



LEA NEWS

Ausgabe 2/2008

Jahrgang 4

LEADERSHIP FOUNDATION 
ILS INSTITUT FÜR
 LEHRERINNENBILDUNG UND
 SCHULFORSCHUNG
 UNIVERSITÄT INNSBRUCK



Universität Zürich
 Institut für Sonderpädagogik

bm:uk

Leadership Academy

5. Generation der Leadership Academy zertifiziert

Vom 3. bis zum 5. Dezember 2008 fand im Congress Centrum Alpbach in Tirol das Abschluss- und Zertifizierungsforum der 5. Generation der Leadership Academy statt. Herr SC Mag. Wolfgang Stelzmüller hat im Rahmen des Festakts die Verleihung der Zertifizierungsurkunden,

mit denen die KandidatInnen in die Leadership Academy aufgenommen wurden, gemeinsam mit den wissenschaftlichen Leitern, Prof. Wilfried Schley und Prof. Michael Schratz, durchgeführt (siehe auch S. 4 und 5).



KTC-Gruppenfoto mit SC Mag. Wolfgang Stelzmüller und der wissenschaftlichen Leitung



SC Mag. Wolfgang Stelzmüller zertifiziert eine Teilnehmerin

Impressum

Herausgeber:
 Univ.-Prof. Dr. Wilfried Schley
 Univ.-Prof. Dr. Michael Schratz

Redaktion:
 Mag. Dr. Silvia Pool Maag
 Mag. Dr. Paul Resinger

Layout: Mag. Dr. Paul Resinger

Redaktionsadresse:
 Institut für LehrerInnenbildung
 und Schulforschung
 Universität Innsbruck
 Innrain 52, A-6020 Innsbruck
 E-Mail: Paul.Resinger@uibk.ac.at

Aus dem Inhalt:

Wieder wird es Weihnacht	Seite 2
Wie geht es im österreichischen Schulsystem weiter?	Seite 3
Auf Stimmenfang bei LEA V / Impressionen	Seite 4
Weitere 201 Führungskräfte bei der LEA	Seite 6
Improvisation – Theaterenergie für Führungspersonen	Seite 7

Wieder wird es Weihnacht

„Ein Fest in rutesicherer Eintracht...“
(Birger Sellin)

Die LEA lebt nun schon in der VI. Generation. Wir freuen uns mit allen, die am Entstehen, am Gelingen, an der Fortentwicklung und an der Differenzierung mitgewirkt haben. Wir haben lernen müssen, wie sich eine große Runde auf die Herausforderung der Transformation und des Musterwechsels einlässt. Die LEA ist eine „Marke“ geworden. Das Markenzeichen heißt Ideengenerierung im KTC, bedeutet Initiative und Verantwortung im Handeln und in der Lösungsorientierung. Die LEA stärkt die Überzeugung von der Lern- und Entwicklungsfähigkeit von Menschen und Systemen.

Die kritische Größe von einem Drittel aller Leitungskräfte im österreichischen Bildungssystem könnte mit der nächsten und übernächsten Generation erreicht werden. Vielerorts gibt es Tagungen, Veranstaltungen und Treffen, bei denen die Beteiligten die Methoden und Haltungen der LEA aufgreifen und Ideenprozesse mit produktiver Kraft moderieren, statt wie bis dahin Standpunkte zu diskutieren. Die Veränderung kommt von innen, aus den Systemen heraus. Viele haben das inzwischen erfahren und leben es.

LEA fördert Systemdenker in Aktion!

Systemdenker in Aktion (Michael Fullan) beherrschen die Dialektik von Akzeptanz und Wandel, sie drängen nicht auf Veränderung, eher werben sie dafür: „Winning the Princess“ (Heike Bruch). „Schüler benötigen Herausforderungen – Schulen auch“, formuliert Gerald Hüther aus neurowissenschaftlicher Sicht. Wir können dem nur hinzufügen: „... und die Leadership Academy braucht die Herausforderung in gleicher Weise!“

Sie hat gezeigt, wie Bilder der Zukunft des Lernens, der Entwicklung in stärkenden Beziehungen und der professionellen Kooperation

in den Schulen Wirklichkeit werden. Und doch ist immer stärker die Frage der Nachhaltigkeit in den Vordergrund getreten. Die Leadership Academy hat ihre Wirksamkeit von Generation zu Generation überzeugend unter Beweis gestellt, aber nach wie vor bleiben Fragen wie: Was geschieht weiter im Netzwerk der in die Leadership Academy aufgenommenen MitstreiterInnen? Wie nutzen wir die Potenziale der in der LEA qualifizierten Leader? Gemessen an dem, was wir mit der Leadership Academy bewirken könnten, sind wir immer noch schläfrig. Es ist Zeit aufzuwachen und wach zu bleiben.

