorientierte Qualitätsentwicklung, sondern lässt Kontingenz zu, also die Einsicht, dass etwas auch anders sein könnte. 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

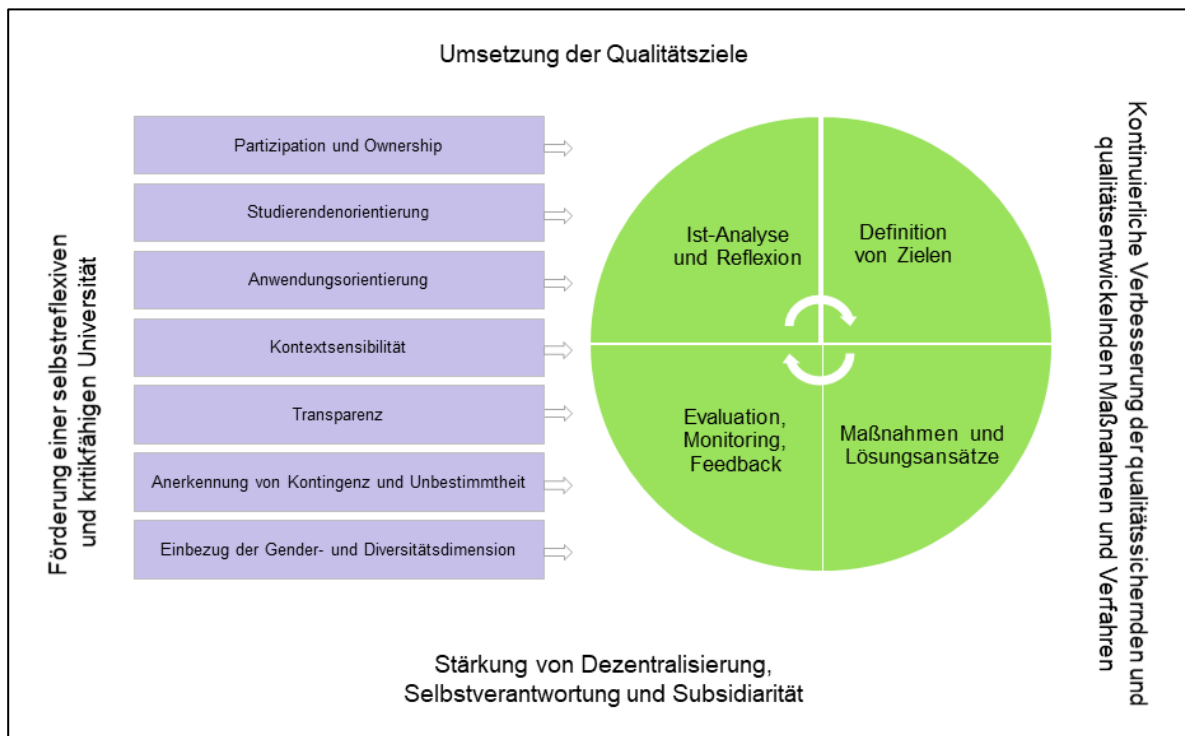
Bei den qualitätsentwickelnden und qualitätssichernden Maßnahmen und Instrumenten nimmt die Akademie eine gleichstellungs- und diversitätsorientierte Perspektive ein. Die Gender- und Diversitätsdimension soll stets in integrierter Weise behandelt werden. Dies schließt ein, dass bei Evaluationen Daten und Informationen nach Maßgabe datenschutzrechtlicher Bestimmungen unter Gender- und Diversitätsgesichtspunkten erhoben werden. Bei qualitätsentwickelnden Maßnahmen und Instrumenten sowie Entscheidungsprozessen werden Kontext und Ergebnisse systematisch auf mögliche Unterschiede in Hinblick auf Geschlecht und andere Diversitätsfaktoren untersucht und die Bewertung der Wirkungen wird aus 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.

