



LEA NEWS

Ausgabe 2/2010

Jahrgang 6

ILS INSTITUT FÜR
LEHRERINNENBILDUNG UND
SCHULFORSCHUNG
UNIVERSITÄT INNSBRUCK



bm:uk

Leadership Academy

LEA goes Bologna

Auf vielfachen Wunsch von Teilnehmerinnen und Teilnehmern an der Leadership Academy (LEA) hat das BMUKK in Zusammenarbeit mit der Universität Innsbruck einen Universitätskurs eingerichtet, der die Möglichkeit eröffnet, im Rahmen der LEA durch Zusatzleistungen einen

Abschluss mit 30 ECTS-Punkten zu erreichen. Der LEA-Universitätskurs bietet eine wissenschaftsorientierte Ergänzung der Leadership Academy, der als attraktives Zusatzangebot in Modulform eingerichtet wurde.

Fortsetzung auf S. 2

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:

LEA goes Bologna	Seite 2
Leadership Academy in achter Generation	Seite 3
Leadership in Kanada – ein Tag mit einem Schulleiter	Seite 4
360°-Feedback im Rahmen schulinterner Evaluation	Seite 6
LEA Buchempfehlung	Seite 7
Generationenlernen an der VMS Bregenz-Stadt	Seite 8
Regionale Vernetzung in Vorarlberg	Seite 9
Ein LEA-Baum am Denkerweg	Seite 10
Termine	Seite 10

LEA goes Bologna

Der Studienplan des LEA-Universitätskurses, dem im Sinne der Bologna-Währung die Berechnung der ECTS-Punkte zugrunde liegt, macht deutlich, dass diese zusätzlichen Aufgaben den bisherigen LEA-Rahmen übersteigen. Da die Aufgaben Studien, Ausarbeitungen und Analysen enthalten, für die entsprechend Zeit erforderlich ist, wurde das Curriculum für die TeilnehmerInnen am LEA-Universitätskurs auf drei Semester ausgedehnt. Das bedeutet für die InteressentInnen der Pioniergeneration VII, dass sie nach Abschluss der LEA noch ein Semester haben, in dem sie in Ruhe und konzentriert ihre Abschlussarbeiten fertig stellen können.

Der Studienplan weist in übersichtlicher Form das breit gefächerte Programm auf. Der Universitätskurs wird von der Universität Innsbruck in Verschränkung mit der Arbeit der LEA angeboten. Der Studienplan des Kurses besteht aus folgenden Modulen:

- Forumsarbeit
- Netzwerkarbeit auf regionaler Ebene
- Kollegiales Team Coaching und Umsetzung der Entwicklungsarbeit am Standort
- Peer Coaching und kollegiale Begutachtung
- Portfolio
- Forschung
- Literaturstudium
- Studiengruppe
- Personale Reflexion der persönlichen Leadership

30 TeilnehmerInnen nehmen im ersten Durchgang des Universitätskurses zur Erlangung der ECTS-Punkte an der Universität Innsbruck als Pioniergeneration teil. Das erste Treffen der Studiengruppe fand im Anschluss an das 2. Forum in Alpbach statt, das zweite an der PH Oberösterreich und das dritte am Bundesgymnasium Zaunergasse in Salzburg.

Die TeilnehmerInnen vertiefen ihr Wissen im wissenschaftlichen Arbeiten und erhielten Feedback auf ihre geplanten Forschungsvorhaben.

Beim nächsten Treffen der Studiengruppe in Alpbach stehen Erhebungsmethoden und letzte Optimierungen am Forschungsdesign im Zentrum.



