Wer lehrt, macht den Unterschied

Ein Verfahrensvorschlag für die Beauftragung externer Referent:innen

Daniela Klingler & Stefan Greuter

Die Wirksamkeit von Fortbildungsangeboten hängt maßgeblich von den handelnden Personen ab. Der Beitrag greift aktuelle Qualitätsanforderungen auf und entwickelt einen theoretisch fundierten Verfahrensvorschlag zur qualitätsgesicherten Auswahl und Beauftragung externer Referent:innen. Im Zentrum stehen fachlich-didaktische Expertise, organisationale Integration und prozessuale Handlungssicherheit als Grundlage nachhaltiger Qualitätsentwicklung.

Keywords
Wirksamkeitsorientierung, Qualitätssicherung, Lehrer:innenfortbildung

Die Qualität von Fortbildungsangeboten an Pädagogischen Hochschulen rückt zunehmend in den Fokus externer und interner Qualitätssicherungsprozesse. Dies zeigt sich insbesondere im Ergebnisbericht des Audits der Pädagogischen Hochschule Tirol (PHT), der die Weiterentwicklung von Qualitätssicherung und Professionalisierung als zentrale Aufgabe hervorhebt (AQ Austria, 2025). Gleichzeitig wird im Bundesqualitätsrahmen für Fort- und Weiterbildung und Schulentwicklungsberatung an den Pädagogischen Hochschulen (BQR) Qualität als systematisch zu steuernde und kontinuierlich weiterzuentwickelnde Aufgabe entlang definierter Qualitätsdimensionen verankert (BMBWF, 2021). Vor diesem Hintergrund greifen die Autor:innen die Impulse des Auditverfahrens sowie die Vorgaben des BQR auf und widmen sich der Frage, wie die Auswahl und Beauftragung externer Referent:innen an der PHT qualitätsgesichert und wirksamkeitsorientiert gestaltet werden kann.

Theoretische Überlegungen

Der Nationale Bildungsbericht 2018 zeigt, dass sich Pädagogische Hochschulen in Österreich in einem Spannungsfeld zwischen der Beliebtheit und der Wirksamkeit von Fortbildungsveranstaltungen befinden. Nach wie vor werden sogenannte One-Shot-Veranstaltungen breit angeboten und stark nach-

Zitationshinweis: Klingler, D., & Greuter, S. (2026). Wer lehrt, macht den Unterschied: Ein Verfahrensvorschlag für die Beauftragung externer Referent:innen. *F&E Edition*, *32*, 47–53.

gefragt. Schulleitungen bevorzugen diese Formate häufig, da sie organisatorische Vorteile bieten (Müller et al., 2019).

Die Forschungslage zeigt, dass solche einmaligen, nicht prozessbegleitenden Formate in vielen Fällen nur begrenzt wirksam sind (Müller et al., 2019; Lipowsky & Rzejak, 2017, 2021; Müller & Andreitz, 2019). Wirksame Fortbildung ist an spezifische Merkmale gebunden. Dazu zählen die Orientierung an lernwirksamen Tiefenstrukturen, der Fokus auf Lern- und Verstehensprozesse der Schüler:innen als fachlich-didaktischer Bezugspunkt sowie die Integration von Transferphasen, mehrteiligen Formaten und reflexiven Elementen. Wirksamkeit ist damit kein Zufall, sondern Ergebnis gezielter konzeptioneller und didaktischer Gestaltung (Lipowsky & Rzejak, 2017, 2021).

Im BQR wird dieser Anspruch aufgegriffen und in mehreren Dimensionen systematisch verankert. Der Fokus auf Wirksamkeit wird damit nicht nur als forschungsbasierte Erkenntnis, sondern auch als normativer Qualitätsanspruch an die Angebotsentwicklung von Pädagogischen Hochschulen formuliert (BMBWF, 2021). Wirksame Fortbildung entsteht durch ein komplexes Zusammenspiel verschiedener Faktoren. Diese umfassen fachlich-didaktische Aspekte, organisationale Rahmenbedingungen sowie prozessuale Elemente wie Zeitstruktur, Transferphasen und Reflexion. In ihrer Gesamtheit sind diese Merkmale nicht isoliert zu betrachten, sondern greifen ineinander und sind anspruchsvoll umzusetzen (Lipowsky & Rzejak, 2017, 2021).

