

Die Nationale Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung Ergebnisse der Zwischenevaluierung

**Vernetzungskonferenz | 17. November 2022
Mag.a Elke Welp-Park, Dr.in Silke Preymann**

Struktur der Nationalen Strategie

Zieldimension I: Integrativerer Zugang

Aktionslinie 1: Qualität und Zugänglichkeit von Informationsangeboten verbessern

Aktionslinie 2: Outreach-Aktivitäten und heterogenitätssensible Studienberatung

Aktionslinie 3: Anerkennung und Validierung nicht-formaler und informeller Kompetenzen

Zieldimension II: Abbruch verhindern, Studienerfolg verbessern

Aktionslinie 4: Einstieg ins Studium erleichtern

Aktionslinie 5: Studienorganisation und Qualität der Lehre

Aktionslinie 6: Vereinbarkeit des Studiums mit anderen Lebensbereichen erhöhen

Zieldimension III: Rahmenbedingungen schaffen und hochschulpolitische Steuerung optimal einsetzen

Aktionslinie 7: Hochschulsystemfragen

Aktionslinie 8: Integration der sozialen Dimension in die Strategieüberlegungen von Hochschulen und Schaffung geeigneter Governancestrukturen

Aktionslinie 9: Weiterentwicklung der Studienförderung

Fokus der Zwischenevaluierung

- Abbildung des Status Quo
- Beschreibung bestehender erfolgreicher Maßnahmen
- Herausforderungen im Umsetzungsprozess



Methodische Vorgehensweise

- Dokumentenanalyse
- Fragebogenerhebung (April – Juli 2021)

Sektor	Teilgenommen	Rücklauf
Universitäten	18 (22)	82%
Fachhochschulen	20 (21)	95%
Privat-universitäten	11 (16)	69%
Pädagogische Hochschulen	14 (14)	100%
Gesamt	63 (73)	86%

- 2 Fokusgruppen mit Studierenden:
„Frauen in MINT/Männer in Pädagogik“,
„Diversität und Inklusion an Hochschulen“

- 25 qual. Expert*inneninterviews
(Juli – Nov. 2021)

Interviews (25)	HS-Sektor
Hochschulleitung	4 Unis 1 FH 1 PH 1 PU
Diversitätsmanagement	3 Unis 2 FHs 1 PH
Good Practice Verantwortliche	5 Unis 2 FHs 1 PU
Expert*innen	4

Outreach-Aktivitäten der Hochschulen

- Zahlreiche Outreach-Formate eingemeldet (Tage der offenen Tür, Kinder-Uni, Messebesuche, Events, „Schnupper“-Tage, Maker Days, Ferienspiele etc.)
- Herausforderung: Wer wird mit diesen Aktivitäten erreicht? Zwei Zugänge:
 - > Zuspitzung auf soziale Dimension (Adressierung unterrepräsentierter Zielgruppen, „Brennpunktschulen“, Parks, bestimmte Bezirke, Führungen für best. Gruppen etc.)
 - > Permanente Lehr-Lern-Labors, Vorteile:
 - > Dauerhafte Einrichtung: Durchlauf während des gesamten Jahres möglich: erhöht Reichweite, Anzahl der Kinder/Jugendlichen
 - > Teilnahme ganzer Klassen, nicht nur (von Eltern) angemeldete Kinder
 - > „Erlebnisharakter“, bei Schulbesuchen nicht möglich
 - > Routine: Vorbereitungszeit und Zeitaufwand einzelner Lehrender reduziert sich (geschultes Personal, evtl. Einbindung Studierender als *role models*, ECTS-Anrechnung für LA-Studierende)
 - > Hohe pädagog. Qualität des didaktischen Begleitmaterials
 - > Unterstützung des schulischen Unterrichts (z.B. Physik)

Kooperation mit Schulen, Schulbesuche

- „Schulbesuche wirken“ – anekdotische Evidenz, doch: hoher organisatorischer (Zeit-)Aufwand
 - > Zuspitzung auf bestimmte unterrepräsentierte Schulformen und/oder Schulbezirke (z.B. Meduni: Konzentration der Angebote auf unterrepräsentierte Gebiete/Schulen in MedAT)
 - (nur) eine Universität adressiert explizit Mittelschulen (lt. Einmeldung)
- Partnerschulen, Kooperationsschulen, Unterlagen für Bildungsberater*innen („Mappen“), manche Programme bereits mit anlaufendem Monitoring
- > **Vorwissenschaftliche Arbeit** (AHS, Diplomarbeit BHS) bietet hohes Kooperationspotential; Herausforderung für erste Generation/First-in-Family

