

kreativinnovativ2020 Gesprächsreihe SQA durch die „Doppelbrille“ von...

...Qualitätsmanagement und Professionsverständnis der Lehrer/innen

Pädagogische Hochschule NÖ

Die Pädagogische Hochschule Niederösterreich hat ein Qualitätsmanagementsystem aufgebaut, das seit Juni 2013 sowohl nach ISO 9001* als auch nach ISO 29990 zertifiziert ist.

Damit ist die PH NÖ die erste Pädagogische Hochschule Österreichs, die ihr Qualitätsmanagementsystem zertifiziert hat und damit auch eine externe Evaluierung vorweisen kann.

Auch im Bereich der Fort- und Weiterbildung ist die PH NÖ sowohl im Bereich des Qualitätsmanagements als auch im Bereich von EPIK mit Lehrveranstaltungen und Lehrgängen aktiv.

* ISO - International Organization for Standardization

...Bundeszentrum für Inklusive Bildung und Sonderpädagogik, mit Ewald Feyerer, Dezember 2013

"So wie inklusive Schulen Vielfalt und Heterogenität als Bereicherung nutzen sollen, müssen Hochschulen die Diversität hochhalten und fördern. Das beginnt damit, dass auch beeinträchtigte Menschen Lehrer_innen werden dürfen und die notwendige Unterstützung (z.B. Gebärdensprache) erhalten und geht bis zu einer entsprechenden Verankerung einer inklusiven Pädagogik in allen Curricula."

...NMS Entwicklungsbegleitung, mit Christoph Hofbauer, Oktober 2014

"Mit der Neugründung des Bundeszentrums für lernende Schulen (ZLS-NMSEB) steht allen Schulen ein starker Partner für die Umsetzung der neuen Lernkultur zur Verfügung. Die NMS-Entwicklungsbegleitung agiert auf Bundesebene, um alle - an der NMS-Entwicklung Beteiligten - zu vernetzen und die Weiterentwicklung zu stärken." Forumsgespräch

...durch die Doppelbrille von QM & Professionsverständnis der LehrerInnen, mit Franz Erhard, Oktober 2014

"Aus vielen Gesprächen würde ich den Schluss ableiten, dass es darauf ankommt, positive Beispiele zu sehen und dann die Möglichkeit zu haben, in kleinen Schritten auch in die gewünschte Richtung in der jeweiligen Professionalitätsdomäne zu gehen. Natürlich gehört auch ein wenig Mut dazu, etwas Neues zu probieren. Womit wir aber auch schon beim Faktor "behindemd" sind. Ich denke, dass Professionsverständnis dann abgelehnt wird, wenn sie "verordnet" ist."

...Bewegte Schule Österreich: "Mehr Bewegung in die Köpfe" mit Martin Leitner, Oktober 2014

"Kinder und Jugendliche sind heute mit einer veränderten, bewegungsarmen Lebenswelt konfrontiert und dem entsprechend ist mehr Bewegung in vorschulische und schulische Bildungseinrichtungen zu bringen."

Forumsgespräch, PDF

...Gender Mainstreaming: "Lebens- und Berufsperspektiven ausweiten" mit Roswitha Widmann, Juni 2013

Andrea Widmann: "Wichtige Erkenntnis in unserem Projekt war, dass es vorrangig darum geht, die unterschiedlichen Perspektiven im Kollegium zu bearbeiten (und nicht bei den Schüler_innen)." Forumsgespräch

...ÖKOLOG: "Nicht für das Leben, sondern durch das Leben lernen wir" mit E Lackner, Juni 2013

"Kinder und Jugendliche sind prinzipiell sehr empfänglich für die Idee der Nachhaltigkeit. [...] Schwieriger wird es bei Jugendlichen, da kollidiert das mit..."

Lust auf Professionalisierung machen

ki2020-Moderatorin Lotte Krisper-Ullyett geht im Gespräch mit Franz Erhard, Departmentleiter für Hochschulmanagement an der PH Niederösterreich, der Frage nach, ob man Professionalisierung verordnen kann. Man erfährt über Lessons Studies und die hohe Bedeutung von positiven Beispielen, um Professionalisierungsprozesse in Gang zu bringen. In der Diskussion zeigt sich Skepsis, ob es ausreicht, zu appellieren. Das internationale EPIK-Modell wird als gangbarer Weg aufgezeigt, das Spannungsfeld Top-down und Bottom-up in der Schulentwicklung aufzulösen.

ki2020: Sie haben sich gewünscht, sich für unser Gespräch eine „Doppelbrille“ aufzusetzen. Was kann es einer Schule bringen, einen Doppelpblichwinkel einzunehmen?