Daraus ergibt sich die Herausforderung, diese Anforderungen konsequent in der Gestaltung von Fortbildungsangeboten umzusetzen. Ob und in welchem Ausmaß dies gelingt, scheint wesentlich von den Kompetenzen und der professionellen Handlungssicherheit der Referent:innen abzuhängen. Eine zentrale Gelingensbedingung wirksamer Fortbildung liegt vermutlich in der Auswahl und Qualifizierung jener Personen, die diese Angebote konzipieren und durchführen. Damit verschiebt sich der Fokus der Qualitätssicherung von der reinen Angebotsgestaltung hin zur systematischen Sicherstellung der Qualität der handelnden Personen.

Zugleich entsteht die Notwendigkeit, ein systematisches, qualitätsgesichertes Verfahren zur Auswahl und Beauftragung externer Referent:innen zu entwickeln. Der BQR greift diese Perspektive in der Dimension der Personalqualität unter dem „Qualitätsbereich Akkreditierung Externer" auf und betont die Bedeutung eines Qualifikationsprofils als Grundlage für die Zertifizierung externer Referent:innen (BMBWF, 2021). Da ein solches Profil bislang nicht ausgearbeitet vorliegt, entwickelt dieser Beitrag einen theoretisch fundierten, mehrstufigen Verfahrensvorschlag für die PHT, orientiert an den dargestellten Wirksamkeitsmerkmalen.

Gleichzeitig ist der Begriff der Akkreditierung kritisch zu reflektieren. Im Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz bezeichnet er primär Verfahren zur Zulassung von Studiengängen und Institutionen und ist daher nicht unmittelbar auf die Beauftragung externer Referent:innen übertragbar (HS-QSG, § 22). Aus diesem Grund wird im Folgenden auf den Begriff verzichtet.

Ausgehend von den bereits dargestellten Überlegungen stellt sich die Frage, welche Voraussetzungen Referent:innen erfüllen müssen, damit sie in der Erwachsenenbildung Lernumgebungen so gestalten können, dass Angebote der Lehrer:innenfortbildung dem skizzierten Anspruch an Wirksamkeit gerecht werden.

Die Qualitätssicherung bei der Rekrutierung von Referent:innen ist rechtlich im Hochschulgesetz 2005 verankert. Dieses fordert gemäß § 18 eine der vorgesehenen Verwendung entsprechende fachliche und pädagogische Qualifikation und definiert damit Mindeststandards für den Einsatz im Lehrbetrieb (Hochschulgesetz, 2005, § 18). Werden diese Qualifikationen durch formale Abschlüsse nachgewiesen, lassen sie sich im Sinne des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) typischerweise den Niveaustufen 6 bis 8 zuordnen (NQR-Koordinierungsstelle, 2019).

Gleichzeitig stößt dieses Rahmenwerk an Grenzen in Bezug auf die didaktische Qualität, der prozessualen Gestaltung von Lerngelegenheiten oder der Wirksamkeit von Fortbildungsformaten im Sinne nachhaltiger Veränderungen professionellen Handelns. Fragen nach lernwirksamen Tiefenstrukturen, Transferunterstützung oder den professionellen Kompetenzen von Referent:innen zur Gestaltung wirksamer Fortbildung bleiben weitgehend unbeantwortet (NQR-Koordinierungsstelle, 2019).

Zur systematischen Erfassung und Überprüfung der komplexen Anforderungen wirksamer Fortbildung sowie zur qualitätsgesicherten Beauftragung externer Referent:innen ist eine strukturierende Bündelung erforderlich. Eine rein additive Auflistung einzelner Wirksamkeitsmerkmale ist wenig praktikabel, da sie weder die Zusammenhänge zwischen den Merkmalen ausreichend abbildet noch eine fundierte Beurteilung im Kontext des Beauftragungsverfahrens von externen Referent:innen ermöglicht.