Die großen Themen stehen noch aus: Wie erreichen wir einen tief greifenden Wandel im Lernen der SchülerInnen? Wie bilden wir selbstbewusste Schulen heraus? Wie gelingt es uns von der Lehrerbildung bis zum Lerngeschehen im Unterricht einen professionellen Zusammenhang zu stiften, der die Zukunft der Kinder und Jugendlichen und damit des Landes bestimmen wird. Alle großen Gedanken bestehen aus kleinen Schritten, die täglich gelebt werden. Kinder und Jugendliche benötigen genauso wie wir Erwachsene Strukturen und Orientierungen, um sich den offenen Fragen und Herausforderungen stellen zu können.

Wir fühlen uns weiterhin ermutigt und tatkräftig unterstützt, um das Besondere der LEA noch stärker entwickeln zu können. Wir teilen gern die Freude über das bislang Gelungene, sehen uns aber immer auch die kritischen Rückmeldungen in den Feedbackphasen an, denn erst durch Rückmeldung erfolgt Lernen.

Danke an alle für Ermutigung und Vertrauen, für die Widersprüche, Herausforderung zum Weiterdenken und zum integrativen Handeln. Schöpfen Sie Kraft aus sich und der Auseinandersetzung mit Anderen!

Ihre und Eure Partner im Denken, Fühlen und Handeln,
Wilfried Schley und Michael Schratz

Wie geht es im österreichischen Schulsystem weiter?

Bilanz der Systemsicht aus dem World Cafe „Opening Future“

Die Öffnung in die Zukunft (Opening Future) wurde im 4. Forum der Generation V mit dem World Cafe eingeleitet, um die Aussagen der Anwesenden zu vernetzen und die drei relevanten Ebenen (Selbstklärung, Systemklärung, d.h. Klärung des eigenen Systems, und Blick auf das österreichische Bildungssystem) im Hinblick auf die Weiterentwicklung zu perspektivieren.

Die Vernetzung der Tisch-Ergebnisse auf der Gesamtsystemebene ergibt folgendes Bild:

- Bildung ist als volkswirtschaftlicher Gewinn zu kalkulieren: Wer an Bildung spart, spart an der Zukunft (Ressourcen für Bildung!!!)
- Mut der Politik für klare Entscheidungen (gemeinsame Ausbildung der 5-15-Jährigen)
- klare Kompetenzen, Prozesse, Strukturen auf allen Ebenen, Anpassung, Vereinheitlichung des Dienstrechts, gleiche Ausbildung aller PädagogInnen, Imageaufwertung des Bildungssystems
- Notwendigkeit der Vernetzung aller Institutionen, die mit Kindern und Jugendlichen zu tun haben
- Umsetzung der wissenschaftlich fundierten Konzepte ohne Einfluss der politischen Parteien
- Trennung von Verwaltung und Pädagogik (Fachleute an entscheidender Stelle im Bildungswesen)
- Es geht um den „roten Faden“ im System! (Nicht „Löcher stopfen“)
- Einheitliche universitäre Ausbildung von Kindergarten bis AHS, flexible LehrerInnenfortbildung
- gemeinsame Schule Sekundarstufe I, gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit
- Autonomie, zeitgemäße Managementstrukturen (SchulleiterInnen benötigen Personal- und Budgetkompetenzen)

- Änderung der organisatorischen Rahmenbedingungen (Kernzeit, Umschulungsmöglichkeiten, Modulsystem, keine fixe Stundenzuteilung, Ausstiegszenario für Lehrpersonen, Verwaltung von Pädagogik abkoppeln, Ressourcen für pädagogische Aufgaben...)
- Schulen als Lern- und Lebensraum gestalten