Abbildungen: TeilnehmerInnen des LEA-Universitätskurses bei der Arbeit



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

Leadership Academy in achter Generation

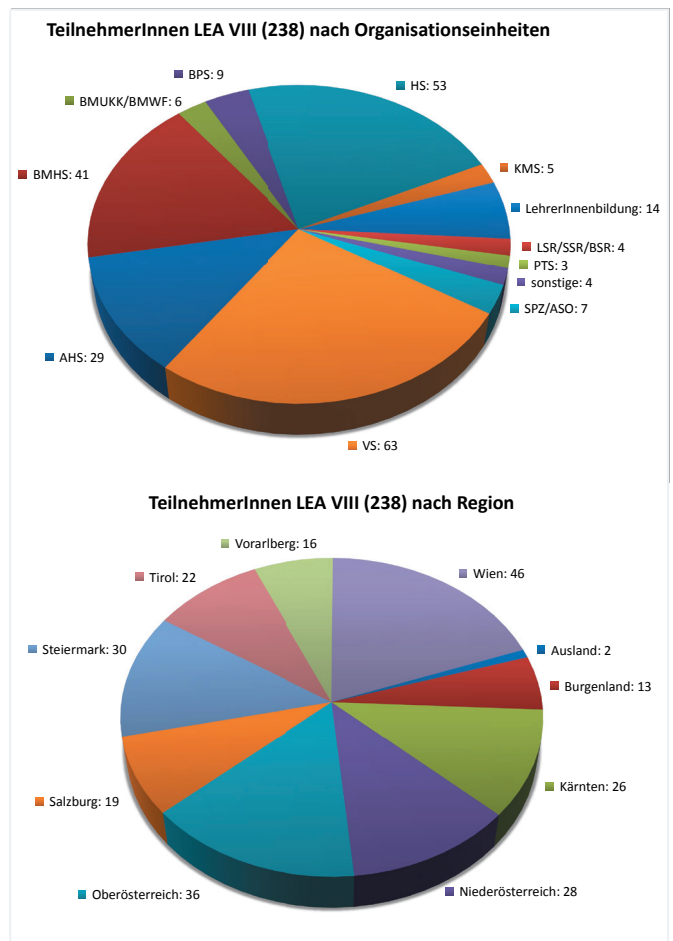
Seit Ende September 2010 steht sie fest: die neue Generation der Leadership Academy (LEA). Diese achte Auflage der LEA beginnt mit dem Eröffnungsforum von 28. November bis 1. Dezember 2010 im Congress Centrum Alpbach in Tirol. Dort werden weitere 238 Führungskräfte aus allen Bundesländern und Systemebenen des österreichischen Bildungssystems (siehe Tortendiagramme rechts) in der professionellen Lerngemeinschaft der achten Generation gemeinsam an den Themen Schule, Lernen und Leadership arbeiten. Damit sind in sechs Jahren in acht Generationen rund 2000 Personen in Führungsverantwortung und an Schlüsselstellen des Bildungswesens in die LEA eingestiegen.

Ebenso wie erstmals bei LEA VII wurde die Zielgruppe der LEA VIII an Schulen auf Nachwuchsführungskräfte erweitert. Das BMUKK folgt darin der Empfehlung aus der OECD-Studie über Methoden und Verfahren zur Leitung von Schulen (Improving School Leadership), wonach Schulleitung u.a. durch die Aufteilung von Schulleitungsaufgaben verbessert werden kann: Es gilt das Konzept von Leitungsteams zu stärken und Führungstraining und -ausbildung für das mittlere Management und potenzielle zukünftige DirektorInnen in Schulen auszuweiten.

Rund 46% der TeilnehmerInnen der LEA VIII sind SchulleiterInnen oder Führungspersonen des Bildungsmanagements (Bildungsverwaltung und Schulaufsicht), 54% LehrerInnen aller Schularten bzw. aus der LehrerInnenbildung mit Führungs- und/oder Fachverantwortung wie stellvertretende LeiterInnen, Abteilungs- und Fachvorstände, AdministratorInnen oder FachkoordinatorInnen. Während bei der diesbezüglichen Pioniergeneration LEA VII knapp zwei Drittel der Teilnehmenden zur erweiterten Zielgruppe gehören, nimmt in der achten Generation der Anteil der ursprünglichen Zielgruppe der LeiterInnen wieder zu.

Die Öffnung der Zielgruppen bringt bei LEA VIII ebenso wie bei LEA VII verglichen zu Vorgenerationen wieder eine stärkere Repräsentanz des BMHS- (41 Personen) und AHS-Bereiches (29 Personen).

Als regionale Besonderheit sind bei LEA VIII die „kleinen“ Bundesländer Kärnten, Tirol und Salzburg



im Vergleich zu allen bisherigen LEA-Durchgängen am Stärksten repräsentiert, während Niederösterreich in der bisherigen LEA-Geschichte erstmalig unter 30 Teilnehmenden bleibt.

