

EOS Online-Diskurs

„... und dann kam Corona“

Schulentwicklungsberatung unter veränderten
Rahmenbedingungen?!

Konferenz Bericht

Konferenz für Schulentwicklungsberater*innen

Mittwoch, 24. 6. 2020 / 14:00 bis 17:30 Uhr

Intention der Veranstaltung

In dieser Konferenz wollen wir ...

- einen gemeinsamen Blick auf die veränderte und veränderliche Situation – in Schule und in der Schulentwicklungsberatung werfen,
- bisherige Erfahrungen, Einblicke und Perspektiven zu Beratung im Kontext von Corona austauschen und professionell reflektieren,
- als Berater*innen konkrete Ideen für das weitere beraterische Tun entwickeln, die dem eigenen Verständnis von Beratung und den geänderten Bedingungen gerecht werden.

Impuls-Videos

Zur Einstimmung auf die Thematik haben wir 14 Personen aus ganz Österreich eingeladen, zu beschreiben, was sich in ihrem Arbeitsumfeld, in Ihrem Wahrnehmungsbereich durch die aktuelle Situation mit Corona in den Schulen verändert hat. Wir haben sie auch gefragt, was Berater*innen, aus Ihrer Sicht wissen sollten, wenn sie wieder mit den Schulen arbeiten und was jetzt anders ist als vor fünf Monaten?

Einige Tage vor der Veranstaltung stellten wir den Konferenzteilnehmer*innen diese Impuls-Videos zur Verfügung, mit denen wir auch in der ersten Arbeitsphase gearbeitet haben.

EOS dankt recht herzlich folgenden Personen, die sich für ein Interview zur Verfügung gestellt haben bzw. selbst einen Videobeitrag verfasst haben:

Schulleiter*innen

- Christian Grabher: Direktor NMS/VS Vorarlberg (Schule am See)
- Barbara Leitner: VS & ASO NÖ
- Sabine Puchinger: AHS-Direktorin und Schulentwicklungsberaterin NÖ

Lehrer*innen

- Susanne Egger: Lerndesignerin in einer NMS in Tirol
- Claudia Greifeneder: SQA-Koordinatorin AHS in OÖ
- Sylvia Weber: BHS-Lehrerin, Jugendberaterin im Team you@tgm / Wien

Digitalisierung & Entwicklung & Sprachen

- Barbara Buchegger: Saferinternet.at / Österreichisches Institut für angewandte Telekommunikation
- Carla Carnevale: Expertin für sprachsensiblen Unterricht und Mehrsprachigkeit am ÖSZ

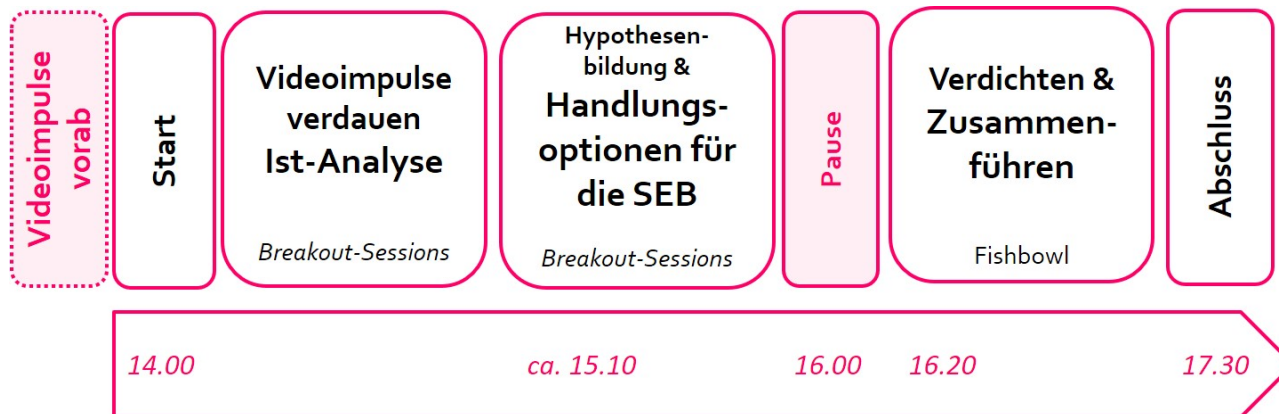
Schulaufsicht, PH, Gruko-Projekt, Schulentwicklungsberatung

- Judith Sauerwein: QM Vorarlberg
- Birgitt Stolba: Gruko Koordinatorin PH Wien
- Vorstand der ARGE Schulentwicklungsberatung

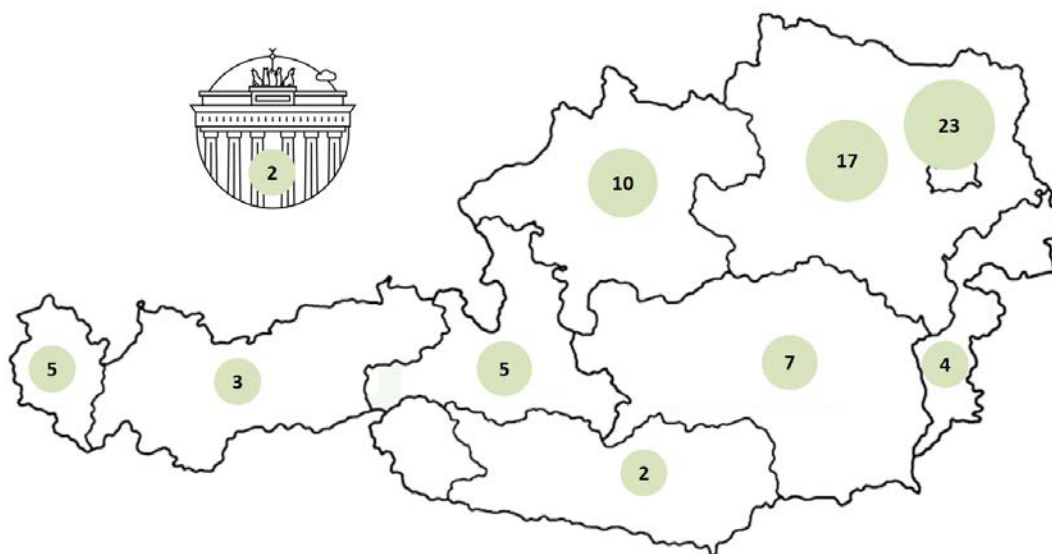
Soziale Aspekte/ Sozialpsychologie/ Beratung

- Monika Dunder: Beratungslehrerin an einer VS & NMS in Wien
- Verena Prasek: Schulsozialarbeiterin in Wien an VS & NMS
- Brigitte Steiner: Beratungslehrerin und NMS-Lehrerin Burgenland

Programm / Ablauf



Zusammensetzung der Teilnehmer*innen



Planungs- und Moderationsteam

- Simone Atzesberger
- Evelyn Dechant-Tuchelau
- Irene Ecker
- Dietmar Osinger
- Christian Schmid-Waldmann
- Julia Schriffel

Zusammenstellung der Dokumentation

- Dietmar Osinger

Die Konferenzteilnehmer*innen wurden eingeladen, in Kleingruppen die Aussagen in den Impulsvideos mit dem Fokus „Was sind **zentrale Aspekte, die in der Zeit der Veränderung / Verunsicherung wichtig waren – Aspekte, die für die Beratung von Schulentwicklungsprozessen relevant sein könnten?**“ auf vier Ebenen zu analysieren und die wichtigsten Beobachtungen zu notieren. (Es ging in diesem Schritt noch nicht um Schlussfolgerungen und Handlungsschritte, sondern um eine gute IST-Analyse.)