VI Qualitätskreislauf

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

Abbildung

Qualitätskreislauf der Akademie der bildenden Künste Wien



VII Übersicht über die zentralen qualitätssichernden und qualitätsentwickelnden Maßnahmen und ihre Verantwortlichkeiten

Die nachstehende Tabelle bietet eine Übersicht über die zentralen Maßnahmen der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung, strukturiert nach den Kernbereichen der Akademie. Angeführt sind jeweils das damit verbundene Ziel, die (Prozess-)Verantwortlichkeit, die beteiligten bzw. eingebundenen Stellen, der zeitliche Rahmen und eine kurze Beschreibung der Maßnahme. Aufgrund der partizipativen Grundhaltung sind (Prozess-)Verantwortlichkeiten und beteiligte bzw. eingebundene Stellen nicht immer trennscharf zuzuordnen. Angemerkt wird, dass nicht zuletzt die Vernetzung mit nationalen und internationalen Partner_innen und Initiativen die Weiterentwicklung sicherstellt. Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurden sie jedoch nicht in die Tabelle aufgenommen. Die genannten Instrumente und Verfahren sind mit Hyperlinks verknüpft, die auf die entsprechenden Dokumente auf der Akademie-Website 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 zur Erreichung der im Entwicklungsplan formulierten Ziele 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. |

Strategische Entwicklung und Steuerung (Fortsetzung)

| Ziel | Maßnahme | (Prozess-) Verantwortung | Beteiligung/ Einbindung | Zeitlicher Rahmen | Beschreibung |
|---|--|--|--|--------------------------------|---|
| 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 und das gemeinsame Erarbeiten von künftigen Maßnahmen. Verantwortlichkeiten werden festgelegt und die instituts-/ abteilungsübergreifende Zusammenarbeit wird gestärkt. |
| Frauenförderung, Gendergerechtigkeit und Diversität | <u>Gleichstellungsplan</u> | Gleichstellungsrat, Rektorat | Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, Senat | Seit 2019 | Der Gleichstellungsplan definiert als Teil der Satzung das institutionelle Verständnis von Gleichstellung und Antidiskriminierung und legt konkrete Maßnahmen zur Umsetzung fest. |
| Frauenförderung, Gendergerechtigkeit und Diversität | <u>Frauenförderplan</u> | Rektorat | Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, Senat | Seit 2020 | Der Frauenförderplan konkretisiert Frauenförderungsmaßnahmen und legt Gleichstellungsziele fest. So wie der Gleichstellungsplan ist er Teil der Satzung. |
| Universitätsentwicklung | <u>Audit</u> | 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 | <u>Review Akbild</u> | 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 | <u>Chancenmonitor</u> | 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 | <u>LV-Feedback</u> | Abteilung Qualitätsentwicklung, Institutsleitung und alle Lehrenden des jew. Instituts | Curricularkommissionen, Studienrichtungsververtretungen | Alle 2 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 Studien | Abteilung Qualitätsentwicklung, Institutsleitung und CuKo-Vorsitzende des jew. Studiums | Institutsleitung, Curricularkommission und Studienrichtungsververtretung des jew. Studiums, externe Critical Friends von anderen Kunstuniversitäten | Erstmals 2022/23 | Die externe Evaluation fokussiert das Thema Studierbarkeit. Methodisch wird sie mittels Fokusdiskussionen mit Studierenden und über das Feedback von Critical Friends umgesetzt. |
| Förderung der Studierbarkeit | <u>Akademie-Report zur Studierbarkeit</u> | Rektorat, Abteilung Qualitätsentwicklung | Institutsleitungen, Curricularkommissionen, Studienrichtungsververtretungen/ÖH | Laufend seit 2020, Berichte werden alle 2 Jahre publiziert (erstmalig 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 an der Akademie. |

Studium und Lehre (Fortsetzung)

| Ziel | Maßnahme | (Prozess-) Verantwortung | Beteiligung/ Einbindung | Zeitlicher Rahmen | Beschreibung |
|---------------------------------|---|--|---|---|--|
| Förderung der Studierbarkeit | <u>Studienabschluss-Befragung</u> | Rektorat, Abteilung Qualitätsentwicklung | Institute, Abteilungen, Gremien, ÖH | Laufend seit 2019, Berichte werden alle 3 Jahre publiziert (erstmalig 2023) | Alle Absolvent_innen der Akademie werden direkt nach ihrem Abschluss mit einem Online-Fragebogen zu ihrem Studium befragt. Der Fragebogen wurde gemeinsam mit den Instituten, Abteilungen und Gremien und der ÖH erarbeitet. Die Ergebnisse werden für die weitere Universitätsentwicklung genutzt. |
| Weiterentwicklung von Curricula | <u>Begleitforschung für die Curricularentwicklung</u> (breites Unterstützungsportfolio) | Abteilung Qualitätsentwicklung, CuKo-Vorsitzende des jew. Studiums | Curricular-Kommission, Studienrichtungsvertretung des jew. Studiums | Laufendes Angebot | Die Abteilung Qualitätsentwicklung bietet die Durchführung von empirischen 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 Curricularentwicklung | Senat, CuKo-Vorsitzende, Abteilung Qualitätsentwicklung | Mitglieder der Curricular-Kommissionen, ÖH | Seit 2022 | In der Handreichung, die gemeinsam mit den Curricular-Kommissionen erarbeitet wird, sind wesentliche Aspekte der Curricularentwicklung (z.B. rechtliche Rahmenbedingungen, Qualifikationsprofil, Workload/ECTS, Prozessablauf) anschaulich erläutert. |