Franz Erhard,
Departmentleiter für
Hochschulmanagement,
PH Niederösterreich

Franz Erhard: Mit SQA werden Schulen in einem „Top-down-Prozess“ mit dem Thema Qualitätsmanagement in Kontakt gebracht.

Es geht darum, dass Schulen mit dem Qualitätskreis, dem Plan-Do-Check-Act (PDCA), vertraut werden und daraus

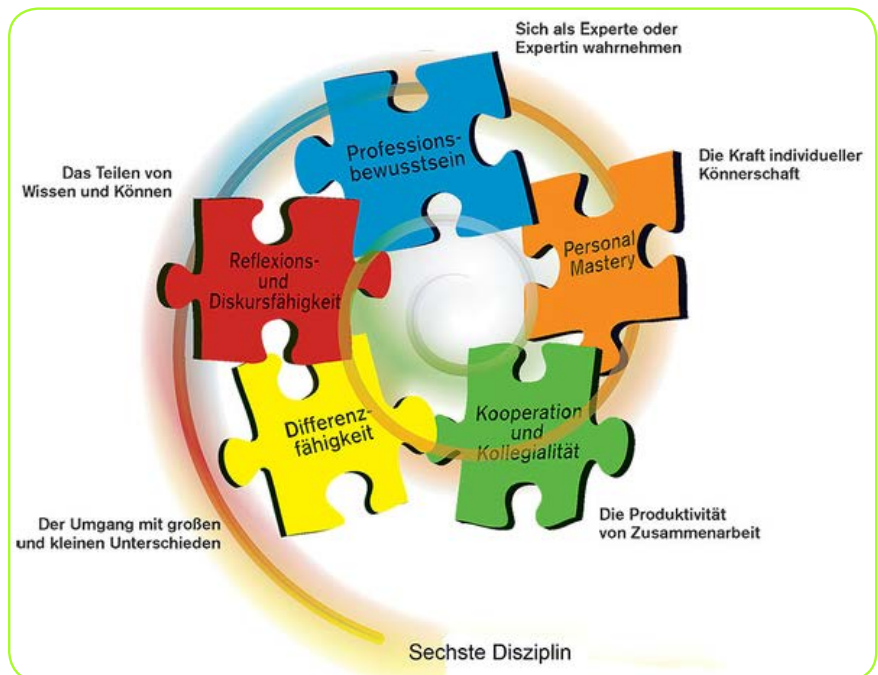
für ihre Weiterentwicklung Nutzen ziehen. Dies ist auf der Ebene der Organisation ein sehr wichtiger Prozess, der Professionalität unterstützt.

Allerdings sehen die einzelnen Kolleg/inne/n in der Schule oft nur relativ wenig Nutzen für ihre alltägliche Arbeit. Daher ist es mir wichtig, Qualitätsmanagement auch immer von der persönlichen Ebene aus - also als „Bottom-up-Prozess“ - zu betrachten. Dabei geht es um die persönliche Professionalität der Lehrperson, die sich laut EPIK (Entwicklung von Professionalität im internationalen Kontext) in fünf Domänen beschreiben lässt:

- „Reflexions- und Diskursfähigkeit“,
- „Differenzfähigkeit“,
- „Kollegialität“,
- „Professionsbewusstsein“ und
- „Personal Mastery“.

Diese Domänen haben nun auch Eingang in den Kompetenzrahmen der „PädagogInnenbildung NEU“ (PBN) gefunden. Jeder/jede Lehrer/in wird somit aufgefordert, sich in seiner/ihrer Professionalität weiterzuentwickeln, um die sich ständig ändernden Erfordernisse des Lehrberufs erfüllen zu können.

Um die Qualität unserer Bildungsdienstleistung sicherstellen bzw. kontinuierlich verbessern zu können, brauchen wir sowohl die persönliche Professionalität jedes Lehrers und jeder Lehrerin als auch die Professionalität der jeweiligen Organisation (Schule) und natürlich auch die Professionalität des gesamten Bildungssystems. Daher mein doppelter Blick einerseits auf das System / die einzelne Schule aus dem Blickwinkel des Qualitätsmanagements und andererseits auf die Person aus dem Blickwinkel von EPIK.