Individuelle Ebene

Wie ging es den Akteur*innen (Schüler*innen, Lehrer*innen, Schulleiter*innen, Eltern) persönlich/emotional (in dieser Zeit der Veränderungen und Bedrohungen)? ...

Beziehung Lehrer*innen & Schüler*innen

- Kontakt mit Schüler*innen war oft nicht aufrecht zu erhalten, klare Struktur ging für viele Schüler*innen verloren → verstärkt bei Familien bzw. Lehrer*innen, denen das Knowhow und die Infrastruktur fehl(t)en. Leistungsschere ist aufgegangen, Veränderung der Gruppendynamik in der Klasse, Schock unter den Schüler*innen.
- Fehlen von persönlichen Kontakten jenseits von sozialen Medien (v.a. auf Schüler*innenebene, aber auch bei den anderen) war die große Herausforderung: Wie bleibe ich in Beziehung, trotz der Distanz? → Häufig über Telefonate, dann über Zoom oder Teams etc. → Wenn Lehrer*innen / Schulleiter*innen schon im Vorfeld in virtuellen Tools erfahren waren, ging es leichter.
- Speziell in der Grundschule war es schwierig, die Kontakte auf virtuellem Weg zu pflegen. Ausstattungsprobleme und die Sorge, die Kinder nicht erreichen zu können. Ängste bei Kindern und wie werden sie aufgefangen? Wie wird das wieder zusammengeführt? Unsicherheit ist noch immer da.
- Schüler*innen haben sich zu Hause einsam gefühlt – wollten ihre Peers, ihre Freundschaften, die Klassengemeinschaft wieder haben. Beziehungsebene nur in Präsenz möglich.
- Auch Schüler*innen haben sich digital schwer getan.
- Enttäuschung der Schüler*innen, wenn die Arbeitsergebnisse und Leistungen der virtuellen Lernphasen nicht anerkannt werden und nicht in die Beurteilung einfließen – „Mitarbeit“ spiegelt nicht die Intensität der individuellen Arbeiten wider.

Herausforderungen & Überforderungen

- Aufrechterhaltung der Motivation während der gesamten Dauer des Distance-Learnings (Schüler*innen, Lehrpersonen, Eltern)
- Selbstorganisation, Zeitmanagement (Zeitverschiebungen, Routinen bilden)
- Überforderung bei den Lehrer*innen, trotzdem schnelles Erlernen der neuen Medien; bildungsferne Schüler*innen → gute und schlechte Beispiele.
- Abgrenzung zwischen Beruf und Privatleben war schwierig und es gab Probleme, die persönlichen Anforderungen (eigene Kinder) und die Anforderungen durch die Schule zu vereinen.

- Überforderung der Lehrer*innen – viele Mails, vor allem zu Beginn – und das Bedürfnis, immer sofort zu antworten.
- Es entstand für die Lehrenden sehr viel Mehraufwand durch das e-Learning, das erzeugte Stress.
- Individuelle Angst (auf Lehrer*innenseite) hat in vielen Fällen die Arbeit der Einzelnen komplett blockiert.
- Fassungslosigkeit unter den Lehrer*innen, Panik ist ausgebrochen, vorrangig individuelle Sorgen.
- Teamerfahrene Kolleg*innen konnten diese Herausforderungen besser bewältigen.

Eltern

- Elternarbeit unterschiedlich gut – oft Angst bei Eltern und Schüler*innen
- „Extrembeispiele“ machen stutzig (z.B. Verbot des Elternteils, dass Lehrperson online ins Wohnzimmer kommt. Der freie Raum wird unterschiedlich interpretiert und das ganze Spektrum wird ausgenützt, wenn Alltagsroutinen außer Kraft gesetzt sind.)
- Virus wurde kaum mit den Schüler*innen thematisiert, Eltern und Kinder haben das bei Beratungslehrer*in deponiert.

Reaktionen auf Krisensituation

- Viele Gerüchte bis zum Freitag vor dem Lockdown. Fassungslosigkeit unter den Lehrer*innen, Panik ausgebrochen, vorrangig individuelle Sorgen. Erste Wochen geprägt von Angst und von der Hoffnung, dass es nach den Osterferien vorbei ist.
- Nach 2-3 Tagen Widerstandswelle gegen die Digitalisierung haben Lehrpersonen ihre digitalen Kompetenzen stark ausgebaut und in Eigeninitiative – aus der Not heraus – kreative Lösungen entwickelt.
- Unterschiedliches Tempo aus der Schockstarre heraus – viel Power, viel Energie, viel Arbeit auf Leitungsebene, auch auf Ebene der Lehrer*innen. Aktuell eher depressive Grundstimmung & Unsicherheit: Wie wird es im Herbst werden? Jetzt ist alles zeitverzögert, gedämpft. Jetzt sind wir im Angsttal.
- Aufbau von Buddy-Systemen
- Die Ankündigung des Shutdowns wurde von den Schüler*innen sehr unterschiedlich aufgenommen.
- Krise hat Vorrang! Flexibilität auch von uns Schulentwicklungsberater*innen gefordert – Überforderung auf vielen Ebenen spürbar: zeitlich, Umfang der Aufgaben, technisch (Aneignen der Fähigkeiten).

Unterrichtsebene / pädagogischen Ebene

Was war – abgesehen vom Digitalen – anders? Wie hat sich die Lehrer*innenrolle verändert? ...

Veränderung des Unterrichts

- Die überwiegende Zahl der Schüler*innen findet nicht so viel Unterschied in der Qualität und Nachhaltigkeit des digitalen Lernens zum analogen Lernen. Viele meinen, sogar besser gelernt zu haben.
- Schwierigkeit, Beziehung zu halten; coachende Lehrer*innen haben sich leichter getan; jetzt kleine Gruppen → tw. angenehm; Kinder sind müde, träge, ist eine gekünstelte Situation, kein normaler Unterricht; Unterschiede haben sich verstärkt: Kinder konnten über digitale Plattformen nicht erreicht werden → es fehlte tw. Struktur zuhause und/oder die technische Ausstattung; Kontakt zu Kindern und Eltern war in der Corona-Zeit sehr unterschiedlich.
- Der Umgang mit Maturant*innen in dieser Zeit: Kaum Kontakt mit den Schüler*innen, man hat sie „hängengelassen“; wenn man bereits Strukturen hatte, hat es geklappt, wenn man aber Hilfe gebraucht hätte, gab es ein Manko.
- Bei der Kommunikation und der Unterrichtssituation hat sich fast alles verändert.
- Emotionen und Bedürfnisse sind anders als in der Klasse. In einem neuen Medium zu kommunizieren, müssen Lehrer*innen erst lernen.
- Große Unterschiede zwischen den Schultypen.
- Lehrer*innen, die eigenständiges Arbeiten unterstützt und viel in die Beziehungsarbeit gesteckt haben, haben sich leichter getan und konnten auch die Stärken der Schüler*innen besser aktivieren.
- Eine spezielle Herausforderung war, handlungsorientiertes Lernen im Online-Bereich zu ermöglichen.
- Lehrer*innen, die vor der Krise an Beziehung interessiert waren, waren das auch weiterhin, wer das nicht war, hat sich auf Leistungen konzentriert.
- Dinge, die gut laufen, laufen lassen.