Im nächsten Abschnitt erfolgt diese Bündelung entlang dreier Dimensionen: fachlich-didaktische Expertise, organisationale Integration und prozessuale Handlungssicherheit. Diese Dimensionen bilden den konzeptionellen Rahmen für die Entwicklung eines kriteriengeleiteten Verfahrens zur qualitätsgesicherten Auswahl und Beauftragung externer Referent:innen.

Bezugsrahmen

Die drei Dimensionen sind in dieser Form nicht explizit benannt. Diese werden jedoch systematisch aus der Wirksamkeitsforschung, den Qualitätsvorgaben des BQR sowie dem institutionellen Qualitätsverständnis der PHT abgeleitet. Fortbildung wird dabei als Ergebnis eines Zusammenspiels personaler, prozessualer und organisationaler Faktoren verstanden. Im BQR wird Ergebnisqualität als Folge der Wechselwirkung von Prozess-, Produkt- und Personalqualität gefasst. Guskey beschreibt professionelle Entwicklung als mehrstufigen Zusammenhang von Reaktionen, Lernen, organisationaler Unterstützung, Nutzung und Ergebnissen (BMBWF, 2021; Guskey, 2002). Auch das institutionelle Qualitätsverständnis verweist auf die Mehrdimensionalität und Dynamik von Qualität in Bildungsprozessen (PHT, 2024b).

Entscheidend ist, dass Fortbildung nicht primär nach Themen, sondern nach ihrer Wirksamkeit für professionelles Handeln, Unterricht und das Lernen von Schüler:innen beurteilt wird (Lipowsky & Rzejak, 2021). Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, fachlich-didaktische, organisationale und prozessuale Aspekte in ihrem Zusammenwirken zu betrachten und für den vorliegenden Verfahrensvorschlag systematisch zu strukturieren.

Die drei Dimensionen lassen sich als strukturierende Perspektiven auf die Qualität von Fortbildung und deren Umsetzung durch Referent:innen fassen. Sie beantworten zentrale Fragen danach, was Angebote fachlich wirksam macht, wie sie organisational verankert sind und wie sie prozessual verlässlich realisiert werden (Guskey, 2002; Lipowsky & Rzejak, 2021; BMBWF, 2021).

> **Eine zentrale Gelingensbedingung wirksamer Fortbildung liegt vermutlich in der Auswahl und Qualifizierung jener Personen, die diese Angebote konzipieren und durchführen.**

Fachlich-didaktische Expertise bezeichnet die Fähigkeit, Fortbildungen evidenzbasiert, inhaltlich fokussiert und lernwirksam zu gestalten. Sie umfasst die Auswahl zentraler Inhalte, deren didaktische Aufbereitung sowie die Gestaltung von Lernprozessen, die kognitive Aktivierung, Reflexion und Transfer in die Praxis ermöglichen (Lipowsky & Rzejak, 2021). Wirksame Fortbildungen zeichnen sich durch einen klaren fachdidaktischen Fokus, die Orientierung an Tiefenstrukturen von Unterricht sowie die Verknüpfung von Input-, Erprobungs- und Reflexionsphasen aus (Lipowsky & Rzejak, 2021; Rzejak et al., 2024).

Der BQR ergänzt diese Perspektive durch Anforderungen an wissenschaftliche Fundierung, Praxistransfer und evaluierbare Wirkung (BMBWF, 2021). Fachlich-didaktische Expertise geht damit über reines Fachwissen hinaus und umfasst die professionelle Gestaltung wirksamer Lernarrangements, insbesondere durch die systematische Ermöglichung von Anwendung, Feedback und Reflexion (Guskey, 2002; Lipowsky & Rzejak, 2021; BMBWF, 2021).