Das EPIK-Domänenmodell

<http://epik.schule.at/>

Für die jeweilige Schule kann sich daraus der Nutzen ergeben, dass gezielte Arbeit an der persönlichen Professionalität der Lehrer/innen nicht nur zu einer höheren Berufszufriedenheit der einzelnen Personen führt, sondern sich auch die Organisation Schule automatisch weiterentwickelt.

ki2020: Wieso ist der internationale Kontext wichtig, und was bedeutet Differenzfähigkeit?

Franz Erhard: Der internationale Kontext ist wichtig, wenn es darum geht, dass Lehrpersonen sich selbst beobachten (Reflexionsfähigkeit) und ihr Handeln mit anderen (international) vergleichen. Daraus ergeben sich Potenziale für persönliche Weiterentwicklung. Der nächste Schritt ist dann, an der Ausschöpfung dieser Potenziale zu arbeiten.

Besonders spannend an internationalen Vergleichen ist, dass man nicht nur Neues sieht, sondern auch, was ohne große finanzielle Ressourcen umgesetzt werden kann bzw. was bei uns gut oder sogar besser funktioniert.

Differenzfähigkeit bedeutet, als Lehrer/in zu wissen, wie man mit Schwierigkeiten in unterschiedlichen Bereichen (Lernen, Integration, Kommunikation, ...) umgehen kann. Auch die Fähigkeit, dieses Wissen in sinnvolle Maßnahmen umzuwandeln, bedeutet Weiterentwicklung.

Das erfordert einerseits eine gute Beobachtungsfähigkeit und Einfühlungsvermögen, um die Bedürfnisse erkennen zu können, und andererseits eine hohe Methodenkompetenz, um individuell abgestimmte Maßnahmen setzen zu können. Differenzfähigkeit heißt aber nicht nur, verschiedene Bedürfnisse individuell abgestimmt erfüllen zu können, sondern auch, die Unterschiede – man könnte auch sagen: die Vielfalt – in einer Klasse / einer Schule im täglichen Miteinander/Lernen nutzen zu können.

ki2020: Was beflügelt Lehrer/innen, sich zu professionalisieren?

Franz Erhard: Lehrer/innen professionalisieren sich dann, wenn sie Nutzen für sich selbst bzw. für ihre

Schüler/innen erkennen. Das heißt, dass Lehrer/innen sich dann weiterentwickeln, wenn sie Beispiele sehen, in denen die Differenzfähigkeit positive Ergebnisse hervorbringt. Zum Beispiel die Geografie-stunde über die Türkei, die dann besonders gelingt, wenn Schüler/innen, die aus der Türkei stammen, authentisch über ihr Land berichten und das Land für die Mitschüler/innen „zu leben beginnt“.

Es kommt darauf an, positive Beispiele zu sehen und dann die Möglichkeit zu haben, in kleinen Schritten auch in die gewünschte Richtung der jeweiligen Professionalitätsdomäne zu gehen. Natürlich gehört auch ein wenig Mut dazu, etwas Neues zu probieren. Womit wir aber auch schon beim Faktor „behindernd“ sind. **Ich denke, dass Professionalisierung dann abgelehnt wird, wenn sie „verordnet“ ist.**

Ein mögliches motivierendes Szenario zur Professionalisierung von Lehrer/innen in einer Schule könnte sein, dass sich Lehrer/innen im Rahmen kollegialer Hospitationen weiterentwickeln.

Beispielsweise könnte Lehrer/in A in einer Stunde Lehrer/in B besuchen und ihm/ihr die Eindrücke aus der Stunde zurückspiegeln. Lehrer/in B kann daraus Schlüsse ziehen, ein erstes, kleines Feld für eine gewünschte Weiterentwicklung identifizieren, sich selbst ein Ziel setzen und dann daran arbeiten, dieses Ziel zu erreichen. Zu einem vereinbarten Zeitpunkt beobachtet Lehrer/in A wieder eine Stunde und gibt Feedback zur Zielerreichung usw.! Und natürlich kann/soll diese Vorgehensweise auf Gegenseitigkeit beruhen.

Wenn man zu Kleingruppenlösungen tendiert, ist man schon bei den sogenannten „Lesson Studies“ angelangt, die zum Beispiel in Schweden oder Japan bereits erfolgreich eingesetzt werden.