Arbeitsaufträge

- Die Vorbereitung war sehr zeitintensiv. Viele Kolleg*innen und Schulleiter*innen haben sehr besonnen agiert und Online-Lernen in ein paar Stunden vorbereitet.
- Aufgabenpakete waren im Pflichtschulbereich die hauptsächlich gewählte Form und es wurde meist die Papierform gewählt.
Studie: 80% der Lehrenden haben hauptsächlich mit Arbeitsblättern gearbeitet – Information en bloc vs. Verstehen fördern und darauf fokussieren. Es hat sichtbar gemacht, dass man die klassische Form des Unterrichts übertragen hat.
- Aufgabenstellungen haben an manchen Schulen sehr gut funktioniert, es gab aber auch Rückmeldungen über starke Überforderung der Schüler*innen und das Fehlen jeder sozialen Kommunikation.

- Organisation der Abholung und Abgabe der Arbeitsaufträge findet in einer Bandbreite von Überbetreuung bis zu wenig Betreuung statt.
- Herkömmlicher Unterricht (von Stunde zu Stunde, Arbeitsblätter...) stieß an seine Grenzen
- Es gab wenige Informationen in anderen Sprachen als Deutsch.

Individualisierung

- Individualisierung war möglich und eröffnete auch hohes Lernpotential. Voraussetzung dafür waren allerdings bereits vorhandene Kompetenz der Selbstorganisation und eine adäquate strukturelle Ausstattung bzw. die Initiative, Schüler*innen am Weg in die Eigenverantwortlichkeit und Selbständigkeit aktiv zu begleiten.
- Durch die kleinen Gruppen und durch das Erstellen individueller Pläne für die einzelnen Schüler*innen haben diese unheimlich profitiert, das individuelle Coaching zeigt Wirkung.

Kommunikation im Kollegium

- Hohe Teamfähigkeit, Abstimmung und Kommunikation unter den Kolleg*innen waren sehr sehr wichtig.
- Wenn Lehrpersonen sich nicht abgesprochen haben, kam ein Overload bei den Lernenden zusammen. Termine und Fristen bei „strengen“ Lehrpersonen erzeugten Druck und führten dazu, dass andere Aufgaben weniger erfüllt wurden.
- Lehrer*innen zeigen hohe Fortbildungsbereitschaft, auch zu sonst nicht üblichen Zeiten, wenn sie wirklich Bedarf verspüren.
- Die Stärkung und vor allem Zusammenführung der unterschiedlichen Kompetenzen im Lehrkörper (technisch & didaktisch versierte Kolleg*innen) ist ein Thema für die nächsten Entwicklungsschritte, wenn es um den Unterricht geht.

Kooperations- & Organisationsebene

Wie lief die Zusammenarbeit & Kommunikation? Welche Strukturen waren wobei wichtig? Welche wurden genutzt? ...

- Es war sehr viel Flexibilität während des Lockdowns nötig – viel Kooperation, Koordination, Interaktion und Austausch zwischen allen beteiligten Gruppen.
- Krise zeigt die Strukturen und Stimmungen auf (wenn es gut lief oder wenn es nicht gut lief) – zwischen Führung und Team, innerhalb des Kollegiums, der Teams. Teamerfahrene Kolleg*innen konnten diese Herausforderungen besser bewältigen, entwicklungsbereite Schulen tun sich auch in Krisenzeiten leichter.
- Schulen mit sehr ausgefeilten, gut eingespielten, sehr autonomen Strukturen (Teamstrukturen, Teamsprecher*innen, Sitzungskultur) haben sich leichter getan, die Krise zu bewältigen, kleine Einheiten haben sehr autonom auf die individuelle Situation eingehen können. Funktionierende Kooperationen (etwa Teamteaching) erleichtern die Bewältigung solcher Situationen ungemein.

- Schulen, die schon mit digitalen Tools gearbeitet haben, haben davon profitiert. Das hat auch den Austausch von Materialien unter Kolleg*innen unterstützt und Impulse gesetzt Online-Tools auch in Zukunft (für definierte Situationen) einzusetzen.
- Diskrepanz zwischen sehr engagierten Kolleg*innen und Kolleg*innen, die sich in der Krisenzeit ganz zurückgenommen haben, ist sehr groß und hat Auswirkungen auf die weitere Zusammenarbeit.
- Krisen machen Ordnungen und Unordnungen sichtbar. Die in den Schulen oft fehlende Rollenklärungen zeigen sich natürlich speziell auch in Krisenzeiten (Rolle der KVs, der Sozialarbeiter*innen etc.)
- Unterschiedliche Wahrnehmungen:
 - Lehrer*innen als Einzelkämpfer*innen vs. ausgezeichnete Zusammenarbeit zwischen den Kolleg*innen, Teamarbeiter*innen blieben Teamarbeiter*innen, Einzelgänger*innen ebenso.
 - Die allermeisten Lehrer*innen waren sehr engagiert im Kontakthalten mit den Kindern und Jugendlichen vs. Klassenvorständ*innen waren die einzigen, die eine direkte Verbindung zu den Schüler*innen hatten vs. erst durch die Intervention der Beratungslehrerin wurden Kontakte zu „verloren gegangenen Schüler*innen“ hergestellt und Unterstützung ermöglicht.
- Schulstandortübergreifend wurden teils sehr positive Erfahrungen im Austausch und in der gegenseitigen Unterstützung gemacht, die als Chance für zukünftige Zusammenarbeit gesehen werden kann.
- Fehlende Infrastruktur erzeugte manchmal große Probleme, selbst dann, wenn „Willigkeit“ vorhanden war.
- Schulentwicklungsaktivitäten wurden als Belastung wahrgenommen, weil viele operative Dinge als dringender angesehen wurden.
- Eltern wurden – teilweise auch wegen fehlender digitaler Kompetenzen – als die „schwächsten Glieder“ wahrgenommen. Schulen haben sich oft zu wenig Zeit genommen, tragfähige Partnerschaften aufzubauen. Die Beziehung zu den Lehrenden ist aber speziell in Krisensituationen sehr wichtig.
- Unterstützung durch Telefonhotline (proSchul Berlin)
- Die Kommunikation zwischen den Systemebenen wurde als schwierig und herausfordernd erlebt: Unterschiedliche Anweisungen, fehlende oder unzureichende Verordnungen bzw. „nachgereichte“ Vorgaben, die gelebte Praxis wieder umgedreht haben ...

Ebene der Führung

Wann war Führung hilfreich? Welche Interventionen setzten Schulleiter*innen? ...

- Führung musste in der Krise präsent sein, da sein, unterstützen; Rückhalt der Führungskräfte wurde als durchgehend positiv empfunden; hilfreich war Klarheit, dass Situation jetzt so ist und wir uns damit auseinandersetzen müssen.
- Führungskraft als zentrale Ansprechperson war sehr hilfreich; Schulleitungen mussten filtern – hatten eine wichtige Rolle dabei, zu schauen, dass Schulalltag funktionieren kann.
- Es war eine große Herausforderung für die Schulleitungen, in der Krise Ruhe zu bewahren. Starke Schulleitungen wurden gestärkt, schwächere waren sehr überfordert (Krise hat auch hier Scheinwerfer geworfen und Differenzen deutlicher gemacht).
- Hilfreich war, ein starkes Leitungsteam um sich herum zu haben.
- Arbeit mit Schulleitungen bedarf einen speziellen Fokus auf drei Bereiche (die so schon auch im neuen Schulleiter*innenprofil definiert sind): „Kontinuierliche Weiterentwicklung des Unterrichts“, „Konflikt & Krisenmanagement“ und „Schulleitungsarbeit organisieren & strukturieren“.
- Viele Führungskräfte haben die Schule hervorragend durch die Krise geführt und auch die Chance genutzt, um sich und ihre Position im Kollegium zu stärken. Dort wo das nicht gelungen ist, dort wo die Schulleiter*innen eher paralysiert waren oder wo vorher die Leitungssituation schon schwierig war, wurde die Position der Schulleitung auch noch schwächer, was sicher Auswirkungen auf weitere Prozesse haben wird.
- Es hat sich gezeigt, wie wichtig und zentral die Beziehung zwischen Schulleitung und Lehrer*innen ist. Die Zeit für Absprachen, Konferenzen und Besprechungen, die jetzt leichter zu finden war, hat sich sehr fruchtbringend ausgewirkt.
- Schulleiter*innen brauchen gerade in Krisenzeiten, in Zeiten hoher Komplexität ein Gegenüber, einen externen Blick, um die Situation zu ordnen. (Online-)Coaching wird hier gern und erfolgreich in Anspruch genommen. Ähnliches gilt für Steuergruppen in Entwicklungsprozessen, wenn es darum geht, die (Krisenzeit)Prozesse in der Schule zu steuern.
- Schulleiter*in hat mit unglaublicher Zuversicht gesagt: Wir schaffen das!