Ansetzen in der Bildungskette

- Starke Betonung vorlaufender Bildungserfahrungen in der Erhebung (sowohl Elternhaus als auch durch (selektive) Struktur des österr. Bildungssystems: „Selektion beginnt in der Schule“, insbes. (aber nicht nur) von Kunst- u. MedUnis
- Zwei konkrete Lösungsansätze:
 - > Engere (institutionalisierte) Zusammenarbeit mit **Schulen**: Schaffung einer **Austausch-Schiene** (müsste von BMBWF getragen werden)
 - > **Pädagog*innenbildung**:
 - Hebelwirkung: künftige Lehrer*innen als Multiplikator*innen; „Steuerungsinstrument“;
 - stärkere Verankerung von Diversität und Inklusion in LA-Curricula (insbes. Sekundarstufe Allgemeinbildung) als Herausforderung, auch dienstrechtlich
 - Service-Learning Initiativen in der Pädagog*innenbildung stark im Anlaufen, Sensibilisierungsformate („Habitus.Macht.Bildung“), Wahlpflichtmodule
- Sehr wenige Formate, die Eltern explizit adressieren

Exkurs: Frauen in MINT

- Breites Informationsangebot (auch) im Rahmen der FIT-Programme: Role Models, Ambassadors, Info-Tage, Besuche, Web-Angebote mit Videos und originellen Formaten; zahlreiche Stakeholder involviert, dennoch: Zahlen stagnieren
- Aussagen Studierende (Fokusgruppe): starke Betonung unterschiedlichen Vorwissens (HTL); Wichtigkeit von Lerngruppen; gesonderte Programme für weibliche Studierende werden nicht gut angenommen: Stigmatisierung („Othering“)
- Ansätze Hochschulen (über Info-Veranstaltungen hinaus):
 - > Neuausrichtung von Studien jenseits bestehender disziplinärer Grenzen, „Umbenennung“ von Studien[gängen], z.B. „Umweltingenieurwesen“
 - > Umgekehrt: MINT (Programmieren, Data Analytics etc.) in von Frauen stark nachgefragte Studiengänge, z.B. Marketing/HR einfließen lassen „ohne es groß draufzuschreiben“

„Zukunftsthema“ Validierung

- **Pionierphase**, starker Projektcharakter
 - An Universitäten konkrete Umsetzung erst im Anlaufen, an Fachhochschulen tlwse. schon weiter, einige **(Pilot-)Programme** und Studiengänge, v.a. im Bereich Wirtschaft, die berufliche Erfahrung auch auf den Zugang anrechnen
 - Vermehrt Initiativen an Privatuniversitäten (Gesundheit/Pflege, Wirtschaft)
- Vorbehalte, Voreingenommenheit gegenüber Validierungsverfahren: **Vertrauen** in Validierungsprozesse (Stichwort: **Qualitätseinbußen**) ist erst zu etablieren; Druck von außen durch sinkende Studierendenzahlen erhöht tlwse. Akzeptanz
- „**Testfeld Weiterbildung**“ – in diesem Bereich erste Versuche mit Portfolio-Erstellungen

Studieren ohne Matura

- Große Hürden, Studium ohne Matura aufzunehmen trotz tlwse. angebotener Vorbereitungslehrgängen o.ä.
- Nur 31 Personen haben ihr Studium an Universitäten im WS 20/21 auf Grundlage der **Studienberechtigungsprüfung** begonnen: (unter 0,01% der Studienanfänger*innen)
 - > Instrument derzeit im Hinblick auf Erhöhung der Durchlässigkeit nicht zielführend, **Überarbeitung** (evtl. unter Hinzuziehung von Validierungselementen) **erforderlich**
- Weiterbildung als mögliche Einstiegsschiene für Studierende ohne Matura:
 - > Weiterbildungsreform 2021: Einführung des (ohne Matura zugänglichen) **Bachelor Professional** - Ausgestaltung?
 - > ABER: Weiterbildung kostenpflichtig: Stipendien? Unterstützungsprogramme? Bekanntmachung dieser Möglichkeiten

Ausgleich heterogenen Vorwissens

- Maßnahmen fokussieren auf **inhaltlich-fachliche Anschlussfähigkeit**
- Relativ starker Ausbau von Brückenkursen in allen Sektoren
- > Weiterer Ausbau **Brückenkurse** (insbesondere OER Angebote)
 - > Bereits vor Studienbeginn zugänglich machen
 - > Bessere Bewerbung digitaler Angebote (Plattformen, z.B. imoox.at)