Die unterschiedlichen Tischergebnisse zeigen ein vielfältiges Bild der Vorstellungen für die zukünftige Entwicklung des österreichischen Bildungssystems und konfrontieren mit der unbequemen Erkenntnis, dass in einem historisch gewachsenen Prozess sich Strukturen herausgebildet haben, die einen Musterwechsel im System erforderlich machen. Wir greifen zu kurz, wenn wir nur an die Verbesserungen im System denken, vielmehr braucht es den Mut, grundlegende Annahmen und Glaubenssätze kritisch zu hinterfragen. Es geht in Zukunft nicht nur um das Arbeiten im System, sondern auch das Arbeiten am System...



Univ.-Prof. Dr. Michael Schratz
Wissenschaftlicher Leiter der LEA
Kontakt: Michael.Schratz@uibk.ac.at

Auf Stimmenfang bei LEA V: Zertifizierung



VZR Dr.
Werner Mayr,
PH Tirol,

Mit Blick zurück auf ein Jahr Leadership Academy, was hat Ihre Entwicklungsinitiative im System bewirkt?

Meine Entwicklungsinitiative hat dazu geführt, dass die neu geschaffene Struktur der Fort- und Weiterbildung im Rahmen des gesamten Change Management Prozesses der PH implementiert werden konnte. Nicht mehr die Schulart bildet das Hauptkriterium für die Planung der Fort- und Weiterbildung. In das Zentrum sind nun die Inhalte und Schwerpunktthemen gerückt. Das fördert vor allem Kommunikation, Vernetzungen zwischen allen beteiligten SystempartnerInnen und ermöglicht wesentlich gezieltere Schwerpunktbildungen.

Wie gut ist es Ihnen gelungen, auf persönliche Entwicklungsschritte einzugehen? Wie hat sich Ihre Rolle als Führungsperson verändert?

Meine Rolle als Führungsperson hat sich durch die LEA wesentlich verändert. Vor allem das KTC hat dazu geführt, dass ich von einem wirklichen Musterwechsel sprechen kann, der sich auf meine tägliche Arbeit sehr positiv auswirkt. Die LEA hat mich persönlich das ganze Jahr sehr „bewegt“ und viele Denkprozesse zu meiner Person und zu meiner Tätigkeit in Bewegung gesetzt.

Was nehmen Sie von der Leadership Academy mit?

Ich nehme von der LEA Vieles mit: Wissen, viele Anregungen, viele Aspekte zu meiner Persönlichkeit, Entwicklungen und Entwicklungschancen, aber vor allem neue tiefe Freundschaften, die sich im Laufe des Jahres entwickelt haben und die ich gerne weiter pflegen werde. Die LEA Foren und KTC Tage bildeten in diesen stürmischen Tagen auch wertvolle Zeitgefäße, die ein Innehalten und ein Überdenken der Situation ermöglichen. Dafür danke ich dem gesamten Team der LEA und werde weiterhin sehr verbunden bleiben.



Andrea Rieß,
VS Pfeilgasse,
Wien

An meiner Schule hat sich sehr viel getan, wir haben im Juni 2008 das Begabungssiegel des Wiener Stadtschulrats verliehen bekommen. Vorgehend war unsere gemeinsame Initiative, Begabungsförderung an unserer Schule miteinander umzusetzen und besonders schön daran ist, dass das gesamte Team mit großem Eifer mitmacht.

Die LEA stand ziemlich am Anfang meiner LeiterInnen Tätigkeit (jetzt im dritten Jahr). Ich kann es nur allen „frisch gebackenen“ LeiterInnen empfehlen, nicht zu lang mit einer Teilnahme zu warten. Meiner Meinung nach ist eine fundierte Ausbildung zu Beginn sehr hilfreich und erspart viele Irrwege. Meine Rolle als Führungsperson hat sich insofern verändert, als ich noch viel mehr auf mein Team achte, mich nicht angegriffen fühle, wenn etwas nicht ankommt, andere Wege zulasse und ständig mit einem wachsamem Auge meine Interaktionen betrachte – ein spannender Prozess!