Die Konferenzteilnehmer*innen wurden eingeladen, in einem ersten Schritt in Kleingruppen Hypothesen zur aktuellen und künftigen Situation von Schulentwicklung und Schulentwicklungsberatung zu formulieren und Handlungsoptionen für zukünftige Schulentwicklungsberatungsprozesse zu beschreiben.

- Wo sind konkret unsere Handlungsfelder? Wo könnten / sollten wir Schritte setzen? Was sollten oder könnten wir thematisieren?
- Worauf müssen wir besonders aufpassen?
- Brainstorming zu grundsätzlichen Herangehensweisen und konkreten methodischen Ideen.

Hypothesen zu ...

... individuellen Entwicklungen & Lehrer*innenrolle

- Die Krisensituation führte zu psychischer Überbelastung, gestiegenem Stresspegel, Schock bzw. Traumatisierung von (einzelnen?) Lehrer*innen und Schulleitungen.
- Sich nicht mit Digitalisierung auseinandersetzen zu wollen, kann zu einer größeren Zahl an Frühpensionierungen führen.
- Das Lehrer*innenbild ändert sich und die Lehrenden bekommen mehr Wertschätzung.
- Bestehende Rollen der Lehrer*innen sind in Frage gestellt → mögliche Veränderungen in Richtung Lerncoach.

... Veränderung der Schulkultur

- Grad der Aufmerksamkeit gegenüber Krisen wird sich erhöhen. Schulen werden achtsamer und vermehrt bereit sein, ihre Strukturen zu analysieren und Verantwortlichkeiten zu klären.
- Die Krise führt zu erhöhter Lernbereitschaft der Organisation, zur Stärkung von Schule als lernende Organisation, als professionelle Lerngemeinschaft. (→ Resilienz)
- Die individuelle Lernbereitschaft der Kolleg*innen wird sich erhöhen, die Akzeptanz von und der Wille für Veränderung wird steigen vs. Grundhaltungen der Menschen gegenüber den Kindern und ihren Umständen hat sich nicht geändert, dasselbe gilt für die Arbeit im Team.
- Schulen, die schon erfolgreiche Teamentwicklung haben, schaffen auch die Krisenbewältigung besser. Schulen, an denen noch Überzeugungsarbeit geleistet werden muss, dass Teamarbeit stärker ist als Einzelleistung, tun sich schwer.
- Unterschiede in den Lehrer*innenkollegien werden sichtbarer, Stärken und Schwächen werden stärker bewusst, zugedockte Konflikte könnten aufbrechen, Teams haben sich verändert (zusammengerückt / auseinandergebrochen).
- Die Hemmschwelle zur Verwendung von digitalen Tools ist bei allen Beteiligten geringer geworden. High tech erfordert high touch → digitale Tools erfordern auch mehr soziale Prozesse.
- Themen in den Entwicklungsplänen werden sich ändern. Mögliche Themenschwerpunkte: Digitalisierung, Kleinstrukturen, Kooperation und Teamentwicklung – ausgerichtet an den Zielsetzungen des Schulstandortes, Vernetzung und Austausch ...

- Kooperation und Teamentwicklung rücken verstärkt in den Fokus, da klare einheitliche Regelungen als notwendig und hilfreich erlebt wurden. Bedeutung und Sinnhaftigkeit von Kooperationen und Teams wird steigen.
- Viele Schulen sehen die Entwicklung der digitalen Kompetenz auf allen Ebenen als vordringliche Aufgabe ihrer Schulentwicklung.
- Die Beziehungsebene in der Schule gewinnt an Bedeutung. Die Wichtigkeit der Beziehungsarbeit der KVs wird steigen.
- Schule ist in der Corona-Krise auch eine Betreuungseinrichtung geworden.

... Rolle der Leitung

- Führung gibt Orientierung durch die Krise. Kommunizierte Strukturen geben Sicherheit. Klarheit der Vorgaben von Schulleiter*innen verhindern übliche Mäuscheleien. Zuversicht der Schulleitung entlastet das Team.
- Schulleitungen (speziell von jenen an Schulen mit besonderen Herausforderungen) werden verstärkt Coaching bezüglich ihrer Leitungsfunktion brauchen. Bereitschaft dazu, ist möglicherweise durch Corona gestiegen.
- Der Anspruch an Führung wurde größer. Die Aufgabenbereiche für Schulleiter*innen sind in den letzten Jahren aber so stark angewachsen, dass sie kaum zu bewältigen sind. Die Ebene darunter übernimmt noch zu wenig Aufgaben.
- Schulentwicklung entlastet Schulleitung auf der Systemebene.

... Schüler*innen & Unterrichtsentwicklung

- Schulen werden sich verstärkt mit ihrer pädagogischen Haltung auseinandersetzen und – unter Einbeziehung der Krisenerfahrungen – am Standort (neue) pädagogische Konzepte mehr Selbstorganisation und verbesserter e-Didaktik erarbeiten.
- Die Digitalisierung an den Schulen wird zunehmen, digitale Instrumente bekommen einen größeren Stellenwert.
- Der Wunsch von Schüler*innen und Eltern nach mehr Transparenz bezüglich Aufgabenstellung und Leistungsbeurteilung wird neue Formen von Classroom-Management benötigen.
- Das Problem der Segregation wird sich in den Schulen verstärken (Heterogenität der Schüler*innen im Lernverhalten, weniger Austausch zwischen unterschiedlichen Schüler*innengruppen, verstärkte Fixierung auf die „eigene Blase“).
- Kinder, die Schulängste haben, sind mit der Situation besser zurechtgekommen.

... Eltern

- Die verstärkte Digitalisierung wird eine Veränderung in der Elternarbeit notwendig machen. Schulen wurde verstärkt bewusst, dass sie auf die Kooperation mit den Eltern angewiesen sind.
- NMS versucht Eltern eher auf Distanz halten, AHS sucht eher deren Nähe.
- Familien mit Fluchterfahrungen haben die Ausgangsbeschränkungen sehr ernst genommen.