Für alle, die zu „Lesson Studies“ noch ein wenig mehr lesen möchten, hier zwei Links:

- www.ied.edu.hk/wals/website/resources/Lesson_and_Learning_Study.pdf
- <http://www.walsnet.org/>

Ein wichtiger Motivationsfaktor für die Weiterentwicklung von Professionalität ist natürlich auch Lob! Es ist ganz wichtig, über die eigene Weiterentwicklung positives Feedback zu bekommen, und da sind die Führungskräfte gefordert. Schulleiter/innen und Schulaufsicht sollten ein feines Sensorium für die Weiterentwicklung von Personen bzw. von Gruppen in ihrem Team haben und positives Feedback geben.

Damit wären wir auch schon wieder bei der Behinderung: Wenn Weiterentwicklung „übersehen“, bewusst ignoriert oder zumindest nicht thematisiert wird, dann ist die Motivation, an der eigenen Person bzw. an der Organisation Schule zu arbeiten, erfahrungsgemäß bald erschöpft und es bewegt sich nichts.

ki2020: Über welchen Weg gelangt diese wichtige Erkenntnis an die Schulen und entfaltet dort ihre Wirkung? Wer ist dafür verantwortlich?

Franz Erhard: Die Kanäle für die Verbreitung und auch die Verantwortlichkeiten sind vielfältig. Einerseits sind sowohl die Entwicklung der persönlichen Professionalität als auch die Entwicklung von Organisationen Themen in der Ausbildung von Pädagog/innen an den PH, die in Niederösterreich auch bereits in die Berufseinstiegsphase hineinreichen.

So wurden die Mentor/innen für den Berufseinstieg in der APS NÖ bereits mit dem Thema „Lesson Studies“ vertraut gemacht und nehmen es bereits in ihre Betreuungstätigkeiten auf.

Andererseits werden die Themen Professionsentwicklung und Qualitätsmanagement (SQA und QIBB) in der Fort- und Weiterbildung der PH, auch in Zusammenarbeit mit der Schulaufsicht, massiv gefördert. Besonders beim Thema SQA wird auch ersichtlich, dass die Verantwortung gegenüber dem Thema wahrgenommen wird, da die Schulaufsicht und die Schulleiter/innen intensiv in den Weiterbildungsprozess einbezogen sind und damit ihre Verantwortlichkeit in der jeweiligen Rolle auch klar definiert und zu erfüllen ist.

Die Verantwortung für die Entfaltung der Wirkung und dafür, sich mit den beiden Themen und deren Verbindung auseinanderzusetzen und sie im eigenen Handeln zu berücksichtigen, liegt aber bei jeder Lehrperson.

Daraus wird ersichtlich, dass sowohl Qualitätsmanagement als auch Professionsentwicklung der Einzelperson vom **Top-down- UND Bottom-up-Prozess** abhängen und Weiterentwicklung dort gelingt, wo diese Vernetzung auch gelebt wird.

ki2020: Können wir die „Lesson Studies“ als eine andere Bezeichnung für professionelle Lerngemeinschaften verstehen bzw. auch als eine Sonderform von „Action Research“?

Franz Erhard: Ich würde die „Lesson Studies“ als eine mögliche Form von professionellen Lerngemeinschaften sehen. Aus meiner Sicht sind „Lesson Studies“ auch (noch) keine Form von „Action Research“. Es geht vor allem um den Lerneffekt der Einzelperson bzw. der Gruppe. Ich kann mir gut

vorstellen, dass Lehrer/innen, die die Methode als nützlich empfinden, von selbst in „Action Research“ hinübergleiten.

Hier eine Grafik zu „Action Research“ nach Marquart (Quelle: Wikipedia, 2013-10-03):

- [Elemente_des_Action_Learnings.jpg](#)



Christine Moore,
EBIS-Beraterin

Christine Moore: Mir hat es gut gefallen, wie Sie die Symbiose zwischen organisationaler und persönlicher Entwicklung skizziert haben. Was mich als Organisationsentwicklerin beschäftigt, ist: **Wie und wann**

kommt Organisationsentwicklung bei den Schüler/innen an? Ich versuche die Schüler/innen als allerwichtigste Stakeholder in der Prozessplanung natürlich immer mitzudenken und insbesondere bei der Entwicklung von Evaluierungskriterien sind sie „im Geiste“ dabei, aber mir fehlt noch immer der Gedanke bzw. die Methode für einen gelungenen Transfer! Haben Sie Erfahrungen in dieser Frage, die Sie mit uns teilen können?