Studium und Lehre (Fortsetzung)

| Ziel | Maßnahme | (Prozess-) Verantwortung | Beteiligung/ Einbindung | Zeitlicher Rahmen | Beschreibung |
|--|--|--------------------------------|--|-------------------|--|
| Weiterentwicklung des Übergangs vom Studium ins Berufsfeld | <u>Studie zu den Absolvent_innen der Jahre 2000–2018</u> | Abteilung Qualitätsentwicklung | Alumniverein, Kunst Forschung Support, Ko-Stelle FGD | 2019 | Die Studie untersuchte die beruflichen Wege der Absolvent_innen der Jahre 2000–2018. Der Impact des Studiums wurde dabei besonders fokussiert. |
| Weiterentwicklung des Übergangs vom Studium ins Berufsfeld | <u>Evaluation des Mentoring-Programms Kunst</u> | Vizerektorat für Kunst Lehre | – | Jährlich | Das Mentoring-Programm Kunst wird regelmäßig über einen Feedback-Fragebogen für die Stipendiat_innen als auch für die Mentor_innen evaluiert. |

Forschung/Entwicklung und Erschließung der Künste

| Ziel | Maßnahme | (Prozess-) Verantwortung | Beteiligung/ Einbindung | Zeitlicher Rahmen | Beschreibung |
|--|---|---|--|-------------------|---|
| Qualitätssicherung und -entwicklung für die Drittmittelinwerbung | <u>Unterstützung für Antragsteller_innen</u> , um die Erfüllung von formalen und inhaltlichen Anforderungen sicherzustellen | Kunst Forschung Support (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 | <u>Unterstützung und Förderung von Doktorand_innen sowie Unterstützung von Doktoratsbetreuer_innen</u> | 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 sowie Förderungen und Stipendien für Doktorand_innen. |

Forschung/Entwicklung und Erschließung der Künste (Fortsetzung)

| Ziel | Maßnahme | (Prozess-) Verantwortung | Beteiligung/ Einbindung | Zeitlicher Rahmen | Beschreibung |
|---|--|--|---|-------------------------------|--|
| Weiterentwicklung des Doktors | <u>Handbuch Doktorat</u> | Kunst Forschung Support (Doktoratszentrum) | - | Seit 2022 | Das Handbuch bietet für Doktoratsstudierende alle nötigen Informationen zum Ablauf eines Doktoratsstudiums an der Akademie – vom Beginn bis zum Abschluss. |
| Weiterentwicklung des Wissenstransfers | Strategie- und Maßnahmenentwicklung im Bereich <u>Wissenstransfer</u> | Kunst Forschung Support (Wissenstransferzentrum) | Institute, Absolvent_innen | Laufend | Die Angebote dienen dazu, die Verwertung und den Austausch von Wissen bzw. Werken und ihren Transfer 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 zum Thema <u>Open Access</u> | AG Open Access | Bibliothek, Kunst Forschung Support, Zentraler Informatikdienst | Laufend | Entsprechend der <u>Open-Access-Strategie der Akademie</u> werden Mitarbeiter_innen und Studierende bei allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Veröffentlichung und Herausgabe von Open-Access-Publikationen beraten und unterstützt. |
| Sichtbarmachung von künstlerischer Forschung und Praxis | Portfolio & Showroom | Bibliothek | Abteilung Qualitätsentwicklung, Zentraler Informatikdienst | Laufend, Implementierung 2023 | Portfolio & Showroom bietet eine digitale Datenbank für die wissenschaftlichen und künstlerischen Arbeiten der Mitarbeiter_innen. Das Tool kann u.a. für die Dokumentation, Publikation, Verbreitung und Vernetzung der Arbeiten genutzt werden. |
| Sichtbarmachung von künstlerischer Forschung und Praxis | <u>Research Catalogue</u> | Kunst Forschung Support | Bibliothek | Laufend | Der Research Catalogue bietet eine digitale Infrastruktur für die Entwicklung und Durchführung von künstlerischen Forschungsvorhaben und ihre Publikation und Verbreitung. |