... Beratung

- Das Spannungsfeld zwischen verordneter und „freiwilliger“ Schulentwicklung bleibt (Widerstand).
 - Es wird verpflichtende Schulentwicklung und verpflichtende Begleitung/Beratung geben (stärkere Verpflichtung durch externe Evaluation).
 - Schulentwicklungsberatung, die „verordnet“ wird, wird sensibler in der Beratung (schwieriger).
- Phänomene verschärfen sich in der Krise: Viele Schulen erwarten sich schnelle Handlungsanleitungen, um Löcher zu stopfen. Daher wird es schwieriger – zu Beginn eines Beratungsprozesses und unter erhöhtem Handlungsdruck der Schulen – die Bedürfnisse einer Schule zu erkennen. („Es gibt keinen generell richtigen/falschen Zeitpunkt für Reflexion – es gibt nur einen individuellen passenden Zeitpunkt.“)
- Schulentwicklungsberatung ist weit nach hinten gereiht vs. Schulstandorte werden stärker die Schulentwicklungsbegleitung/-beratung in Anspruch nehmen.
- Es wird leichter, Termine für die Schulentwicklungsberatung zu finden, da auch Videotermine genutzt werden können.
- Schulentwicklungsberatung wird sich stark in Richtung Coaching- & Supervisionsbereich ausdehnen müssen (Führungskräfte, Steuergruppen, Kleingruppen, Nachfrage nach Einzelcoaching).
- Bedarf an Schulentwicklungsberatung wird steigen.
- Die Digitalisierung bringt Chancen für die Schulentwicklungsberatung.
- Dringlichkeit der Schulentwicklungsprozesse ist nicht bewusst genug! Es braucht Außendruck, damit Veränderung stattfindet oder intrinsische Motivation.

Mögliche Handlungsfelder / Initiativen / Themenbereiche

Beratung allgemein

- Herausforderungen für Schulentwicklungsberater*innen
 - Umgang mit sichtbar gewordenen Bruchlinien / mit veränderten Schulen & Schulteams
 - Balance halten zwischen „Wir wollen schnell zum status ante zurückkehren“ und „Was haben wir in der Krise gelernt und was können wir mitnehmen?“
 - Schulen abholen, wo sie aktuell stehen und bereits laufende Entwicklungsvorhaben an die neue Situation anpassen.
 - Handlungsfähigkeit der Menschen im System unterstützen.
 - Auf die emotionalen Befindlichkeiten im Feld achten.
 - Vorbereitung auf eine mögliche „2. Welle“.
- Entwickeln von neuen Beratungsarchitekturen unter Berücksichtigung digitaler Medien.
- Unterstützung beim Aufbau professioneller Lerngemeinschaften (z. B. Lesson Study, kollegiale Hospitation, Leiter*innen-Netzwerke ...)
- Erweiterte Angebote in den Bereichen Coaching und Supervision (Führung / Lehrpersonen)

Reflexion & Evaluation

- Schulen bewusst machen, dass sie gerade einen intensiven (Schulentwicklungs)Prozess durchlaufen → Transparenz der Stärken / Schwächen: Krise als Scharfsteller → Reflexion und Evaluierung
- Mut machen, Neues auszuprobieren und weiterzumachen.
 - Sichtbar machen, welche Ressourcen an der Schule / bei den Lehrer*innen vorhanden sind, worauf aufgebaut werden kann, feiern → Forum bieten, die Krise aufzuarbeiten.
 - In einer Reflexionsschleife darauf zu schauen, was die Krise mit dem System Schule gemacht hat. → Lessons learned: Was will ich unbedingt mitnehmen? Was will ich auf keinen Fall haben?
- Synergien berücksichtigen und stärken: Wie kann das Kollegium voneinander profitieren?

Unterrichtsentwicklung

- Unterstützung der Entwicklung neuer pädagogischer Konzepte
 - Digitalisierung am Schulstandort
 - Entwickeln von e-Didaktik, auch im Sinn einer kritischen Medienkompetenz
 - Selbstorganisation, Individualisierung
 - Lerncoaching für Schüler*innen
 - Beziehungsgestaltung mit den Schüler*innen aus dem professionellen pädagogischen Kontext heraus. Wie und wodurch können Schüler*innen sozial und psychisch gestützt werden?
- Der virtuelle Klassenraum braucht mehr Begleitung der Lehrenden im sozialen Bereich → Unterstützung beim gemeinsamen Aufbau von Strukturen zur stärkeren Vernetzung im Team, um

den Schutzraum Schule mit der Kommunikation zwischen Lehrer*innen und Schüler*innen zu gewährleisten sowie um soziale Angebote für Schüler*innen als Ausgleich zur Digitalisierung zu erarbeiten und anzubieten.

- Umgang mit Diversität → Unterstützung bei der Entwicklung von Modellen, die – unter Berücksichtigung der heterogenen Voraussetzungen – Schüler*innen mit geringeren Ressourcen (sozial, kognitiv, strukturell...) verbesserte Chancen eröffnen und von denen Schüler*innen mit hohem Ausgangsniveau ebenfalls profitieren.

Führung

- Mögliche Handlungsfelder:
 - Stärkung der Führungsebenen durch Einführung mittlerer Ebenen
 - Verstärkte Auseinandersetzung mit „Führen und Emotionen“, Delegation von Führungsaufgaben und „geteilte Führung“, Konflikt- und Krisenmanagement ...
 - Gute Unterstützungssysteme für Führungspersonen (Coaching, Impulse durch Seminare, Führungskräftebildung, Vernetzungsangebote)

Schulpartnerschaft

- Elternarbeit thematisieren und die Entwicklung neuer Formen der Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen Kollegium und Eltern initiieren → analoge und digitale Zugänge eröffnen → unterschiedliche Rahmenbedingungen berücksichtigen.

Darauf müssen wir besonders aufpassen.

Auftrag und Ziele klären

- Bei laufenden Prozessen: Zielklärung neu? Was hat sich bewährt? Nicht nahtlos an bestehende Prozesse anschließen, nicht zu schnell alte Dinge aufgreifen. Innehalten. Sich Fragen stellen. Nachschärfen.
- Vor Beginn eines neuen Schulentwicklungsprozesses: Möglichst viele Informationen im Vorfeld sammeln, um die individuellen Bedürfnisse (Bedarfe) im Rahmen der Schulautonomie zu erkunden (Wofür braucht ihr uns Schulentwicklungsberater*innen? Wobei können wir hilfreich sein? ...)

Während der Beratung

- Vorhandenes stärken
 - Hinschauen: Was war das Positive an der Corona-Krise? Kann das auch so bleiben? Das Gute im Schlechten – Was haben wir davon?
 - Erkennen, welche Ressourcen am Standort vorhanden sind, sie bewusst machen, stärken und herausheben. – Das macht stark, etwas Neues auszuprobieren.
 - Synergien berücksichtigen und stärken: Wie kann das Kollegium voneinander profitieren?
- Achtsam sein in Bezug auf ...
 - aufbrechende Konflikte.
 - Widerstände gegen Digitalisierung (im Kollegium und bei den Berater*innen).
 - Hidden Agendas.
 - Verschiebung der Machtverhältnisse.
 - die Emotionen von Personen mit Perspektivenwechsel.
 - das Spannungsfeld „freiwillige“ und verpflichtende Schulentwicklung.
 - Möglichkeiten, die Schulführung in ihrer Handlungsfähigkeit zu stärken und zu stützen.
- Alle Rollen im Blick haben.
- Schulen nicht überfordern.
- Wichtige strategische Entwicklungen an den Schulen nicht aus den Augen verlieren → Krise nicht als „Ausrede“ benützen lassen.
- Für Rollenklarheit in der Beratung sorgen.
Schulentwicklungsberater*innen ...
 - sagen nicht, was Schulen zu tun haben.
 - stellen keine „Rezepte“ aus.
 - sind keine Handlanger der Führungspersonen und übernehmen nicht die Leitung der Schule.
 - sind am neuesten Stand der aktuellen Entwicklungen, nehmen eine kritisch-reflektive Haltung ein, sind aber keine Botschafter*innen des BMBWF.
- Auf die eigene Gesundheit und Ressourcen achten – sich nicht selbst überfordern.