Franz Erhard: In der Tat ist das eine Frage, die uns alle in der Organisationsentwicklung von Schulen immer wieder beschäftigt und die nicht einfach zu beantworten ist. Auch ich stoße da leider immer wieder an die Grenzen.

Ich versuche, in Entwicklungsprozessen die Lehrer/innen dazu zu bringen, klar zu definieren, was nach der Entwicklung anders sein soll, und versuche Ziele zu verschriftlichen. Dabei soll klar zum Ausdruck kommen, was für die Schüler/innen anders werden soll. Unabdingbar ist hier, dass man bei der Zieldefinition sehr viel Unterstützung gibt. Als ehemaliger Lehrer und Trainer erlebe ich, dass Kolleg/innen sich beim Definieren von konkreten Zielen oft nicht leicht tun und vor allem

die Messbarkeit immer wieder anzweifeln. Es braucht ganz viel an Diskussion, bis sie sich darauf einlassen! Und dann ist auch noch eine Begleitung während der Umsetzung bis zur Zielerreichung und während der abschließenden Eigenevaluierung notwendig.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist, dass man Bewusstsein dafür schafft, dass die **Messbarkeit eines Zieles nicht immer nur quantitativ, sondern durchaus auch qualitativ sein kann**, wenn man sich die Parameter dafür gut überlegt.

Ich denke, dass der Schlüssel zum Erfolg der ist, dass man es schafft, in einer Schule einige „**Mutige**“ zu mobilisieren, die sich in Partnerschaften oder Kleingruppen gemeinsam auf die Herausforderung einlassen, Ziele mit Blickwinkel auf den Nutzen für die Schüler/innen möglichst präzise formulieren und dann an der Erreichung arbeiten. Die Ziele sollten nicht zu groß sein, um in einem überschaubaren

Zeithorizont zu einem Ergebnis kommen zu können. Lieber kleine Schritte nach vorne als große Schritte, bei denen manzurückfällt. Ganz wichtig ist auch die Reflexion der Zielerreichung.

Wenn es in einer Schule einigen Personen gelungen ist, sichtbare (messbare) Veränderungen zu den Schüler/innen zu bringen, dann werden andere neugierig und ebenfalls mutiger und probieren es auch. Im Endeffekt spielt auch hier wieder der Bottom-up-Prozess eine Rolle, der sich erst später auf die Organisation selbst auszuwirken beginnt.



Andrea Widmann,
Schulentwicklungsberaterin

Andrea Widmann:
Ein paar Gedanken zu Ihrer Diskussion: Ich finde es nachvollziehbar, wenn Sie sagen: „Professionalität kann nicht verordnet werden“. **Gleichzeitig bin ich skeptisch, ob es zielführend ist, an**

Lehrer/innen zu appellieren, sie sollten sich in einem Bottom-up-Prozess professionalisieren.

Meine Erfahrung als externe Beraterin ist, dass eine Gruppe von Lehrpersonen sich ohnehin ständig professionalisiert und eine andere Gruppe die eigene Professionalisierung nicht vordergründig als Ziel sieht. Und wenn Anforderungen von Seiten des Bundesministeriums kommen, würde ich es befürworten, sich damit auseinanderzusetzen und gemeinsam zu klären, ob und wie die Anforderungen verstanden und umgesetzt werden können. Ist das nicht Qualitätsentwicklung: sich verantwortungsvoll gemeinsam ein Bild zu machen und zu entscheiden, in welcher Form das Beste für den Schulstandort (und die Schüler/innen) umgesetzt werden kann?

Also ist das Einfordern von gemeinsamer Professionalisierung (mit allen Konflikten, die dafür auszutragen sind) legitim und auch produktiver (weil dabei Grundsatzfragen und Spannungen bearbeitet werden) als der Wunsch nach individueller, selbst gewollter Professionsentwicklung.

ki2020: Welche bewährten Ansätze kennen Sie aus der Praxis, um Pädagog/inn/en, die „die eigene Professionalisierung nicht vordergründig als Ziel sehen“, Lust auf Professionalisierung zu machen?