Soziale & akademische Integration

- Höhere Bedeutung an Universitäten
- Maßnahmen fokussieren auf
 - Kennenlernen der Mitstudierenden (soziales Miteinander)
 - Kennenlernen der Hochschule und ihrer Abläufe
 - Selten: Steigerung des Zugehörigkeitsgefühls
- Zufriedenheit mit **Peer-to-Peer Programmen**, Community Building ist hoch
- Wirkradius bestehender Programme ist begrenzt (Ressourcen)

- > Angebot erhöhen, um soziale Eingebundenheit besser sicherstellen zu können
- > Studentisches Engagement honorieren (z.B. ECTS, finanzielle Abgeltung, Diploma Supplement)
- > Digitale Vernetzung der Studierenden weiter unterstützen

Studierbarkeit & Curricula

- Verbesserung der Studierbarkeit im Fokus (Arbeitsgruppen)
- z.T. Beachtung der SD bei Entwicklung/Adaptierung der Curricula (z.B. Arbeitsbehelfe, Handbücher)
 - Flexibilisierung (inhaltlich, zeitlich)
 - Fokus auf fachliche Qualifizierung
- > Heterogenitätssensible(re) Umsetzung (z.B. Mustercurricula, Textbausteine, Kompensationsleistung)
- > **Transversale Kompetenzen** stärker mitdenken (z.B. Wahlfächer, Freifächer)

	Ja, in allen	Teilweise	Nein
Universitäten	2	11	5
	11%	61%	28%
Fachhochschulen	5	11	4
	25%	55%	20%
Privatuniversitäten	3	7	1
	27%	64%	9%
Pädagogische Hochschulen	5	7	2
	36%	50%	14%

Digitalisierung der Lehre

- Starke (Covid-bedingte) Digitalisierung der Lehre
 - Evaluierungen der E-Learning Angebote stehen noch aus bzw. laufen derzeit
 - Ausbau von OER
 - Stärkerer Einsatz alternativer Prüfungsformate
- Ausbau der Unterstützung der Lehrenden im Online-Teaching

- > Adaptierungen/ Verbesserungen bestehender Formate; Verschränkung von Online-Lehre mit Tutoring
- > Weiterer Ausbau von qualitativ hochwertigen OER; Auffindbarkeit sicherstellen

Hochschuldidaktik

- Innovative Lehr-/Lern-/Prüfungsformate werden von einzelnen, engagierten Personen getrieben
- Methoden erreichen nur geringen Wirkradius
- > Niederschwelliger (online) Austausch zu Good Practices
- > Lehrpreise besser kommunizieren

Student Wellbeing

- Hohe Nachfrage nach psychologischer Betreuung; das Angebot wurde in allen Sektoren ausgebaut
- Niederschwellige Angebote werden (extra-curricular) angeboten (z.B. Schreibwerkstatt, Lernen lernen); werden von (nicht-traditionellen) Studierenden als wichtig erachtet
- > Weiterer (niederschwelliger) Ausbau der Angebote der psychologischen Studierendenberatung
- > Offensivere Bewerbung niederschwelliger Unterstützung
- > Curriculare Verankerung (z.B. von Schreibtrainings)

Zeitliche Flexibilisierung

- Reduzierung von Präsenzzeiten
 - Ausdehnung von Öffnungszeiten
 - Geringere Bedeutung an Universitäten
 - Ausbau berufsbegleitender Studiengänge an FHs stagniert; Studiengänge werden mitunter berufsermöglichend angeboten
 - Stärkerer Fokus, berufsermöglichend zu studieren an PHs
-
- > Flexibilisierung und Modularisierung von Curricula (z.B. Micro-Credentials)
 - > Fernstudienelemente in Präsenzlehre
 - > Anrechnung/Anerkennung von Vorwissen
 - > Weiterer Ausbau flexibler Kinderbetreuung

Impact Messung und Wirksamkeit

- Impact Messung als große Herausforderung: „*Systematisch wissen wir dazu wenig. Wirksamkeit ist eine Frage, der wir uns stellen sollten.*“
- Durchgeführte Maßnahmen-Evaluierungen an Hochschulen ergeben zumeist positives Feedback von Seiten der teilnehmenden Studierenden: Maßnahmen „wirken“ auf individueller Ebene
- Herstellung von Kausalitäten (eher) nicht möglich („diese Maßnahme führt zu diesem Ergebnis“): Zusammenspiel von Maßnahmen/Erfahrungen
- Doch: erste Ansätze an einzelnen Hochschulen, vergleichende Settings (vor, nach der Maßnahme; Kontrollgruppen) einzuführen: Ressourcen!
- Monitoring/Impact Messung v.a. bei Outreach-Maßnahmen (vergleichsweise einfach) möglich, wird bereits durchgeführt, z.B. Erhöhung Anfänger*innenzahlen nach Interventionen an bestimmten Schulen/Teilnahme an Programmen