Brainstorming zu grundsätzlichen Herangehensweisen und methodischen Ansätzen. Konkrete methodische Ideen

- Digitale Tools auf Einsatzmöglichkeiten abklopfen.
 - Welche eignen sich für welche Phasen in Entwicklungsprozessen?
 - Wie können Präsenzphasen und Online-Instrumente sinnvoll und effizient verknüpft werden?
 - Welche Voraussetzungen für den Einsatz müssen an der Schule, welche bei den Berater*innen vorhanden sein?
 - Auf welche Fallen und Stolpersteine muss besonders geachtet werden?
- Bekannte Methoden wieder aktivieren – neue Methoden einführen
 - Umfeldanalyse; Story Telling; World-Café (um Erfahrungen im Kollegium zu verarbeiten, thematisieren zu dürfen); Aufstellungsarbeit (um Strukturen sichtbar zu machen); kreative Methoden, wie Tanz, Malen, Schauspiel, Sketches etc. (um neue Perspektiven zu eröffnen und Kreativität zu aktivieren → ergänzend und ausgleichend zur Online-Arbeit).
 - „Neue“ methodische Ansätze nach diesen Zeiten der großen Veränderungen und Herausforderungen suchen – im Sinne eines „Herausgeholtwerdens“ aus dem Bekannten, um neue Denkräume/Perspektiven zu eröffnen, um sich (von sich selber) überraschen zu lassen.
- Coaching-Gespräche, Supervision & Intervision, (regelmäßige) Beratungsgespräche für Teams, Schulleitung und Lehrpersonen führen bzw. initiieren – analog und/oder virtuell.
- Nach dem Prinzip der „Selbstähnlichkeit“ / Vorbildwirkung arbeiten.
- Buddy-Systeme als methodischer Schritt für Strukturen in der Schulentwicklung (sich gegenseitig mitnehmen)
- Zeit nehmen, ...
 - um Stärken zu stärken: Was ist gelungen? Was hat uns geholfen? – Erfolgsduschen zur Förderung der Bereitschaft für Weiterentwicklung.
 - für Teamarbeit & Reflexion – nicht nur „tun, tun, tun“ sondern „Luft dazwischen setzen“. Formate zwischen „Tot stellen“ und „blindem Aktionismus“ suchen.
 - um gemeinsame Begrifflichkeiten am Standort zu finden.
 - um eigenes Handeln zu reflektieren und zu diskutieren und gemeinsame Bilder zu entwickeln.
 - für die Reflexion emotionaler Erfahrungen: Was hat mir Angst gemacht? Was hat mich ermutigt? Wie geht es weiter? Was habe ich über mich erfahren in dieser Krise? Was erlebe ich jetzt in den Klassen? Was hat sich verändert?
- An einem „Masterplan“ der Schule arbeiten:
Gibt es so etwas schon? Wie kann daran im Kollegium gearbeitet werden? Wie kann Konsens erzielt bzw. wie das Widerstandspotential minimiert werden?
- Fingerspitzengefühl seitens der Berater*innen im Sinne eines Empowerments (Beteiligte müssen „betroffen“ sein, damit es ein Anliegen ist, etwas zu verändern → gemeinsames Ziel herausarbeiten).

Die Fishbowl-Diskussion mit je einem Vertreter / einer Vertreterin der neun Diskussionsgruppen, wurde durch drei Fragen strukturiert: „Handlungsfelder und Handlungsoptionen“, „Worauf muss SE-Beratung besonders achten?“ und „Methodische Ansätze und Ideen“. Der folgende Berichtsteil konzentriert sich auf Themenbereiche, die entweder von fast allen Diskutant*innen als sehr wichtig erachtet wurden bzw. auf Themen, die in den Gruppenberichten nur zum Teil angesprochen wurden.

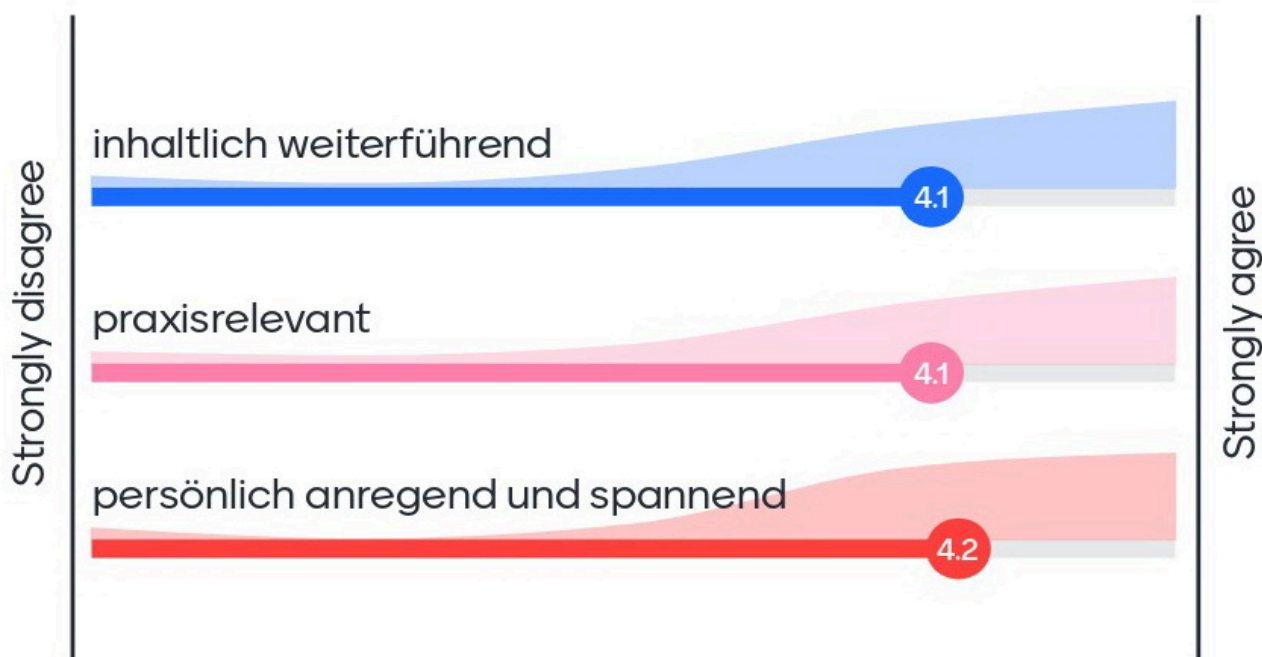
- **Wie soll/kann Beratung auf den Wunsch der Schulen „möglichst schnell wieder zur Normalität zurück zu kommen“ reagieren?**
 - Schulen wollen in alte Muster zurück. Die Herausforderung für Beratung ist, Lernprozesse offen zu halten.
 - Wann ist der richtige Zeitpunkt für einen Wiedereinstieg in Schulentwicklung und wie könnte ein optimaler Einstieg ausschauen? ... Mögliche Ansätze: Stärkeanalyse der Schule & Reflexion der vergangenen Monate.
 - War das, was in den vergangenen Monaten passierte, nicht (wenn auch erzwungene) „klassische“ Schulentwicklung mit allen Parametern, die weitreichende Veränderungsprozesse auszeichnen?
 - Welche Veränderungen wurden von wem wahrgenommen?
 - Was wurde als Überforderung, was als Freiraum erlebt?
 - Welche Ressourcen konnten aktiviert werden? Welche Mängel / Defizite wurden durch die Krise verstärkt / sichtbarer?
 - Wie schaut es mit den emotionalen Belastungen aus?
 - Welche positiven Erfahrungen können wie genützt werden? Welche (erzwungenen) Veränderungen sollen bewahrt, weiterentwickelt werden?
 - Was kann SE-Beratung dazu beitragen, dass die einzelnen Standorte eine Balance zwischen „Krisenbewältigung“, „alles möglichst schnell hinter sich lassen“ und „Neugier auf neue Wege und Entwicklungen“ finden? → „Schule als Institution des Lernens, beginnt zu lernen.“ und „Wir brauchen keine Schulentwicklung, wir sind eine lernende Organisation und entwickeln unsere Schule selbst weiter.“
- **Neue Auftragsklärung ist nötig.**
 - Einfach nur weiter machen, wird nicht funktionieren.
 - Es wird notwendig sein, zu reflektieren, wo die Schule nach dieser Krise jetzt steht, und zu klären, was ist jetzt tatsächlich der Auftrag?
 - Nicht in die Tempofalle tappen! Auf die Entwicklungen hinschauen. Corona kann auch als Ausrede benützt werden.
- **Nicht jede Beratung braucht unbedingt eine SE-Beratungs-Präsenz**
 - Beratungs-Architektur darauf abklopfen, ob nicht gewisse Elemente der Online-Beratung in die Beratung eingebaut werden können.
Erstgespräche bzw. Kick-off-Veranstaltungen eignen sich eher nicht dafür, während Videokonferenzen beispielsweise für die Arbeit mit SE-Teams eine effiziente und leicht terminisierbare Methode darstellen können.
 - Wichtig ist, genau hinzuschauen, welche Online-Erfahrungen Schulen bereits haben und welche Online-Kompetenzen im Lehrer*innenkollegium vorhanden sind.