Ich denke,
dass der Schlüssel zum
Erfolg der ist,
dass man es schafft, in
einer Schule einige „Mutige“
zu mobilisieren ...

Franz Erhard: Das „Lust auf Professionalisierung machen“ hängt meiner Erfahrung nach immer mit der Möglichkeit zusammen, positive Beispiele vorzuweisen oder auch den Nutzen in einem konkreten Fall in der Schule sichtbar zu machen.

Als Berater in Schulen habe ich mir immer konkrete Beispiele gesucht und mit den Erfahrungsberichten von Kolleg/innen gearbeitet. Das ist aus meiner Sicht das Erfolgsrezept, um Lehrer/innen Lust zu machen, auch in die Veränderung, d.h. Professionalisierung, zu gehen.

ki2020: Was bedeutet aus Ihrer Sicht die Initiative SQA? Welche Chancen sehen Sie?

Franz Erhard: SQA ist die Chance, dass Qualitätsmanagement Einzug in alle allgemeinbildenden Schulen hält. Die Schulen können in den Entwicklungsplänen ausgehend vom eigenen Status und in der selbst gewählten Geschwindigkeit ihre gewünschte Entwicklung für die nächsten drei Jahre festlegen und dann gezielt daran arbeiten, den gewünschten Zustand zu erreichen.

Bei der Planung können sie eigene Stärken, aber auch Entwicklungspotenziale berücksichtigen, sodass die Entwicklung angepasst an den jeweiligen Schulstandort mit seinen besonderen Rahmenbedingungen erfolgen kann. Zusätzlich bekommen die Schulleiter/innen Unterstützung durch die jährlichen Gespräche mit den BSI, in denen die bisherige Entwicklung und auftretende Schwierigkeiten reflektiert werden können und deren Ergebnisse für die weiteren Entwicklungsschritte genutzt werden können. Damit wird die kontinuierliche Arbeit mit dem „PDCA-Kreis“ trainiert und diese kann ins „Alltagsleben“ einer Schule übergehen.

SQA ist aus meiner Sicht die „organisationelle Professionalisierung“ und hier kommt, wie von Frau Widmann angesprochen, die Initiative „top down“!

Als Berater in Schulen habe ich mir immer konkrete Beispiele gesucht und mit den Erfahrungsberichten von Kolleg/innen gearbeitet.

ki2020: Welche Rolle spielt EPIK in diesem Zusammenhang?

Franz Erhard: EPIK ist eine „Initiative von oben“, um den Fokus der Lehrer/innen auf die „Berufsp Professionalität“ zu lenken. Daraus sind viele fruchtbringende „Inputs“ entstanden (epik.schule.at), aber der Weg „in die Breite“ wurde leider nicht wirklich gefunden. In der Ausbildung von zukünftigen Lehrer/innen wurden die Domänen teilweise in Curricula berücksichtigt – die Wirkung davon wird man aber erst in einiger Zeit sehen können.

EPIK ist eine „Initiative von oben“, um den Fokus der Lehrer/innen auf die „Berufsp Professionalität“ zu lenken.

In Niederösterreich hat die PH NÖ gemeinsam mit dem LSR für NÖ ein Pilotprojekt durchgeführt, in dem Schulen sich freiwillig über ein Jahr unter Begleitung von Schulentwicklungsberater/innen mit den Domänen auseinandersetzen konnten und daraus auch viel profitiert haben. Ein weiteres „Ausbreiten“ des Projekts auf mehr Schulen ist aber auf Grund der finanziellen Ressourcen nicht machbar. Natürlich ist es möglich, Erfahrungen aus dem Projekt in die Fort- und Weiterbildung einfließen zu lassen, es zeigt sich aber auch hier, dass für die Schulentwicklung über die klassische Fort- und Weiterbildung hinaus weitere

Ressourcen für externe Begleitung unbedingt nötig sind. Daraus ergibt sich, dass die angesprochene „Top-down-Forderung“ mit dem Verknüpfen von Entwicklungsressourcen funktionieren könnte.

ki2020: Was möchten Sie selbst gerne entwickeln und lernen?

Welche Netzwerke, Gruppen oder Institutionen sind hierfür geeignete Lernpartner?