Strategische Verankerung der SD

Sektorspezifische Unterschiede: Unis über Finanzierung direkt zur Umsetzung von Maßnahmen und Strategieentwicklung angehalten („Budgeteinbehalt“)

- > Verschiedene Formen der strategischen Verankerung an Universitäten:
 - (1) eigene Strategie zur sozialen Dimension
 - (2) Einbettung in universitäre Diversitätsstrategien
 - (3) Fokus auf Entwicklungsplan und Leistungsvereinbarung (tlwse. dort auch operative Umsetzungskapitel)
- > Fachhochschulen im FH-Entwicklungsplan zur Entwicklung von SD-Strategien angehalten; stärkerer Fokus auf Leitbilder, SD zumeist Teil von allg. Hochschul- bzw. Diversitätsstrategien
- > PH: vergleichsweise indirekt im PH-Entwicklungsplan adressiert; starker Fokus auf Leitbilder, Selbstverständnis der Institution
- > PU: sehr heterogen, SD stark in Zusammenhang mit Stipendienprogrammen

Inklusive Hochschulkultur, Awareness

- Zentral: **Vorbildfunktion** der Hochschulleitung: „es kommt darauf an, wie es **gelebt** wird“ sowie **Unterstützung** durch die Hochschulleitung
- Diversitätsmanagement/ jene Stellen, die mit der Umsetzung der SD betraut sind, bauen auf Unterstützung der Hochschulleitung
- Zusammenarbeit von Organisationseinheiten wird als herausfordernd beschrieben
- Mitarbeitende an der Basis sind häufig wenig sensibilisiert (wenig Bewusstsein, Interesse, Wissen) – aber wenig sichtbare Ablehnung
- Awareness tendenziell höher unter jüngeren Mitarbeiter*innen, in verwandten Disziplinen; Zustimmung wächst (langsam)
- Hemmschwelle, an Trainings/Austausch teilzunehmen relativ hoch; Austausch z.B. zu didaktischen Themenstellungen wird geschätzt

Awareness, Diversitätstrainings

- > „Teilnahmezwang“ wenig sinnvoll
- > Attraktivität von Trainings steigern:
 - kürzerer, niederschwelliger (online) Austausch (Good practice); themenspezifischer Input
 - an den tatsächlichen Bedarfen orientiert
 - OER
- > Verbindlichkeit der Trainingsmaßnahmen erhöhen (z.B. Verpflichtend im Onboarding, als Inhalt in Hochschuldidaktik-Trainings, Train-the-Trainer)
- > Wertschätzung für inklusive Lehre stärker zum Ausdruck bringen (Teaching Awards)

Trainingsangebote für Hochschulpersonal

	Ja	Ja, verpflichtend	Nein
Universitäten	15	2	1
	83%	11%	6%
FHs	15	2	3
	75%	10%	15%
PUs	6	0	5
	55%	0%	45%
PHs	13	0	1
	93%	0%	7%

Abgleich quantitative Zielerreichung

Nr.	Ziel	Ausgang	Derzeit	Ziel 2025	
1	Rekrutierungsquote für bildungsferne Schichten erhöhen (<i>Wahrscheinlichkeitsfaktor</i>)	2017: 2,52	2021: 2,57	2,1	
2	Steigerung Anfänger*innen mit nicht-traditionellem Zugang	2017: 3.889 (9,7%)	2020: 3.642 (8,4%)	5.300	
3	Ausgewogenes Geschlechterverhältnis (<i>Anzahl Studien</i> mit weniger als 10% männl./weibl. verringern)	2017/18: 115	2020/21: 101	0	
4	Erhöhung Zugangsquote zweite Generation	2014/15: 23%	2018/19: 21%	30%	
5	Erhöhung Zugangsquote in allen Bundesländern	2017/18: 35%-67%	2021/22: 40%-72%	> 42%	
6	Steigerung Auslandsaufenthalte von Studierenden, deren Eltern über keine Hochschulzugangsberechtigung verfügen	2015: 14%	2019: 14%	18%	
7	Erhöhung berufsbegleitender Studienplätze an Fachhochschulen	2017/18: 38,5%	2020/21: 36%	50%	
8	Studienförderung: Steigerung geförderter Selbsterhalter*innen	2017/18: 13.011	2020/21: 13.678	15.000	
9	Weiterentwicklung des Anteils von Anfänger*innen aus nicht-akademischem Elternhaus in Human- und Zahnmedizin	2017/18: 47%	2020/21: 44,4%	50%	



Kontakt: elke.welp-park@fh-ooe.at; silke.preymann@fh-ooe.at