- Es muss gelingen, dass sich analog und digital optimal ergänzen. → Auch im Beratungsbereich ein „Blended Learning“-Konzept entwickeln.
Dazu müssen alle Beteiligten (auch die Schulentwicklungsberater*innen) ihre Online-Kompetenzen erweitern und lernen, sie sinnvoll einzusetzen. („A fool with a tool is still a fool.“)
- **Unterstützung der Schulleitung**
 - Wie kann die Schulleitung, die sowohl während der Krise als auch für die Rückkehr in eine „neue Normalität“ eine zentrale Funktion hat, gestärkt werden?
 - Welche Strukturen können Schulleitungen unterstützen? Welche gibt es schon? Wie wurden sie genützt? Welche müssten neu aufgebaut werden?
 - Emotionale Führung / Führungsrolle
 - Angebote zu (Führungs)Coaching und Supervision
- **Von wem bekomme ich als Schulentwicklungsberater*in meinen Auftrag, welche Art von Aufträgen wird es in Zukunft geben?**
 - Wie kommen Berater*innen an Schulen?
 - Von wem kommt die Anfrage, von wem kommt der Auftrag? („Möglicherweise werden Schulen keinen Auftrag geben. Was dann?“)
 - Was bedeutet der verstärkte Einsatz von PH-internen Berater*innen und der Abbau von externen Berater*innen für das Rollenverständnis von SE-Beratung?
 - Wie werden sich die PHs positionieren?
 - Welchen Dienstauftrag bekomme ich als PH Berater*in?
 - Wofür könnten Berater*innen „missbraucht“ werden?
 - Welche Vorgaben wird es in nächster Zeit für Schulen, für die PHs und damit möglicherweise auch für Schulentwicklungsberater*innen geben? („Entstandener Druck wird prolongiert → Versuch, die Welle weiterzureiten.“)
 - Verstärkt auf Rollenklarheit achten: Was ist die Aufgabe der SE Berater*innen, was Aufgabe der Schulleitung, was der Schulaufsicht. („Wir sind nicht Überbringer*innen der Botschaften des Ministeriums“). → Was kann die ARGE SE-Beratung, was kann EOS dazu beitragen, dass das Ethos von SE-Beratung aufrecht erhalten wird.
 - Online-Beratung ...
 - Wie werden die Online-Phasen über die PHs finanziert?
 - Wie können diese Zeiten in PH-Online abgebildet werden?
- **Mögliche 2. Welle ... Wie bereiten wir uns als Berater*innen darauf vor?**
 - Welche Probleme könnten dann auftreten? Wie können wir dann schnell helfen?
 - Masterplan für nächste Krise erarbeiten.
 - Umgang mit auftauchenden Konflikten?
- **Zentrale Themen in Bezug auf die Schüler*innen und im Feld Unterrichtsentwicklung waren:**
 - Aufbauend auf den gemachten Erfahrungen auch neue U-Konzepte (mit den LL) entwickeln
 - Mithelfen, Strukturen zu entwickeln → z.B. Buddy-Systeme aufbauen
 - Bei Stärken und Ressourcen ansetzen → auch um der Überforderung entgegen zu wirken
 - Gelungenes ansprechen – Weiterentwicklungen ermöglichen.

- Heterogenität: Wie begegnen wir den heterogenen Voraussetzungen der Lernenden mit geringen Ressourcen (sozial bzw. kognitiv), aber auch „Wie können Schüler*innen, auch die, die verbesserte Chancen in ihrem Umfeld vorfinden, wieder ihren Platz in der Schule finden?“
- Beziehungsgestaltung → Wie können Schüler*innen sozial gestützt werden?
- Welche strukturellen Maßnahmen brauchen Schüler*innen mit Lerndefiziten, was kann UE dafür leisten?
- **Kommunikation mit den Schulpartner*innen**
 - Funktion der Eltern? Was hat sich für sie in der Krise verändert?
 - Wie wird mit Eltern kommuniziert? Wie wird die Kommunikation auf ein professionelles Niveau gebracht?
 - Umgang mit den Ängsten der Eltern?
- **Als Handlungsfelder ...**
 - Schulteams / Schulorganisation ... Wie resilient sind Schulen?
Funktionierende Schulteams als Voraussetzung
 - Forum bieten, Krise aufzuarbeiten.
 - Aktivierung der Schulgemeinschaft?
 - Digitalisierung
 - Verstärkte Verbindung von Prozess- mit Fachwissen (speziell im Bereich Unterrichtsentwicklung)
- **... und einsetzbare Methoden wurden angesprochen:**
 - Umweltanalysen
 - Storytelling
 - Aufstellungen
 - Analoge und kreative Methoden (Tanz, Schauspiel, Sketches ...), um die emotionalen Aspekte aufzuarbeiten und als Gegengewicht zu digitalen Methoden.

„Wir können in Zukunft sehr klar und einfach erklären, was ‚systemisch‘ heißt.“

Wie habe ich den EOS Online-Diskurs erlebt?



Bei einem möglichen nächsten EOS-Online-Diskurs würden mich die folgenden Themen interessieren ...



Was möchte ich noch gerne zum EOS Online-Diskurs festhalten?