Personal, Personalentwicklung

| Ziel | Maßnahme | (Prozess-) Verantwortung | Beteiligung/ Einbindung | Zeitlicher Rahmen | Beschreibung |
|--|--|--|---|-------------------|--|
| Qualitätssicherung für Personalverfahren | <u>Richtlinie über die Aufnahme neuer Mitarbeiter_innen</u> | Rektorat, Auswahlkommission | Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen | Laufend | Durch die Richtlinie werden u.a. die Einhaltung von gesetzlichen Rahmenbedingungen, standardisierte Abläufe bei der Aufnahme neuer Mitarbeiter_innen sowie ein chancengleiches und transparentes Verfahren sichergestellt. |
| Qualitätssicherung für Personalverfahren | Begleitung der Verfahren durch den <u>Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen</u> | Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen | Am Personalverfahren beteiligte Auswahlkommission | Laufend | Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen begleitet alle Personalverfahren und stellt Antidiskriminierung, Transparenz und Chancengleichheit sicher (vgl. § 42 UG). |
| Qualitätssicherung für Personalverfahren | <u>Richtlinie zu den Berufungsverfahren</u> | 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 für Personalverfahren | <u>Richtlinie zur Verlängerung von befristeten Universitätsprofessuren</u> | Rektorat | Senat, jew. Institut, jew. Studienrichtungsvertretung, externe Expert_innen | Anlassbezogen | Die Richtlinie regelt das Entfristungsverfahren für befristete Universitätsprofessuren gemäß § 98 UG. |
| Qualitätssicherung für Personalverfahren | <u>Richtlinie zu Stellen mit Qualifizierungsvereinbarung</u> | Auswahlkommission, Qualifizierungsbeirat, Rektorat | Jew. Institut, Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen | Anlassbezogen | Die Richtlinie regelt das Auswahlverfahren, das weitere Prozedere und das Evaluationsverfahren für die Beurteilung der Erreichung der Qualifizierungsziele. |

Personal, Personalentwicklung (Fortsetzung)

| Ziel | Maßnahme | (Prozess-) Verantwortung | Beteiligung/ Einbindung | Zeitlicher Rahmen | Beschreibung |
|-------------------------------------|--|---|--------------------------------|-----------------------------|---|
| Personalentwicklung | Weiterentwicklung des <u>Weiterbildungsangebots</u> , Evaluation der Kurse und Bedarfserhebung | Personalentwicklung | Abteilung Qualitätsentwicklung | Laufend | Die von der Personalentwicklung zentral angebotenen Weiterbildungskurse werden laufend mit einer Teilnehmer_innenbefragung evaluiert. Die Abteilung Qualitätsentwicklung führt im Rahmen der Meta-Evaluation des LV-Feedbacks für den Bereich Hochschuldidaktik unter den Lehrenden eine Bedarfserhebung durch. |
| Personalentwicklung | <u>Ziel-Feedback-Gespräch</u> | Jew. Vorgesetzte_r, 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 | <u>Gender-Monitoring</u> | Ko-Stelle FGD | – | Alle 2 Jahre (zuletzt 2019) | Der Monitoring-Bericht stellt Daten und Entwicklungen zur Geschlechterverteilung an der Akademie dar. |