Mag. Maria Gruber-Redl
Projektleiterin der
Leadership Academy im BMUKK
Sektion III
Maria.Grubler-Redl@bmukk.gv.at



Leadership in Kanada – ein Tag mit einem Schulleiter in Ontario

Es ist kurz vor 8 Uhr und ich stehe vor einem Frühstückslokal im Zentrum der Stadt, wo ich heute bei einem Breakfast Meeting von SchulleiterInnen in Ontario mit dabei bin. Nach kurzem Small Talk, bei dem natürlich ein Austausch über das aktuelle Eishockeymatch Kanada-USA nicht fehlen darf, kommen die SchulleiterInnen zu ihrem Business und erzählen sich von Dingen wie Sorgerechtsstreit vor Gericht, den Folgen der neuesten Sicherheitsrichtlinie auf den Schulalltag und so fort.

Zum heutigen Treffen haben alle SchulleiterInnen den Artikel „Leadership und Leaders“ gelesen, ein Interview mit Prof. Ken Leithwood, einem angesehenen Experten für Leadership. Nun übernimmt Helmut, der mich zu dem Treffen eingeladen hat, die Moderation. Es wird diskutiert wie sich die Schulleiterrolle in Ontario verändert hat und wie Lernen und die Verbesserung der Bildungsprozesse zu einem Fokus wurden. Das Modell zur Differenzierung von Unterricht wird erwähnt und einige SchulleiterInnen berichten von ihren Erfahrungen und auch Stolpersteinen. Eine Schulleiterin erklärt, wie sie Professional Learning Communities (Professionelle Lerngemeinschaften) an ihrer Schule gegründet hat. Die SchulleiterInnen tauschen sich weiter darüber aus wie diese Teams sich die Leistungen von schwachen Schülern anschauen und dann gemeinsam Unterricht planen und später die Ergebnisse der gemeinsamen Arbeit evaluieren ... Eine rege Diskussion entsteht. Helmut lenkt den Fokus auf einen weiteren Aspekt des Textes, die Miteinbeziehung von Eltern in die Lernprozesse der SchülerInnen. Wieder werden Erfahrungen und Ideen ausgetauscht und auf Newsletter, Reading-Program, Hausaufgaben und Forschung dazu verwiesen.

Die Zeit ist wie im Flug vergangen. Ein neuer Termin in einem Monat wird vereinbart und dann wird besprochen, wer eine kurze Zusammenfassung über die Diskussion für die Superintendentin (Schulinspektorin) schreibt. Ich finde es beeindruckend wie diese SchulleiterInnen ihre professionelle Entwicklung im Team vorantreiben und ihre Erfahrungen mit Theorie verbinden.

Dann fahre ich mit Helmut an seine Schule, auf dem Weg dorthin kommen wir ins Gespräch. Er erzählt von seiner Schule. Sie hat ein gutes sozio-ökonomisches Umfeld. Die meisten Eltern arbeiten im nahegelegenen Hightech Unternehmen. Bildung ist ihnen wichtig. „Tolle Bedingungen“, sage ich und frage, was er denn „gemacht“ habe, um dort arbeiten zu dürfen. „Ich wollte gar nicht an diese Schule“ sagt er, „weiß aber, warum ich dort bin – system needs“. Ich bin irritiert. Seine vorige Schule war das genaue Gegenteil von der jetzigen. Schwieriges sozio-ökonomisches Umfeld, der Großteil der Eltern (oft alleinerziehend) arbeitet im Schichtbetrieb. Viele SchülerInnen kommen ohne Frühstück in die Schule, haben einen schweren Start ins Leben ... Er wäre gerne noch länger an dieser Schule geblieben: „Man kann dort einen so großen Unterschied machen!“ Ein Motto, das viele SchulleiterInnen in den anderen Interviews, die ich geführt habe, erwähnten. Helmut war drei Jahre an dieser Schule, hat dort ein Frühstücksprogramm eingeführt u.Ä., bis er versetzt wurde. Was steckt hinter den „system needs“ (Bedürfnissen des Systems), möchte ich wissen? Er erklärt: „Bildung ist den Eltern an meiner derzeitigen Schule sehr wichtig.“ Sie kommen oft in die Schule und sprechen mit LehrerInnen und dem Schulleiter über ihre Kinder und den Unterricht. Beim früheren Schulleiter hat der Einfluss der Eltern ein Maß angenommen, dass das Lernen der SchülerInnen und die Arbeit der LehrerInnen massiv beeinträchtigte. Eltern kamen wann sie wollten an die Schule, holten ohne Rücksprache LehrerInnen wegen Kleinigkeiten aus dem Unterricht und gaben dem Schulleiter genaue Anweisungen, was zu tun sei. Der Schulbetrieb habe immer mehr darunter gelitten. Die Schulinspektorin versetzte deshalb Helmut an die Schule, um den Einfluss der sehr selbstbewussten Eltern auf ein übliches Niveau zu bringen. Was, so Helmut, neben Höflichkeit auch viel Bestimmtheit verlangte.