Viele interessante Aspekte in meiner Rolle als Führungskraft, gute theoretische Grundlagen und eine dicke Mappe mit nützlichem Werkzeug. Das Erlebnis, wie eine Großgruppe mit 260 Leuten sinnvoll organisiert arbeiten kann, war allein schon die Reise nach Alpbach wert. Ganz besonders viel nehme ich von den vielen Begegnungen mit anderen interessanten, liebenswerten Menschen mit, die vielen Gespräche, Meinungen und Blickwinkel, was dazu beigetragen hat, dass auch meiner sich erweitern konnte.

LEA Impressionen



5. LEA-Generation: Zertifizierung

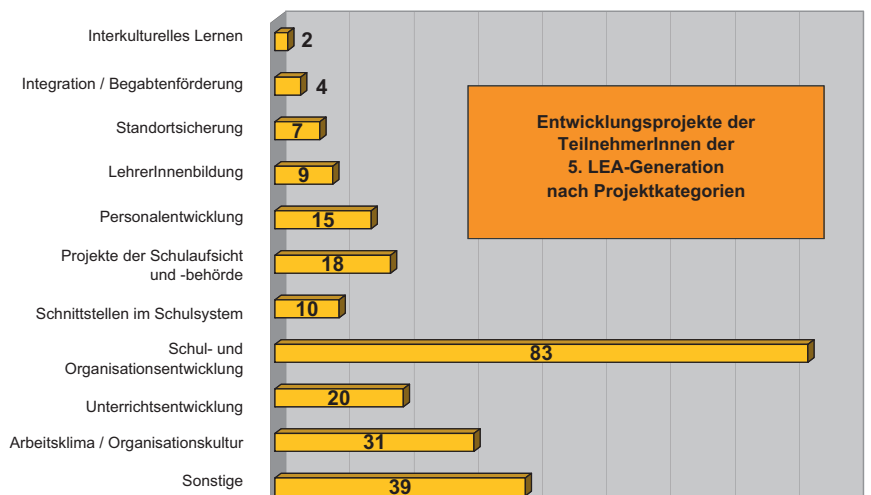
Links: SC Mag. Wolfgang Stelzmüller (Bildmitte) mit dem tatkräftigen Team der Leadership Academy
 Rechts: Percussion Performance der „Backbeat Boys“ aus Tirol
 Mitte rechts: Intensive Diskussion in der Großgruppe
 Unten: Nach der Verleihung der Zertifikate wurde im Plenarsaal des Congress Centrums Alpbach bei stimmungsvoller Musik getanzt und gefeiert.



LEA-Entwicklungsprojekte

In Eigenverantwortung haben die TeilnehmerInnen der 5. LEA-Generation praxisnahe und innovative Leadershipprojekte initiiert (siehe Abbildung „Zuordnung der Entwicklungsprojekte zu Kategorien“) und in einem Portfolio dokumentiert.

Im Membersbereich der LEA-Website sind im Menü „Teilnehmende/Entwicklungsprojekte“ alle Initiativen nach Titel, Kategorie und Netzwerkmitgliedsname sortiert abrufbar.