VIII Übersicht über die zentralen Beteiligungsformate

Gremien und andere formalisierte Austauschforen

| Gremium/Format | Tagungs- rhythmus | Teilnehmer_innen | Wichtigste Zuständigkeiten |
|---|--|--|--|
| <u>Universitätsrat</u> | Viertel- jährlich | Mitglieder (5), Gäste | Gemäß gesetzlichem Auftrag, u.a. Genehmigung des Entwicklungsplans, Genehmigung des Entwurfs der Leistungsvereinbarung |
| <u>Senat</u> | Ca. 4-mal im Semester | Mitglieder (26) – Vertreter_innen des künstl./wiss./allg. Personals und 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-/Berufungs- kommissionen) |
| Curricular- kommissionen | Unter- schiedlich, ca. 3-mal im Semester | Mitglieder (6–12) inkl. Studierenden, AfG und Ko-Stelle FGD punktuell auf Einladung | (Weiter-)Entwicklung des jeweiligen Curriculums |
| Berufungs- kommissionen | Anlass- bezogen bei Berufungen | Mitglieder (9) – Vertreter_innen der Professor_innen, des künstl./wiss. Personals und der Studierenden | Durchführung des Auswahlverfahrens für Professuren gemäß § 98 UG auf Grundlage der Richtlinie für Berufungen |
| <u>Arbeitskreis für Gleichbehandlungs- fragen (AfG)</u> | Monatlich | Mitglieder (12) – Vertreter_innen des künstl./wiss./allg. Personals und der ÖH | Frauenförderung, Gleichstellung, Antidiskriminierung, Beratung, Teilnahme an Personalverfahren, an Berufungs-/Curricular-/ Habitationskommissionen und an Zulassungsverfahren |
| Gleichstellungsrat | 1-mal im Semester | Rektorat, AfG, Ko-Stelle FGD, Senat, ÖH | Aufgaben gemäß Gleichstellungsplan, Berichtslegung und Diskussion über gesetzte Maßnahmen zur Gleichstellung |
| <u>Akademie Kunst Öffentlichkeit</u> | Monatlich | Rektorat, BFÖ, ÖH, Vertreter_innen von IBK, IKA, IKL und IKW | Schaffung von Strukturen, um das Verhältnis von Kunst und Öffentlichkeit an der Akademie in neuer Form zu denken und zu koordinieren |

Gremien und andere formalisierte Austauschforen (Fortsetzung)

| Gremium/Format | Tagungs- rhythmus | Teilnehmer_innen | Wichtigste Zuständigkeiten |
|---|--|--|--|
| <u>Ausstellungs- kommission</u> | 2-mal im Semester | Vertreter_innen der Institute und der ÖH, 2 externe Kurator_innen, Vizerektorat für Kunst Lehre | Konzeption und Auswahl des Ausstellungsprogramms von Exhibit Galerie, Exhibit Eschenbachgasse und Exhibit Studio |
| Jour fixe von Institutsleitungen und Rektorat | Monatlich | Institutsleiter_innen, stv. Institutsleiter_innen, Senatsvorsitz, Rektorat | Gegenseitige Information, Austausch |
| Jour fixe von Abteilungsleitungen und Rektorat | Monatlich | Abteilungsleiter_innen, Rektorat | Gegenseitige Information, Austausch |
| Jour fixe von ÖH und Rektorat | Regelmäßig | ÖH-Vorsitz, Rektorat | Austausch zu und Förderung von studienbezogenen Interessen |
| Besprechungen mit einzelnen Abteilungsleitungen | Unter- schiedlich, regelmäßig | Abteilungsleiter_in, zuständiges Rektoratsmitglied | Gegenseitige Information, Austausch, u.a. zur Umsetzung der Vorhaben der Leistungsvereinbarung |
| Jour fixe von AfG und Rektorat | Viertel- jährlich | AfG-Vorsitz, Rektorat | Austausch über Aufgaben des AfG, Universitätsentwicklung und Personalagenden |
| Institutskonferenzen (Institutssitzungen) | Mind. 1-mal im Studienjahr, meist öfter | Institutsmitglieder inkl. Studierendenvertretung, manchmal Gäste | Instituts- und studienrichtungsspezifische Themen |
| Teamsitzungen in Abteilungen | Regelmäßig | Abteilungsleiter_in, Mitarbeiter_innen | Team- und abteilungsspezifische Themen |
| Klausur (künstl./wiss. Bereich) | Jährlich im Frühling | Institutsleiter_innen, stv. Institutsleiter_innen, Rektorat | Integrierter Strategie- und Planungsprozess, Universitätsentwicklung |
| Klausur (administrativer Bereich) | Jährlich im Frühling | Abteilungsleiter_innen, Koordinator_innen von relevanten Verwaltungseinheiten, Rektorat | Integrierter Strategie- und Planungsprozess, Universitätsentwicklung |
| Vollversammlung | 1-mal im Studienjahr | Alle künstl./wiss./allg. Mitarbeiter_innen, alle Studierenden, Rektorat | Information, Feedback (offenes Beteiligungsinstrument) |