SchulleiterInnen werden in Ontario üblicherweise alle 5-6 Jahre versetzt. In meinen Interviews mit SchulleiterInnen, Lehrpersonen, Inspektoren und Eltern meinte der Großteil dies sei positiv. SchulleiterInnen brächten neue Ideen und Impulse für die Schulen. Die Schulaufsicht spielt dabei eine

wichtige Rolle, da sie entscheidet, wer wo eingesetzt wird. Neue SchulleiterInnen bekommen meist kleinere Schulen, die weniger herausfordernd sind. Erfahrene SchulleiterInnen werden an größeren Schulen oder Schulen, an denen ein größeres Know-How gefragt ist, eingesetzt. Es wird sehr systemisch vorgegangen auch was die Qualifizierung von SchulleiterInnen betrifft. Um Schulleiter/in zu werden, besucht man zuerst eine Vorqualifizierung, das Principal Qualification Program (PQP). Es ist ähnlich dem österreichischen Schulmanagementlehrgang aufgebaut. Der Zugang ist jedoch offener, da jede Lehrperson unter bestimmten Voraussetzungen diesen besuchen kann. Hat man das PQP absolviert, ist es möglich sich auf die Stelle eines Vice Principal (stellvertretende/r Schulleiter/in) zu bewerben. Dies ist, wie in den Interviews erklärt wurde, eine tolle Möglichkeit Leadership zu lernen, da die meisten Vice Principals an mindestens 2 Schulen arbeiten bevor sie Schulleiterin oder Schulleiter werden.

Mich beeindruckte, wie systematisch Führungskompetenz in Ontario aufgebaut wird und welcher Systemblick dabei vorhanden ist. So erzählten mir einige SchulleiterInnen und angehende LeiterInnen wie sie, als sie noch Lehrpersonen waren, mit ihrem/ihrer Schulleiter/in und der Schulaufsicht ein Gespräch über ihre Führungskompetenz hatten. Es wurde besprochen, wie sie ihre Kompetenzen noch ausbauen könnten, um dann noch mehr Führungsverantwortung wahrzunehmen. Weil es vielen LehrerInnen an Systemerfahrung fehlt, wird darauf geachtet, dass sie Erfahrungen in Leadership, die über die Einzelschule hinaus geht, sammeln können, sei dies z.B. durch die Organisation von Netzwerktreffen zwischen Schulen oder die Leitung einer Arbeitsgruppe auf Ebene der Schulbehörde.

Es ist 16 Uhr. Ich habe einige Interviews mit LehrerInnen, Beobachtungen und Gespräche mit SchülerInnen hinter mir, bevor ich mit Helmut zu einem Treffen der lokalen Gruppe des SchulleiterInnenverbands fahre. SchulleiterInnen sind hier in Ontario in einem eigenen Verband organisiert, der stark an der Professionalisierung von Schulleitung arbeitet. Er bietet neben einer Reihe von Fortbildungen für SchulleiterInnen das PQP und die Ausbildung von SchulinspektorInnen an. Die VertreterInnen des Verbandes sind sehr stolz auf seine Internationalität und den guten Ruf. Immer wieder kommen SchulleiterInnen aus anderen Ländern zum Training bzw. es gibt Einladungen für den Aufbau von

Qualifikationsprogrammen. Heute ist ein informelles Treffen zum Gedanken- und Erfahrungsaustausch. SchulleiterInnen lernen sich kennen und erfahren, wo sie Hilfe und Unterstützung bekommen können. Wieder höre ich spannende Erzählungen aus dem Alltag kanadischer SchulleiterInnen und bin beeindruckt von dem Netzwerk, das die SchulleiterInnen hier haben. Es ist klar, Schulleitung ist in diesem Land eine Profession und so agieren die SchulleiterInnen auch.