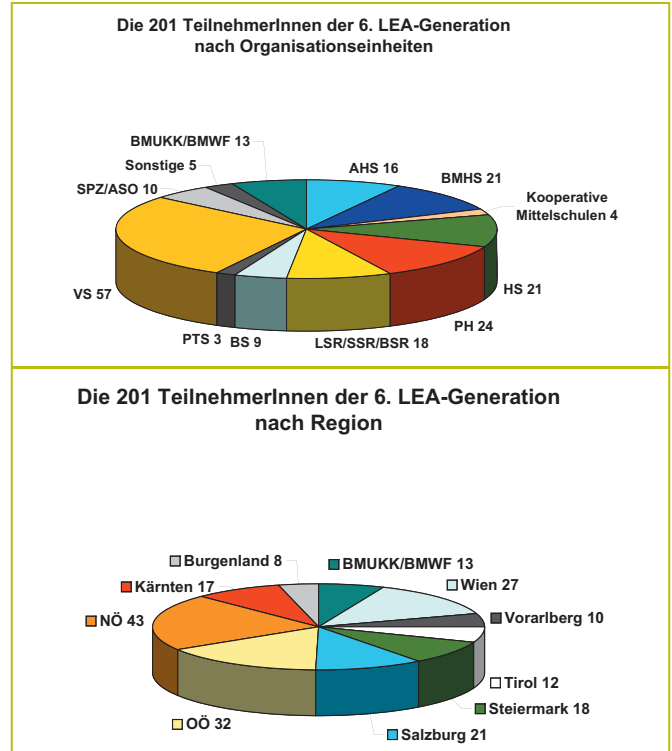


Weitere 201 Führungskräfte möchten Mitglieder im Netzwerk der LEA werden

LEA-Generation VI in Alpbach gestartet

Das große Interesse an der Leadership Academy ist weiterhin ungebrochen. Mit der sechsten Generation, die von 30. November bis 3. Dezember 2008 im Congress Centrum Alpbach das erste Forum erfolgreich absolvierte, können weitere 201 Führungskräfte aus allen Systemebenen des österreichischen Bildungssystems nach erfolgreicher Zertifizierung in das Netzwerk der Leadership Academy aufgenommen werden.

Auch bei der sechsten Generation sind die Leiterinnen und Leiter der Volksschulen wieder stark vertreten (siehe erste Abbildung rechts). Führungskräfte der neuen Pädagogischen Hochschulen nehmen seit der fünften LEA-Generation teil (LEA V: 30 TeilnehmerInnen / LEA VI: 24 TeilnehmerInnen). Aus den Bundesländern kommen bei LEA VI viele TeilnehmerInnen aus Ober- und Niederösterreich sowie Wien/BMUKK (siehe zweite Abbildung rechts).



Auf Stimmenfang bei LEA VI: Auftakt



Gerhard Zotter, NMS Prof. Friedrich Aduatz, Voitsberg, Steiermark, im Gespräch mit Erika Könczöl, Albertus Magnus Schule, Wien

1. Was hat Sie bewogen an der LEA teilzunehmen?

In erster Linie war es Neugierde; zum Beispiel die Neugierde, wie Andere in bestimmten Situationen agieren, wie Ziele erreicht werden, Visionen umgesetzt werden usw. Aber auch das Bedürfnis, mich weiterzubilden, viele interessante Leute kennen zu lernen, sich auszutauschen und zu vernetzen mit Schulen in ganz Österreich...

2. Was erwarten Sie sich von der Teilnahme an der LEA?

Ich erwarte mir Inspiration zur Erreichung meiner Ziele, Kontakte knüpfen zu können, um gemeinsam Herausforderungen zu meistern, meine Führungskompetenz weiterzuentwickeln, Zeit zum Nachdenken über sich selbst und Andere, neue wissenschaftliche Erkenntnisse zu erfahren, eine gute wissenschaftliche Begleitung durch die LEA...

3. Was nehmen Sie aus dem ersten Forum mit?

Erfahrung mit kollegialem Teamcoaching (KTC), gute Kontakte, die Motivation den Blick in die Zukunft zu richten, Freude an Schulentwicklung, den Mut gewohnte Muster zu durchbrechen, aber auch ein neues Bild von sich selbst und ein besseres „Gespür“ für bestimmte Situationen.

4. Was werden Sie als nächste Schritte umsetzen?

Ich habe vor, die „Feedback-Kultur“ an unserer Schule weiter auszubauen und werde versuchen, die richtige Balance zwischen Verwaltungstätigkeit und herausfordernder Leadershipstätigkeit zu finden; gemäß meines Schlüsselsatzes: „Ich nehme die Herausforderung an und gestalte meinen Weg als dynamische Balance.“

Improvisation – Theaterenergie für pädagogische Führungspersonen

„Als ich erwachsen wurde, begann alles um mich her grau und trüb zu werden,“ schreibt der Theaterpionier Keith Johnstone (2000;2002) in seinem Buch über Improvisation. „Die Stumpfheit war nicht eine unvermeidliche Folge des Älterwerdens, sondern die Folge der Erziehung“, erkennt er später in seinem beruflichen Alltag als Lehrer. Er begibt sich auf die Suche nach neuen Möglichkeiten, um wieder Energie und Lebendigkeit in seiner Arbeit zu verspüren – und wird fündig: Die Improvisation wird für ihn zur Quelle der Inspiration und führt ihn zur Entwicklung einer neuen Form des Theaters. „Ich habe Kunstgriffe entdeckt, die die Welt in kaum fünfzehn Sekunden strahlend erhellen können, und die Wirkung hält Stunden an.“