Ständige Arbeitsgruppen

| Arbeitsgruppe | Tagungs- rhythmus | Teilnehmer_innen | Wichtigste Zuständigkeiten |
|---|-------------------------------|--|--|
| AG Rundgang | Ca. 3-mal im WiSe | Institutsvertreter_innen, BFÖ, GTB, ÖH, Vizerektorat für Kunst Lehre | Vorbereitung und Konzeption des jährlichen Rundgangs |
| <u>AG Open Access</u> | Anlass- bezogen | Rektorat, Leitung KFS, Leitung ZID, Leitung Bibliothek | Beratung und Unterstützung bei Fragen zu Open Access, Förderung von Open Access, Vernetzung mit nationalen und internationalen Initiativen |
| Gender-Equality- Arbeitsgruppe | 1-mal im Semester | Rektorat, Ko-Stelle FGD, 2 ÖH-Vertreter_innen, je ein_e Institutsvertreter_in | Umsetzung der Ziele zur Geschlechterdiversität und Geschlechtergerechtigkeit in Kunst, Forschung und Lehre |
| AG Digitalisierung | Anlass- bezogen | Rektorat, Leitung ZID, Leitung QE, Leitung KFS, Projektmanagement Digitalisierung | Umsetzung des strategischen Ziels Digitalisierung |
| <u>Beratungsgremium</u> <u>Gender Queer </u> <u>Decolonial Lehre</u> | Jährlich | Ko-Stelle FGD, 2 ÖH-Vertreter_innen, je ein_e Institutsvertreter_in | Auswahl der externen Lehraufträge für Gender/Queer/Decolonial Studies |
| AG barrierefreies Arbeiten und Studieren (bAS) | Mind. 1-mal im Semester | Student Welcome Center, AfG, GTB, Behindertenvertrauens- personen, Behinderten- beauftragte für Studierende, ÖH, Personalentwicklung, Rektorat, Gäste | Aufgaben gemäß Gleichstellungsplan, Begleitung, Monitoring und Evaluation der Barrierefreiheit |
| AG AgidS | Anlass- bezogen | AgidS, Vertreter_innen von IKA, IKL und IKW | Begleitung und Weiterentwicklung von AgidS |
| AG E-Learning/ Blended Learning | Regelmäßig | Leitung Bibliothek, Leitung QE, Vertreter_innen von IKW und IKL, Leitung ZID, Projektmanagement Digitalisierung | Erarbeitung von E-Learning-/ Blended-Learning-Angeboten und Weiterbildungen dazu, 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 haben einen wertschätzenden und vertraulichen Zugang, 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 sie zu verstehen. Critical Friends ist der Erfolg des Vorhabens wichtig.

Evaluation

Eine Evaluation stellt eine Analyse von Projekten, Maßnahmen oder Organisationseinheiten nach zuvor definierten Werten oder messbaren Zielen dar. Evaluationen sind ein Instrument der empirischen Forschung (das heißt 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.

Metaevaluation

Eine Metaevaluation ist eine Evaluation einer Evaluation oder die zusammenführende Analyse mehrerer Evaluationen unter einer gemeinsamen Fragestellung. Dies kann methodisch z.B. über eine Befragung erfolgen, bei der die Beteiligten ihre Rückmeldungen und Änderungsvorschläge einbringen. Eine Metaevaluation dient der Beschreibung und kritischen Analyse von durchgeführten Evaluationen, um daraus 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 erkennbar. So zeigt z.B. der Gender-Monitoring-Bericht der Akademie auf, ob sie hinsichtlich der Ziele Gleichstellung und Gendergerechtigkeit auf dem richtigen Weg ist oder 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 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 Fragestellungen 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, strukturellen Bedingungen und sozialen Kontexten. Die qualitative Methode ist explorativ, das heißt, Fragestellungen werden vertieft, die Suche nach Neuem und nach Hintergründen ist zentral. Auch hilft die qualitative Methode, quantitative Ergebnisse und Daten zu interpretieren. Gängige Methoden sind das Einzelinterview, die Fokusdiskussion, die teilnehmende Beobachtung, die qualitative Inhaltsanalyse oder die Hermeneutik. Auch viele partizipative Verfahren, die die Trennung zwischen Subjekt/Forscher_in und Objekt/Beforschten zu überwinden versuchen (wie z.B. die Aktionsforschung), sind den qualitativen Methoden zuzurechnen.

Qualitätsmanagementsystem

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

Quantitative Methoden

Quantitative Methoden umfassen all jene Verfahren der empirischen Sozialforschung, die numerisch (mit Zahlen) dargestellt werden. Damit 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 oder Merkmale.