Organisationale Integration beschreibt die Einbettung von Fortbildung in Strategie, Qualitätsverständnis und Steuerungslogik einer Organisation. Fortbildungen wirken nicht isoliert, sondern sind auf organisationale Unterstützung, klare Prozesse und förderliche Rahmenbedingungen angewiesen (Guskey, 2002; BMBWF, 2021). Die Dimension umfasst die normative Verankerung von Qualität, die strategische Ausrichtung von Angeboten sowie die regelgebundene Steuerung organisationalen Handelns. Der BQR versteht Fortbildung entsprechend als strategisches Handlungsfeld und Bestandteil kontinuierlicher Qualitätsentwicklung (BMBWF, 2021). Für die PHT zeigt sich organisationale Integration in einem mehrdimensionalen Qualitätsverständnis, das Qualität als zyklischen Prozess begreift und durch strategische Steuerung, klare Prozesse und verbindliche Standards absichert. Fortbildung wird damit als integraler Bestandteil institutioneller Entwicklung und Qualitätssicherung verankert (PHT, 2024a, 2025).

Prozessuale Handlungssicherheit meint die professionelle Gestaltung und Steuerung von Fortbildungsprozessen entlang klar definierter, transparenter und verlässlicher Abläufe. Sie umfasst Bedarfsklärung, Zieldefinition, Planung, Durchführung, Evaluation und Nachsteuerung und entspricht der im BQR beschriebenen Prozessqualität (BMBWF, 2021). Zentrale Elemente sind eine systematische Bedarfserhebung, zielgruppengerechte Gestaltung sowie klare Ablauf- und Entscheidungsstrukturen. Für die Wirksamkeit sind insbesondere Zeit für Erprobung, Reflexion und Feedback sowie eine strukturierte Gestaltung entscheidend (Lipowsky & Rzejak, 2021; Rzejak et al., 2024; PHT, 2025). Darüber hinaus umfasst diese Dimension die systematische Evaluation und Rückkopplung von Ergebnissen. In Anlehnung an Guskey (2002) wird Fortbildung damit als lernender, zyklischer Prozess verstanden, dessen Wirkungen erfasst und für die kontinuierliche Weiterentwicklung genutzt werden.

Vorschlag eines Verfahrens

An der PHT erfolgt die Auswahl externer Referent:innen derzeit überwiegend dezentral und erfahrungsbasiert. Verantwortliche in der Fortbildungsentwicklung greifen auf bestehende Netzwerke zurück oder identifizieren Personen aufgrund ihrer fachlichen Reputation. Zusätzlich melden sich potenzielle Referent:innen eigenständig, deren Expertise auf Basis von Lebensläufen, Websites oder Publikationen geprüft wird. Onboardinggespräche finden teilweise statt, sind jedoch nicht systematisiert und folgen keinen einheitlichen Kriterien. Dieser Entwicklungsbedarf wird auch im externen Audit sichtbar, das festhält, dass externe Lehrende „nicht systematisch in curriculare und strategische Prozesse eingebunden sind“ (AQ Austria, 2025, S. 23).

Es wird ein Vorschlag für ein theoretisch fundiertes, mehrstufiges Verfahren zur qualitätsgesicherten Beauftragung externer Referent:innen an der PHT entwickelt. Dieses umfasst drei zentrale Schritte:

1. Strukturiertes Onboarding
2. Kriteriengeleiteter Qualitätscheck
3. Internes Professionalisierungsprogramm

Das mehrschrittige Verfahren nimmt konsequent Bezug auf die definierten Dimensionen und stellt eine systematische Verbindung von Auswahl, Passungsprüfung und Weiterentwicklung her. Während im strukturierten Onboarding ein gemeinsames Grundverständnis von wirksamer Fortbildung sowie die organisationalen Rahmenbedingungen der

Pädagogischen Hochschule Tirol vermittelt werden, dient der kriteriengeleitete Qualitätscheck der Überprüfung, inwiefern externe Referent:innen diese Anforderungen in konkrete didaktische Konzepte und Handlungsentwürfe übersetzen können. Das anschließende interne Professionalisierungsprogramm knüpft an die tatsächliche Durchführung von Fortbildungsangeboten an und ermöglicht eine kontinuierliche Weiterentwicklung auf Basis von Feedback, Reflexion und gezielter Unterstützung.