MMag. Martin Hartmann
Lehrgangsbetreuer des
LEA-Universitätskurses

Kontakt: martin.hartmann@uibk.ac.at

360°-Feedback im Rahmen schulinterner Evaluation

Das Beispiel der Abendakademie für Wirtschaftsberufe in Salzburg

Das Kollegium der Abendakademie für Wirtschaftsberufe hat sich zur Implementierung eines umfassenden Qualitätsmanagementsystems bekannt. Es wurde das Modell des prozessorientierten Ansatzes, das an ISO 9001 angelehnt ist, gewählt. Das Modell geht davon aus, dass Organisationen besonders wirksam funktionieren können, wenn sie alle ihre miteinander verknüpften Arbeitsabläufe (Prozesse) identifizieren, festlegen und lenken.

Das Modell geht auch davon aus, dass AbnehmerInnen (Unternehmen), AbsolventenInnen, LehrerInnen und Studierende berechnete Erwartungen an die Abendakademie haben. Diese Erwartungen werden unter anderem in regelmäßigen Abständen von drei bis vier Jahren im Rahmen des *360°-Feedbacks* erhoben, auf ihre Erfüllbarkeit hin analysiert und als Grundlage der Qualitätsarbeit herangezogen.

Das *Untersuchungsinteresse* der einzelnen Befragungen sieht im Detail wie folgt aus: Mit Hilfe der Unternehmensbefragung wollen wir herausfinden, wie bekannt die Abendakademie als Aus- und Weiterbildungsinstitution bei den Unternehmen ist. Es interessiert uns, in welchen Funktionen/Arbeitsbereichen die AbsolventenInnen in den Unternehmen

eingesetzt werden. Besonders spannend finden wir die Zufriedenheit der Unternehmen mit unseren AbsolventInnen und zwar im Hinblick auf deren persönliche und fachliche Eignung. Wir können so unser Ausbildungsprogramm laufend optimieren.

Durch die *AbsolventInnenbefragung* wollen wir herausfinden, wie ehemalige Studierende die Institution Abendakademie bewerten und zwar im Hinblick auf die Zufriedenheit mit KlassenlehrerInnen im Zusammenhang mit Fairness, Hilfsbereitschaft, Verständnis, Engagement, Toleranz, Kritikfähigkeit usw., aber auch den Unterricht betreffend. Wir wollen auch wissen, wie zufrieden die Absolventen mit der Schule insgesamt waren und wie erfolgreich sie im Berufsleben oder im Studium sind.

Zufriedene Lehrpersonen leisten bessere Arbeit, daher ist uns die Zufriedenheit der Lehrenden ein besonderes Anliegen. Sie haben auch die Innensicht ins System und können viele Schwachstellen aufdecken. Die *Lehrendenbefragung* ist daher ein sehr effektives Instrument zur Qualitätsverbesserung. Insbesondere wollen wir wissen, wie zufrieden sie mit der Zusammenarbeit mit den Studierenden, mit dem Schulmanagement und mit der Qualität der Schule insgesamt sind.

Das Hier und Jetzt im Schulalltag können am besten die Studierenden bewerten, daher ist die *Studierendenbefragung* ein sehr wichtiges Instrument, wenn es darum geht, Informationen über die Qualität der Schule zu gewinnen. Die Studierenden sollen uns rückmelden, wie zufrieden sie mit den Verhaltensweisen der Lehrpersonen sind, ob der Unterricht ihnen entspricht und er erwachsenerecht angelegt ist und ob die elektronische Lernplattform ausreichend Unterstützung bietet. Die Erhebung der Zufriedenheit mit dem Klassenklima und der Schule insgesamt rundet die Befragung ab. Dieses Systemfeedback wird