Franz Erhard: Es wurde vor kurzem eine QM-Vernetzungsgruppe der PH gegründet, in der es noch vieles zu entwickeln gibt. Und in diesem Bereich gibt es natürlich auch sehr viel voneinander zu lernen, da in jeder PH gute Ideen vorhanden sind. Es ist sehr spannend, diese Ideen für alle nutzbar zu machen! Als Lernpartner im QM-Bereich könnten für die PH die Fachhochschulen sehr interessant sein, da sich diese bereits lange mit diesem Thema auseinandersetzen!

Eine QM-Vernetzungsgruppe der PH klingt nach einem guten Schritt! Und die Virtuelle PH könnte dazu ihr langjähriges Know-how beisteuern, wie man Vernetzungsaktivitäten digital unterstützt.

ki2020: Gibt es abschließend noch irgendetwas, das Sie uns im Rahmen dieses Forums mitteilen möchten?

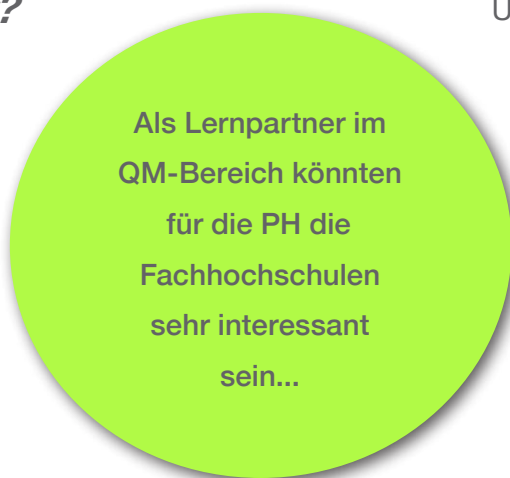
Franz Erhard: Wir hatten heute Vormittag an der PH NÖ eine Veranstaltung zum Thema „Lesson/Learning Studies“ und ich dachte, dass sich eventuell ein

oder zwei Gedanken daraus für ein Schluss-Statement ergeben könnten. Und siehe da, der Fall ist tatsächlich eingetreten. Aus den Ausführungen von Univ.Prof. John Elliott und Univ.Prof. Peter Posch wurde klar, dass Verbesserung im Unterricht immer dann sichtbar wird, wenn Lehrer/innen gemeinsam an der Planung und Reflexion von Unterricht arbeiten, sie also „learning communities“ bilden (können), was ja auch ein Zeichen von persönlicher und organisationaler Professionalität ist.

Und dieser Tatsache wird auch im Bundes-Schulaufsichtsgesetz Rechnung getragen (Top-down-Ansatz!), da dort die Verpflichtung zu „gemeinsamer Arbeit an Entwicklungsplänen“ festgeschrieben ist.

Daran anknüpfend möchte ich abschließend nochmals auf die Notwendigkeit von verknüpfter Top-down- (SQA) und Bottom-up-Arbeit (EPIK) im Sinne der Qualitätsentwicklung und Professionalisierung hinweisen. Das ist aus meiner Sicht der Schlüssel zum Erfolg, um die Herausforderungen der Zukunft professionell meistern zu können!

ki2020: Danke für das Gespräch!



Wenn Sie Mitglied bei
ki2020 werden möchten,
schreiben Sie bitte an
info@virtuelle-ph.at

Impressum

Medieninhaber: Bundesministerium für Bildung und Frauen
Minoritenplatz 5, 1014 Wien

Diese Gesprächsreihe wird in Kooperation zwischen der
Community Plattform [kreativinnovativ2020](http://www.kreativinnovativ2020.at) und der [SQA-](http://www.sqa.at)
Initiative durchgeführt. Die Dokumente dieser Gesprächs-
reihe sind auf dem Online Campus Virtuelle PH abrufbar
unter: <http://www.virtuelle-ph.at/course/view.php?id=826>

Interviews: Lotte Krisper-Ullyett
Textbearbeitung und Layout: Christine Moore

Auch im Jahr 2014 kom-
men Bildungsinnovator/innen
zu Wort, um ihren Qualitätsansatz im Hinblick auf SQA zu
beschreiben und zu reflektieren. Melden Sie sich, wenn
Sie sich als Gesprächspartner/in zur Verfügung stellen
möchten. ki2020, eine vom BMBF ermöglichte Plattform
für Menschen mit Interesse an Schulentwicklung, freut
sich über neue Mitglieder.

Kontakt: Lotte Krisper-Ullyett
Moderatorin von ki2020
lotte@krisper.com