Auf diese Weise wird Qualität nicht ausschließlich als Selektionskriterium verstanden, sondern als dynamischer Entwicklungsprozess, der entlang der fachlich-didaktischen, organisationalen und prozessualen Dimensionen systematisch gestaltet wird.

Wie in Tabelle 1 dargestellt, strukturieren sich die drei Bereiche entlang zweier Zeitpunkte: Bereiche eins und zwei setzen vor der ersten Durchführung an, Bereich drei danach. So wird Entwicklungsbedarf systematisch erkannt, gemeinsam mit den Referent:innen reflektiert und in Zielsetzungen für die weitere Personalentwicklung überführt. Dies trägt zur kontinuierlichen Qualitätssteigerung bei.

Bereich	Ziel	Zeitpunkt	Schritt	Konkrete Umsetzung	Bezug zu Dimensionen
1. Strukturiertes Onboarding	Datenerhebung, System- und Qualitätsverständnis herstellen und erste Einschätzung der fachlich-didaktischen Kompetenz	vor erster Beauftragung	Selbstregistrierung	Personenbezogene Daten, Upload von CV, Referenzen, Publikationen	organisational (erste Passung)
			Onboardingkurs (kompakt)	Qualitätsverständnis der PHT, Grundlogik der Fortbildung, Rolle im System der PHT, Einführung in das Wirksamkeitsverständnis der PHT	organisational (Systemlogik) prozessual (Grundabläufe) fachlich-didaktisch (Grundverständnis)
			Mini-Check (abschließender Teil des Onboardingkurses)	Transferfrage (von der Theorie zur Praxis) zur Gestaltung von wirksamen Fortbildungsangeboten	fachlich-didaktisch (Verständnis) prozessual (Anwendungsidee)
2. Kriteriengeleiteter Qualitätscheck	Entscheidung über Beauftragung und organisationale Passung	nach Onboarding, vor der Durchführung eines ersten Fortbildungsangebotes	Einreichung Kurzkonzept	Zielgruppenspezifisches Konzept mit erwarteten Lernergebnissen und erworbenen Kompetenzen, didaktischem Design (Lehr- und Lernmethoden, Transfer, Umfang, Format)	fachlich-didaktisch (Designqualität) prozessual (Struktur) organisational (Zielgruppenpassung)
			Bewertung anhand Kriterienraster	standardisierte Bewertung entlang der drei Dimensionen inkl. Wirksamkeitsmerkmale, Qualitätsverständnis, strategischen Zielen und Leitlinien	fachlich-didaktisch (Wirksamkeit) organisational (Qualitätsverständnis, Strategie, Leitlinien) prozessual (Umsetzbarkeit)
			Fachgespräch	Reflexion des Konzeptes und der Qualifikation, Klärung von Rollenverständnis, Umgang mit Praxis und Systemlogik	fachlich-didaktisch (Reflexion) organisational (Rollenverständnis) prozessual (Umsetzungskompetenz)
			Entscheidung	Beauftragung/ Beauftragung mit Auflagen / Ablehnung inkl. Begründung	alle drei Dimensionen integriert
3. Internes Professionalisierungsprogramm	Qualität weiterentwickeln und Wirksamkeit systematisch steigern	nach erster Durchführung eines Fortbildungsangebotes, laufend	Systematisches Feedback	Evaluation der Teilnehmenden (EvaSys)	fachlich-didaktisch (Wirkung) prozessual (Ablaufqualität) organisational (Passung)
			Feedbackgespräch	strukturierte Nachbesprechung in Bezug auf Wirksamkeit und Qualität unter Berücksichtigung der Teilnehmer:innenzufriedenheit (EvaSys) und interner Rückmeldung zu Abläufen und Zusammenarbeit	fachlich-didaktisch (Umsetzung) prozessual (Durchführung) organisational (Rollenverständnis)
			Bedarfsorientierte Weiterentwicklung	Ableitung individueller Entwicklungsziele aus Evaluation, strategischen Schwerpunkten und Zielgruppenbedarfen	fachlich-didaktisch (Vertiefung) organisational (Strategiebezug) prozessual (Anpassung)
			Re-Beauftragung	erneute Bewertung auf Basis von Evaluationen, Entwicklung und Beitrag zur Bedarfsdeckung	alle drei Dimensionen dynamisch