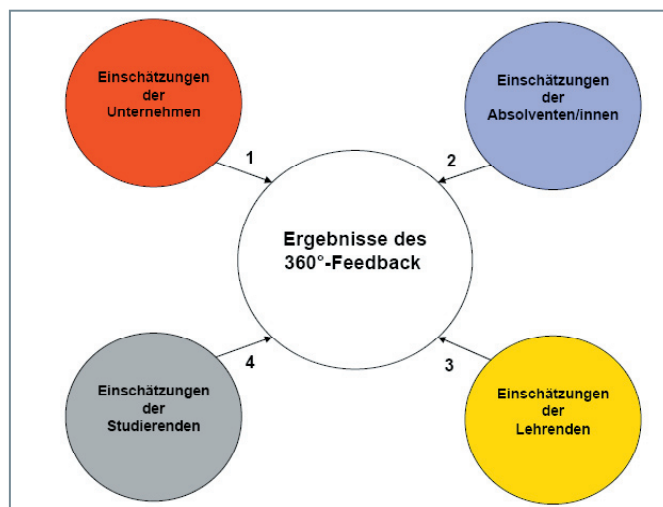


Abbildung 1: 360°-Feedback an der Abendakademie für Wirtschaftsberufe in Salzburg

durch ein *Individualfeedback* der Studierenden an die Lehrenden ergänzt.

Eine *Befragung des nicht lehrenden Personals* ist ergänzend geplant, da ich feststelle, dass gerade an dieser Stelle, die sehr wichtig für das reibungslose Funktionieren von Schule ist, sehr oft Unzufriedenheit herrscht, die durch Überlastung, vor allem aber vermutlich auch durch das Gefühl mangelnder Wertschätzung, entsteht.

Prof. Mag. Katharina Kiss
Studienkoordinatorin der
Abendakademie der hokzwei
in Salzburg
Teilnehmerin der 7. Generation
katharina.kiss@aon.at



LEA Buchempfehlung

Tomaschek, N. & Grau, U. (2003). Systemisches Coaching. Ein zielorientierter Beratungsansatz. Wien: Facultas Verlag.

Der Autor stellt am Beispiel des Kieler Beratungsmodells den systemisch-konstruktiv(istisch)en Coachingprozess vor. Dieses Modell wurde ursprünglich für den Leistungssport entwickelt, die heutigen Zielgruppen sind Manager, Führungskräfte und Politiker.

Das Kieler Beratungsmodell geht von der grundsätzlichen Haltung aus, dass eine Beratung ein Treffen von ExpertInnen ist: Die BeraterInnen sind ExpertInnen für den ziel- und lösungsorientierten Umgang mit Problemen. Die KundInnen sind ExpertInnen für den beruflichen Kontext. BeraterIn und KundIn entwickeln gemeinsam neue, veränderte Sichtweisen und Perspektiven zum Problem-System. Die Veränderung von Sichtweisen ermöglicht die Entwicklung von alternativen Handlungsentwürfen.

Nach einer Einleitung zu den wissenschaftlichen Grundlagen beschreibt der Autor am Beratungsfall einer Firma einen Coachingprozess in der Praxis. In den nächsten vier Kapiteln erläutert er die

Phasen, Techniken und Kriterien der systemisch-konstruktiv(istisch)en Problemlösung und die Möglichkeiten der Beobachtung von außen über das Reflecting Team.

Der Autor nennt das Werk einen strukturierten Leitfaden für alle an Coaching Interessierte. Es gelingt dem Autor zu vermitteln, wie ein systemisch-konstruktiv(istisch)er Coachingprozess ablaufen kann. Dazu trägt auch das ausführliche Register zum Nachschlagen von Begriffen bei. Theorie- und Praxisteile ergänzen sich, der wissenschaftliche Zugang ist interessant aufgebaut, auch für Nicht-Coaches. Eine Stärke des Werkes ist die „Lesbarkeit“, die durch zahlreiche Metaphern und Beispiele unterstützt wird.

Renate Potzmann, MA
BMUKK / PH Wien
Teilnehmerin der 7. Generation
renate.potzmann@phwien.ac.at

Die Rubrik „Beiträge aus dem LEA-Netzwerk“ wurde neu in den LEA-Newsletter aufgenommen. Wir laden unsere Netzwerkmitglieder herzlich ein, von Ihren Entwicklungsinitiativen und -projekten zu berichten sowie spannende Bücher zu besprechen. Bitte senden Sie Ihre Beiträge an spool@ife.uzh.ch. **Redaktionsschluss für den nächsten Newsletter: 15. Februar 2011**

Lerna – mitanand und vonanand

Generationenlernen an der VMS Bregenz-Stadt

Unsere Gesellschaft ändert sich. Nicht mehr viele Kinder unserer Schule haben Großeltern in der näheren Umgebung. Kleinfamilien, alleinerziehende Mütter oder Väter sind eher die Familie, in der unsere SchülerInnen groß werden. Lernen in einer Familie mit Mama und Papa, ev. mit Oma und Opa wird seltener. Diese Veränderungen haben viele verschiedene Auswirkungen und beeinflussen auch das Lernen.