Selbstevaluation

Bei einer Selbstevaluation wird die eigene Arbeit entweder auf einer individuellen (z.B. Selbstevaluation im Rahmen der Entfristung einer Professur) oder auf einer organisationalen Ebene (z.B. Selbstevaluation im Rahmen des Reviews Akbild für die Institutsentwicklung) eigenständig systematisch analysiert und bewertet. Diejenigen, die die Selbstevaluation durchführen, sind damit zugleich Evaluator_innen und Evaluerte. 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/de/universitaet/Satzung/berufungsverfahren-fuer-universitaetsprofessor_innen.

Betriebsvereinbarung über Antidiskriminierung und partner_innenschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz (Antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung). Akademie der bildenden Künste Wien. Online:

<https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/interner-bereich/betriebsvereinbarungen/betriebsvereinbarung-uber-antidiskriminierung-und-partnerschaftliches-verhalten-am-arbeitsplatz-antidiskriminatorische-betriebsvereinbarung>.

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

https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/dokumente/entwicklungsplan/Akademie_Entwicklungsplan_202227.pdf.

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

<https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/Satzung/evaluationsordnung>.

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

<https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/Satzung/frauenfoerderplan>.

Gender-Monitoring-Bericht | 2019. Koordinationsstelle Frauenförderung |

Geschlechterforschung | Diversität, Akademie der bildenden Künste Wien. Online:

<https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/dokumente/geschlechterverteilung>.

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

https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/rektorat/aufgaben-des-rektorats/Geschäftsordnung_Rektorat_Akademie_Anderung_2021.09.02.pdf.

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

<https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/Satzung/gleichstellungsplan>.

Internationalisierungsstrategie. Akademie der bildenden Künste Wien. Online:

<https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/dokumente/internationalisierungsstrategie/Internationalisierungsstrategie2014.pdf>.

Leistungsvereinbarung 2022–2024. Akademie der bildenden Künste

Wien/Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung. Online:

https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/dokumente/leistungsvereinbarung/AkademiederbildendenKuensteWien_LV202224.pdf.

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

<https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/interner-bereich/personalentwicklung/ziel-feedback-gesprach/ZFGLeitfadenv20.pdf>.

Leitfaden geschlechtergerechtes Formulieren und geschlechtersensible Kommunikation. Akademie der bildenden Künste Wien. Online:
https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/dokumente/richtlinien/copy_of_Richtlinie_Leitfaden_geschlechtergerechtesFormulierenundgeschlechtersensiblerKommunikation.pdf.

LV-Feedback an der Akademie. Kurzinfo. Abteilung Qualitätsentwicklung, Akademie der bildenden Künste Wien. Online:
https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/qualitaetsentwicklung/lv-feedback/allgemeines/LVFeedback_Kurzinfo.pdf.

Mission Statement. Akademie der bildenden Künste Wien. Online:
<https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/mission-statement>.

Organisationsplan. Akademie der bildenden Künste Wien. Online:
https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/mitteilungsblatt/studienjahr_2021_2022/neuer-organisationsplan-des-rektorats-abteilungszuordnungen.

Richtlinie des Rektorats zur Open Access-Strategie der Akademie der bildenden Künste Wien. Online:
https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/dokumente/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/de/universitaet/dokumente/richtlinien/Richtlinie_zur_Verlangerung_von_befristeten_Universitaetsprofessuren_2021.pdf.

Richtlinie des Rektorats zu Stellen mit Qualifizierungsvereinbarung gem. § 99 Abs. 5 UG. Akademie der bildenden Künste Wien. Online:
https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/dokumente/richtlinien/Richtlinie_zu_Stellen_mit_Qualifizierungsvereinbarung_2020.05.25_unterschrieben1.pdf.

Richtlinie über die Aufnahme neuer Mitarbeiter_innen, mit Ausnahme der Universitätsprofessor_innen, externen Lehrbeauftragten sowie Studienassistenzen. Akademie der bildenden Künste Wien. Online:
<https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/dokumente/richtlinien/implacement-1.pdf>.

Satzung. Akademie der bildenden Künste Wien. Online:
<https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/Satzung/inhalt>.

Wissensbilanz. Akademie der bildenden Künste Wien. Online:
<https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/dokumente/wissensbilanz/jaehrliche-wissensbilanzen>.