Tabelle 1: Vorschlag für ein Verfahren zur Beauftragung externer Referent:innen (PHT)

Im zweiten Verfahrensschritt bildet die kriteriengeleitete Bewertung in Verbindung mit einem anschließenden Fachgespräch ein zentrales Element. Das Fachgespräch dient dabei in einem dialogisch angelegten Prozess der vertieften qualitativen Prüfung der Übereinstimmung von Person, Konzept und organisationalem Qualitätsverständnis.

Die zugrunde liegenden Kriterien sind entlang der drei Dimensionen strukturiert und nehmen damit sowohl Aspekte der Wirksamkeit als auch das zugrunde liegende Qualitätsverständnis, die strategische Ausrichtung sowie die Einbindung in organisationale Abläufe und Prozesse in den Blick.

In Bezug auf die Dimension der fachlich-didaktischen Expertise liegt der Fokus der Begutachtung auf dem Verständnis der Referent:innen für Lernprozesse und Verstehensleistungen der Schüler:innen, der Aktivierung und Tiefenstruktur von Lernprozessen, einer systematischen Theorie-Praxis-Verknüpfung sowie der Ausrichtung auf Transfer und Reflexion als integralen Bestandteilen wirksamer Fortbildung. Der zweite Block orientiert sich an der Dimension der organisationalen Integration und rückt insbesondere die Einbettung des Angebots in das Qualitätsverständnis der PH in den Vordergrund. Dabei werden der Bezug zu strategischen Schwerpunkten und Bedarfen, die klare Zielgruppenorientierung sowie die Kohärenz mit Leitlinien und Haltung und ein reflektiertes Rollenverständnis im System berücksichtigt. Für die dritte Dimension der prozessualen Handlungssicherheit steht die Umsetzbarkeit des Konzepts im Mittelpunkt. Bewertet werden eine klare Struktur und Ablaufgestaltung, die zeitliche Realisierbarkeit, eine nachvollziehbare methodische Konkretisierung, die Berücksichtigung von Diversität sowie die Anschlussfähigkeit an bestehende Prozesse und Abläufe der PHT.

> „Entscheidend ist, dass Fortbildung nicht primär nach Themen, sondern nach ihrer Wirksamkeit für professionelles Handeln, Unterricht und das Lernen von Schüler:innen beurteilt wird.

Damit kann in einem ersten Schritt eine sachliche Einschätzung erfolgen, ob die potenzielle Person als Referent:in dem Qualitätsanspruch wirksamer Fortbildungsangebote entspricht. Ein zweiter, wesentlicher Eindruck der Qualifikation entsteht im anschließenden Fachgespräch, in dem konzeptionelle Überlegungen, das didaktische Vorgehen sowie das Verständnis von wirksamer Fortbildung im Dialog vertieft und im Hinblick auf ihre Anschlussfähigkeit an das Qualitätsverständnis der Organisation reflektiert werden. Auf dieser Grundlage kann eine fundierte Entscheidung über eine mögliche Beauftragung getroffen werden.

Ausblick

Das vorliegende Beauftragungsverfahren wurde auf Basis empirisch fundierter Wirksamkeitsmerkmale und organisationsinterner Anforderungen entwickelt und entlang dreier Dimensionen strukturiert. Es stellt einen theoretisch fundierten Vorschlag dar, der in die bestehenden Qualitätsprozesse der Hochschule überführt werden soll.

Die Weiterentwicklung erfolgt im Sinne eines kontinuierlichen Qualitätskreislaufs (PDCA), in dem das Verfahren implementiert, überprüft und adaptiv weiterentwickelt wird. So kann die Ausrichtung auf wirksame Fortbildungsformate systematisch gestärkt werden.