Als im Frühjahr das Seniorenreferat der Stadt Bregenz einen Partner für den Kurs „PC-Grundlagen für Senioren“ (Anfängerstufe) suchte, sah ich die Möglichkeit, unterschiedliche Generationen, SchülerInnen und SeniorInnen über dieses gemeinsame Thema zusammen zu bringen.

Wir verfügen über einen Informatikraum mit 16 PC-Plätzen, es können deshalb maximal acht SchülerInnen und acht SeniorInnen an einem Kurs teilnehmen. Jeweils ein/eine SchülerIn und ein/eine SeniorIn bildeten für die Dauer des Kurses eine LernpartnerInnenschaft. Im ersten Jahr dauerte der Kurs fünf Wochen mit jeweils einer Doppelstunde. Im zweiten Jahr haben wir den Ablauf geändert: Zuerst drei Wochen Unterricht, dann vier Wochen Pause zum Üben und danach nochmals zwei Wochen, in denen aufgetauchte Fragen beantwortet wurden. Außerdem haben wir die Dop-

pelstunde durch eine ca. 15-minütige Lernpause unterbrochen. Das Üben auf den Schul-PCs hat sich nicht bewährt. Es ist besser, wenn die Kurs TeilnehmerInnen ihren – falls vorhanden – eigenen Laptop mitbringen. Sie erlernen dann die Bedienung direkt an ihrem Gerät und mit ihrem Betriebssystem (was natürlich für die SchülerInnen oft eine neue Herausforderung darstellt).

Zuletzt noch einige Beobachtungen:

- Es ist bewundernswert, wie SchülerInnen und SeniorInnen nach dem ersten „Abtasten“ eine gemeinsame Sprache entwickeln. (Wie muss ich es erklären, damit es mein/e PartnerIn auch versteht?).
- Das Lernen beschränkt sich nicht nur auf den Informatikstoff, sondern die zwei LernpartnerInnen reden auch immer wieder über „Gott und die Welt“.
- SchülerInnen lernen Verantwortung für ihr Tun zu übernehmen. Sie werden nicht einfach von der Lehrperson „berieselt“, sondern sie müssen nun selber einen Stoff „hinüberbringen“ und Fragen des Lernpartners/der Lernpartnerin beantworten.
- SchülerInnen lernen Durchhaltevermögen und Ausdauer. Abbrechen und „Zurückziehen ins Schneckenhaus“ ist nicht möglich, denn die LernpartnerInnenschaft dauert mindestens fünf Wochen.
- Stadt und Schule arbeiten zusammen.
- SchülerInnen erfahren, dass sie etwas können, was andere wissen wollen.



HOL Ewald Heinz
VMS Bregenz-Stadt
Teilnehmer der 7. Generation
ewald.heinz@gmx.at