Die Frage, wie wir im Berufsalltag Energie und Lebendigkeit erhalten können, beschäftigt insbesondere Führungspersonen, die Erwachsene oder Kinder zum Lernen anleiten und motivieren wollen. Menschen lernen gerne, jedoch nicht unbedingt die Inhalte und auf die Art, wie andere dies für sie geplant haben. Der Fokus in Lernprozessen wird oftmals mehr auf die Vermittlung von fertigem Wissen als auf die Erarbeitung neuer, eigener Einsichten gelegt. Insbesondere wenn es um soziales Lernen, um die Entwicklung von Ideen, Teamgeist und persönliche Entfaltung geht, hat sich Improvisation als Lern- und Lehrmethode bewährt. Lustvolles Ausprobieren im Team sowie gemeinsames Entdecken ohne Angst vor Fehlern und Sanktionen stehen hier im Vordergrund. Es gibt Grundprinzipien des Improvisationstheater, die ebenso gut aus einem Handbuch für Leadership stammen könnten. Sie können auch eine Inspiration für Führungspersonen im pädagogischen Umfeld sein.

Teamspiel mit ungewissem Ausgang

Wir improvisieren täglich. Denn jeder Tag bringt uns neue, unerwartete Situationen, die wir zu bewältigen haben. Improvisationstheater bringt diese Alltäglichkeit auf die Bühne, indem es Geschichten aus dem Moment entwickelt. Die SchauspielerInnen fragen das Publikum beispielsweise nach einem Schauplatz für die nächste Szene. „Am Mond“, „im Schwimmbad“, „im alten Rom“ wird auf die Bühne gerufen. Die SpielerInnen lassen sich von diesen Begriffen zu Geschichten inspirieren – ohne gelernten Text, nicht wiederholbar, einmalig. Improvisation lebt vom Zusammenspiel des Teams, es erfordert von den ImprovisierenderInnen Offenheit, Vertrauen, aktives Wahrnehmen und Entscheidungsfreude. Jede/r SpielerIn übernimmt die volle Verantwortung für die Szene, ist SchauspielerIn und RegisseurIn in einer Person. Die SchauspielerInnen arbeiten mit dem, was vorhanden ist: den Vorschlägen des Publikums, den Szenenangeboten der MitspielerInnen, meist ohne Requisiten, dafür mit Bildern, die im Kopf der ZuschauerInnen entstehen. Improvisation stellt eine Möglichkeit dar, soziale Verhaltensweisen zu veranschaulichen und auszuprobieren, es vergrößert, übertreibt und funktioniert dabei als Spiegel.

Der Besuch einer Improtheatervorstellung beinhaltet für das Publikum ein Risiko: Sie wissen nicht, was sie erwartet, um welche Themen und Konflikte es geht, sie werden sogar aufgefordert, sich aktiv in die Szenen einzubringen, sei es in Form von Zurufen oder als „SouffleurInnen“ am Bühnenrand. Was an der

Improvisation begeistert, ist das Unerwartete, die Wendung, die eine Geschichte plötzlich nehmen kann. Welche Figuren werden auftreten? Welche Abenteuer wird der Held erleben? Gilt es eine Prinzessin zu gewinnen oder einen Drachen zu besiegen? Wohin die Reise geht, erfahren SchauspielerInnen und BesucherInnen erst im Augenblick des Geschehens.

Die Erlaubnis zu scheitern ist die Voraussetzung für den Erfolg

Improvisation ist jedoch nicht mit Chaos gleich zu setzen. Es gibt Strukturen und Spielregeln, die die Basis schaffen für das gemeinsame Spiel auf der Bühne. Wenn eine SpielerIn ruft: „Da vorne ist das Schloss.“, werden die MitspielerInnen dies akzeptieren und weiter verwenden. Tun sie es nicht („Das ist kein Schloss, sondern eine Fabrik.“) blockieren sie den Energiefluss, die Szene kann ins Stocken geraten. Strukturen sind hilfreich, um entspannt improvisieren zu können. Jedoch dürfen die Strukturen nicht zu starr oder rigide sein, weil sonst die kreative Energie gebremst wird.