Begleitende Forschungsprojekte sollen klären, inwiefern die kriteriengeleitete Qualifikation externer Referent:innen zur Wirksamkeit von Fortbildungsangeboten beiträgt. Damit leistet der Ansatz einen Beitrag zur Verbindung von Qualitätsentwicklung, Professionalisierung und Wirksamkeitsorientierung und bietet eine Grundlage für evidenzbasierte Steuerungsinstrumente im Kontext Pädagogischer Hochschulen.

Literatur

AQ Austria. (2025). *Ergebnisbericht: Audit des internen Qualitätsmanagementsystems an der Pädagogischen Hochschule Tirol.* https://cms.ph-tirol.ac.at/documents/Ergebnisbericht_Audit_PHTirol.pdf

BMBWF - Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung. (2021). *Bundesqualitätsrahmen für Fort- und Weiterbildung & Schulentwicklungsberatung an den Pädagogischen Hochschulen.*

Bundesgesetz über die externe Qualitätssicherung im Hochschulwesen (Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz – HS-QSG). (2011). *BGBl. I Nr. 74/2011 idgF.* https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20007384

Guskey, T. R. (2002). Does it make a difference? Evaluating professional development. *Educational Leadership, 59*(6), 45–51.

Hochschulgesetz 2005 (HG 2005). (2006). *BGBl. I Nr. 30/2006 idgF.* https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20004626

Lipowsky, F., & Rzejak, D. (2017). Fortbildungen für Lehrkräfte wirksam gestalten – erfolgsversprechende Wege und Konzepte aus Sicht der empirischen Bildungsforschung. *Bildung und Erziehung, 70*(4), 379–399.

Lipowsky, F., & Rzejak, D. (2021). *Fortbildungen für Lehrpersonen wirksam gestalten: Ein praxisorientierter und forschungsgestützter Leitfaden.* Bertelsmann Stiftung.

Müller, F. H., & Andreitz, I. (2019). Gegenwart und Zukunft der LehrerInnenfortbildung in Österreich – ein kurzer Abriss. In M. Kastner, J. Donlic, B. Hanfstingl, & E. Jaksche-Hoffmann (Hrsg.), *Lernprozesse über die Lebensspanne: Bildung erforschen, gestalten und nachhaltig fördern* (S. 53–68). Verlag Barbara Budrich.

Müller, F. H., Kemethofer, D., Andreitz, I., Nachbaur, G., & Soukup-Altrichter, K. (2019). Lehrerfortbildung und Lehrerweiterbildung. In S. Breit, F. Eder, K. Krainer, C. Schreiner, A. Seel, & C. Spiel (Hrsg.), *Nationaler Bildungsbericht Österreich 2018: Fokussierte Analysen und Zukunftsperspektiven für das Bildungswesen* (Bd. 2, S. 99–142). Leykam.

NQR-Koordinierungsstelle. (2019). *Handbuch für die Zuordnung von formalen und nicht-formalen Qualifikationen zum NQR* (2. Aufl.). OeAD-GmbH.

PHT - Pädagogische Hochschule Tirol. (2024a). *Qualitätsverständnis.* https://ph-tirol.ac.at/qualitaetsverstaendnis/

PHT - Pädagogische Hochschule Tirol. (2024b). *Qualitätsstrategie 2024–2027.* https://ph-tirol.ac.at/strategie/

PHT - Pädagogische Hochschule Tirol. (2025). *Selbstevaluierungsbericht der Pädagogischen Hochschule Tirol.* https://cms.ph-tirol.ac.at/documents/Ergebnisbericht_Audit_PHTirol.pdf

Rzejak, D., Gröschner, A., Lipowsky, F., Richter, D., & Calcagni, E. (2024). Dimensionen der Prozessqualität von Fortbildungsveranstaltungen für Lehrkräfte. *DDS – Die Deutsche Schule, 116*(2), 212–224. https://doi.org/10.25656/01:30208