Das Konzept zur Leadership-Academy-Regional Vorarlberg

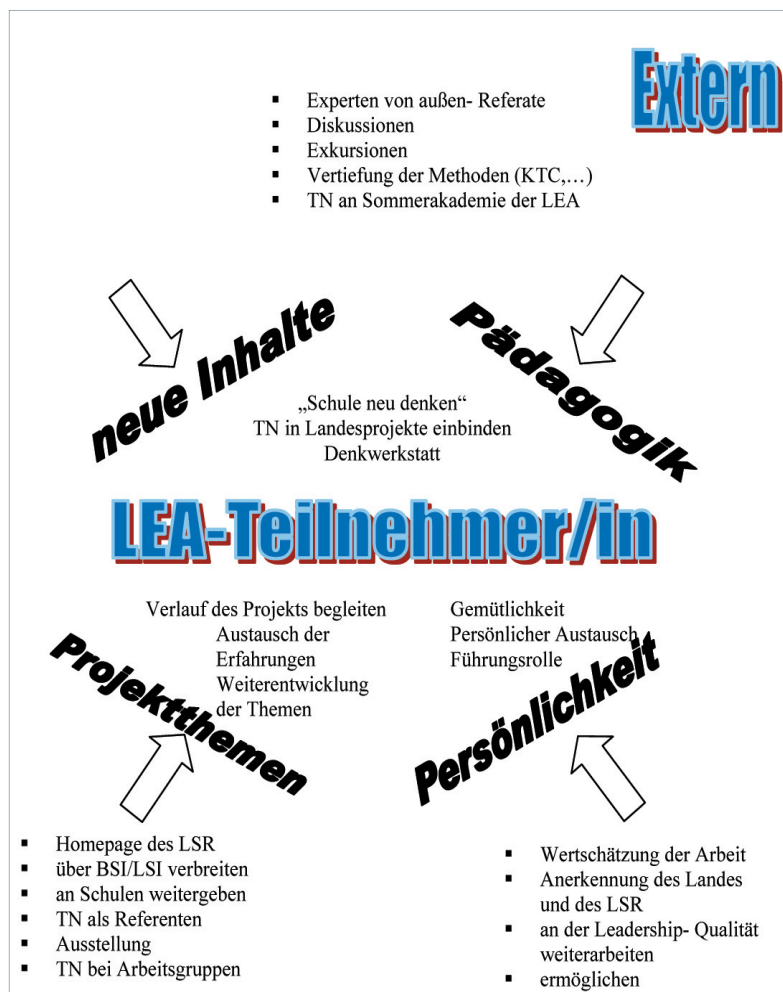
LEA-Regional Vorarlberg ist eine Plattform für alle TeilnehmerInnen der Leadership-Academy aus Vorarlberg. Diese Plattform dient zur Weiterentwicklung der pädagogischen Arbeit, der erlernten Methoden und der Stärkung der Führungsqualität der Teilnehmer. Die vorrangigen Ziele sind:

- Wertschätzung der Arbeit der LEA-TeilnehmerInnen
- Vernetzung der verschiedenen Generationen von TeilnehmerInnen
- Verbreitung und Vernetzung der Projektthemen
- Regelmäßige Bildungsdiskussion mit ExpertInnen
- Vertiefung und Erweiterung der „Leadership“-Methoden

- Weiterentwicklung der pädagogischen Arbeit
- Stärkung der Führungsqualität.

Zeitlicher Umfang: Regelmäßige Treffen aller TeilnehmerInnen - zweimal jährlich. Verantwortlich sind die Netzwerkkoordinatorinnen, Julia Marteschwald (Land) und Karin Engstler (LSR). Erfolgsfaktoren für das gute Gelingen in Vorarlberg sind:

- die „Kleinheit“ des Landes
- die Position der Netzwerkkoordinatorinnen im System
- die Erkenntnis der Führungspersonen im Bildungsbereich, dass die Fähigkeiten der Leadership-TeilnehmerInnen für das Land Vorarlberg von großem Nutzen sind
- die innovative Kraft und das Engagement der Leadership-TeilnehmerInnen im Land.



Karin Engstler
Landesschulinspektorin und
LEA-Netzwerkkoordinatorin
karin.engstler@lsr-vbg.gv.at

20 Foren der Leadership Academy in Alphach in Tirol – Ein LEA-Baum am Denkerweg

links: Prof. Michael Schratz, Geschäftsführer des CCA Georg Hechenblaikner, Amtsführender Präsident des LSR für Tirol
Dr. Hans Lintner, Projektleiterin der LEA im BMUKK Mag. Maria Gruber-Redl



Mag. Maria Gruber-Redl und Prof. Wilfried Schley pflanzen symbolisch den LEA-Baum



rechts: Bürgermeister Markus Bischofer, Dr. Bernhard Weiser, Dr. Silvia Pool Maag

Termine LEA-Generation VII

4. Forum (Zertifizierung): 2. bis 4. Dezember 2010

Termine LEA-Generation VIII

1. Forum: 28. November bis 1. Dezember 2010
2. Forum: 10. bis 13. April 2011
3. Forum: 25. bis 28. September 2011
4. Forum (Zertifizierung): 30. November bis 2. Dezember 2011

Termine begleitende NEKO-Qualifizierung

1. Modul: 11. bis 12. Jänner 2011
2. Modul: Mai/Juni 2011