Trotz des Trainings und des Wissens um die Spielregeln kommt es immer wieder vor, dass sich eine Szene nicht so spannend entwickelt wie andere oder dass Blockaden entstehen. Scheitern und Brillieren liegen nahe beieinander. Das macht Improvisation so lebendig und menschlich. „Glücklich scheitern“ ist ein wichtiges Prinzip des Improtheaters. Gemeint ist damit ein entspannter Umgang mit dem Unvollkommenen, die Erlaubnis, Fehler zu machen oder „falsche“ Entscheidungen zu treffen. Die SpielerInnen geißeln weder sich selbst noch die anderen für eine weniger gelungene Szene, lachen über einen für das Publikum offensichtlich gewordenen Fehler. Interessanterweise reagiert das Publikum auf solche Fehler besonders positiv, weil diese als Beweis für die Spontaneität und Menschlichkeit gewertet werden. Durch die Erlaubnis, unperfekte Szenen zu spielen, wird Energie frei gesetzt, die zu außergewöhnlichen Entscheidungen und Geschichten führen kann. Denn in der Impro-

visation gibt es nicht DIE richtige Lösung: Eine Szene kann sowohl als Stummfilm, als Shakespeare-Drama oder als Horrorfilm gut ankommen.

Fehlerkultur des Lernens

SchülerInnen, aber auch Führungspersonen und LehrerInnen, stehen meist unter dem Druck, „alles richtig zu machen“. Aus Angst, etwas falsch zu machen, eine falsche Antwort zu geben, melden sich SchülerInnen nicht im Unterricht, bringen MitarbeiterInnen keine neuen Ideen ein, zögern Führungskräfte Entscheidungen hinaus. Passiert dies auf der Improbühne, kommt die Szene ins Stocken, passiert dies im Alltag sind Resignation, Frustration und Abgrenzung häufige Folgen. Die Fehlerkultur eines Systems bestimmt die Arbeitsenergie wesentlich mit. Je stärker Sanktionen – vom Belächeln und Auslachen bis hin zu Abwertung und Bestrafung – verankert sind, umso mehr wird die Energie für Innovation gebremst. Umgekehrt bedeutet dies: je offener mit Fehlern umgegangen wird, je mehr sie als Lernchance begriffen werden, umso höher wird das Vertrauen sein, sich mit seinen eigenen Ideen und Entscheidungen „ins Spiel zu bringen“. Improvisationstheater belohnt SpielerInnen die das Risiko des Fehlermachens auf sich nehmen und mutige Entscheidungen treffen.

Improvisation kann auf vielfältige Weise zu einem inspirierten und inspirierenden Zusammenspiel beitragen und Führungspersonen in ihrem Vertrauen in neue Situationen unterstützen. Meine Empfehlung: Anschauen und Ausprobieren!

Mag.^a Anita Zieher
 Frau Zieher und „TheatreWorks“
 gestalteten LEA-Cult als
 integrativen Bestandteil von LEA V
 Kontakt: anita.zieher@chello.at
 Homepage: www.anitazieher.at



Aufgeschnappt



Eine Torte zum „20er“!

Günther Brandtner, Martin Grüner, Dr. Paul Resinger und Dir. Rudolf Achter sind im LEA-Organisationsteam die Männer der ersten Stunde. Sie haben mit der Zertifizierung der 5. LEA-Generation das 20. Forum absolviert. Mag. Maria Gruber-Redl vom BMUKK überraschte die Teammitglieder zum „20er“ mit einer original Wiener Sachertorte.



Die Kinder der 2. Klasse der Volksschule Alpbach haben für die TeilnehmerInnen der fünften und sechsten LEA-Generation das Hirtenspiel „Aufbruch nach Bethlehem“ aufgeführt, das die Schulleiterin Maria Hotter (hinten rechts) selbst geschrieben hat.



Die wissenschaftliche Leitung der Leadership Academy und das LEA-Organisationsteam wünscht allen Netzwerkmitgliedern ein frohes Weihnachtsfest und viel Leadershiperfolg im neuen Jahr!

Termine LEA-Generation VI

- Neko-Treffen: 27. Februar 2009
- 2. Forum: 19. bis 22. April 2009
- 3. Forum: 27. bis 30. September 2009
- 4. Forum (Zertifizierung): 9. bis 11. Dezember 2009