- Danke für den Austausch!
- Unbedingt wieder einmal machen! Vielleicht im Herbst was hat sich seit dem Sommer verändert?
- Interessante Beiträge
- Vielen Dank für die Initiative!!!
- Super
- Auch ohne Corona solche Settings beibehalten.
- Sehr professionell organisiert.
- Sehr professionell gestaltet.
- Super abwechslungsreiche Planung, gut geführt & moderiert.
- Gut strukturiert, wunderbar moderiert und – wie selten – genügend Zeit in den Break-out Rooms
- Ist das nicht toll, was die Digitalisierung alles möglich macht? Nämlich genau dieses Treffen heute!
- Perfekte Vorbereitung
- Sehr abwechslungsreiche und toll durchgeführte Tagung.
- Ein regelmäßiger professioneller Austausch wäre wünschenswert.
- Die Möglichkeit dieser Plattform, das Zusammen-treffen von Berater*innen aus ganz Ö ist großartig! DANKE!!!
- Sinnvolles Learning aus veränderten Corona-Bedingungen heraus.
- Sollte es in regelmäßigen Abständen geben! Wenn man zu EOS gehören muss, dann möchte ich das! Danke!
- Perfekte Organisation. gute Mischung, Partizipation gut möglich. kurzweilig, interessant.
- Ein toller Austausch. Eine tolle Initiative. Freu mich auf die Arbeitsunterlagen zur Vertiefung.
- Eine Fortsetzung wäre super.
- Digitale Gruppenarbeiten mit noch nicht Bekannten ist nicht immer so leicht, Moderation wäre manchmal hilfreich!
- Fein war's mit Leuten aus allen Bundesländern!
- Super professionell und wertschätzend, oft auch schön knapp.
- Sehr anregend. Wichtiger Austausch. Danke für die Organisation
- Sehr inspirierend, sehr professionell organisiert. Super Führung durch den Nachmittag.
- Super organisiert. Herzlichen Dank
- Sehr gut! Gruppenphase 2 für mich zu große Gruppe (8).
- Noch kleinteiligere, pointiertere Arbeitsaufträge wären m. E. hilfreich.
- Erfahrungsaustausch zu den Beratungserfahrungen im WiSe20/21.
- Es war eine tolle Sache und top vorbereitet! Danke an euch! Es hat mir aber auch gezeigt, dass eine SEB auf online-Basis als Berater/in alleine sehr heftig ist.
- Kann man ev. eine Fortbildung anbieten: Digitale Tools für Schulentwicklungsberater*innen?
- Ein spannendes Format gut organisiert. Eine feine Möglichkeit, in einen strukturierten Austausch zu gehen (ohne längere Anreise).
- In der Rolle stärkend!
- Es war wenig kontroversiell.
- Der Austausch mit Kolleg*innen aus der Schulentwicklungsberatung ist immer super. Veranstaltungen dieser Art (zu aktuellen Themen etc.) dürfen gerne öfter als Ergänzung zu den Tagungen etc. stattfinden. Danke sehr!
- Tolle Konferenz mit digitaler Professionalität • auch in diesem Forum fände ich es fein, aus der Praxis Schulleitungen mit dabei zu haben.
- Herzlichen Dank für den informativen, spannenden, perfekt organisierten Nachmittag. Besonders interessant für mich wäre Erfahrungsaustausch, best practice-Beispiele, digitale und analoge Vernetzung.
- Erfahrungen und Berichte der Teilnehmer sehr interessant.
- Perfekte Vorbereitung, gewohnt qualitative Moderationen! Hat mir sehr gut gefallen! Auch online ist viel möglich!

Rückmeldungen im Chat ...

- Echt beeindruckend, danke! DANKE euch allen für diese wertvolle FB!!
- Vielen Dank für diesen Nachmittag!
- Danke für die perfekte Organisation und den kurzweiligen Nachmittag!
- Man kann auch im virtuellen Raum agile und kreative Methoden einsetzen :)
- Tolle Organisation, tolle Themen, bunte, bereichernde Truppe. Habe mir ganz viel mitgenommen!!

- Vielen Dank für den Austausch, war sehr interessant und bereichernd! 😊
- Aus Berlin ein großes Kompliment an Eure Professionalität und Eure Bereitschaft zur gemeinsamen Reflexion in der gesamten Beratungscommunity! Ich wünsche mir solch ein Forum auch für Deutschland.
- Danke für die feine Zusammenstellung und gute Führung durch das überquellende Thema, gut moderiert, strukturiert und erkenntnisreich. Spricht für EOS-Qualität! Schön auch wieder Menschen aus unterschiedlichen Welten wiederzusehen. Alles Gute allerseits.
- Danke für den Austausch. Es war schön viele bekannte Gesichter zu sehen. Liebe Grüße aus Kärnten.
- Vielen Dank für die großartige Konferenz! Tolles Format, super erklärt für uns AnwenderInnen, hat reibungslos funktioniert und damit war der Raum für den Austausch ein sehr angenehmer und inspirierender!
- Vielen Dank für diesen interessanten und abwechslungsreichen Nachmittag! Es war für mich sowohl inhaltlich als auch organisatorisch ein wertvoller Austausch. Toll gemacht!
- Vielen Dank für diese Möglichkeit, sich mit so vielen Personen austauschen zu können, die in diesem Feld arbeiten! Spannend!
- Danke – ein toller, kreativer und gut organisierter Austausch!
- Tolle Konferenz – DANKE!
- Als weiteres Thema fände ich spannend, wie man digital und analog optimal vernetzen kann – sowohl in der Beratung als auch im Unterricht und in der Schule ganz allgemein
- Danke! ihr habt diese Konferenz top vorbereitet!
- Danke für die tolle Organisation! Schön für mich zu sehen, dass Schulentwicklungsberatung lebt – und wie!
- Ganz herzlichen Dank für den „vollen Sack“!
- Schon anstrengend, aber sehr ertragreich! Danke euch allen vielmals!
- So fein, dass ihr im April beschlossen habt, diese Konferenz durchzuführen! DANKE!
- Ein großes Lob an das Vorbereitungsteam!!!
- Gratulation zu dieser tollen virtuellen Veranstaltung!
- Danke, es war wirklich wunderbar und höchst professionell! Allen einen schönen und erholsamen Sommer!!

... und per Mail

- Danke für die tolle Abwicklung der Veranstaltung! Es hat mir sehr leid getan nicht bis zum Ende dabei gewesen sein zu können.
- Danke noch einmal für die ergiebige und bereichernde Veranstaltung am heutigen Nachmittag.
- Danke euch allen für den gelungenen Austausch und für die guten Ideen in der Umsetzung mit der großen Gruppe.
- ...es muss nicht alles kontroversiell sein, um spannend zu sein.
- Danke für die tolle Konferenz! War ganz super vorbereitet und durchgeführt!
- Tolle Konferenz, super gelungen – herzliche Gratulation an das gesamte Vorbereitungs- und Moderationsteam. Ich nehme mir viel mit.
- Danke für den feinen Austausch!!
- Herzlichen Dank für die Einladung und die Möglichkeit zum Austausch – habe den Nachmittag genossen!
- Vielen Dank für die großartige Konferenz! Tolles Format, super erklärt für uns Anwender*innen, hat reibungslos funktioniert und damit war der Raum für den Austausch ein sehr angenehmer und inspirierender!
- Vielen Dank für diese Möglichkeit, sich mit so vielen Personen austauschen zu können, die in diesem Feld arbeiten! Spannend!
- Echt beeindruckend, danke!
- sehr interessant und bereichernd! :)
- Man kann auch im virtuellen Raum agile und kreative Methoden einsetzen 😊
- Aus Berlin ein großes Kompliment an Eure Professionalität und Eure Bereitschaft zur gemeinsamen Reflexion in der gesamten Beratungscommunity!
- Danke für die feine Zusammenstellung und gute Führung durch das überquellende Thema, gut moderiert, strukturiert und erkenntnisreich.
- Schön für mich zu sehen, dass Schulentwicklungsberatung lebt – und wie!
- Es war für mich sowohl inhaltlich als auch organisatorisch ein wertvoller Austausch.

Die Tagung Arbeitsgemeinschaft Schulentwicklungsberatung (ARGE SEB) wird unterschiedliche Perspektiven auf Beratung werfen, sich mit den bundesweiten Neuerungen zu Schul- und Qualitätsmanagement und Schulentwicklungsberatung auseinandersetzen.

Sie wird Raum für inhaltliche Vernetzung und strukturelle Diskussion innerhalb der ARGE SEB bieten und das Thema der Elternzusammenarbeit in Schulentwicklungsprozessen aufgreifen.

Im Rahmen dieser Tagung werden auch die Ergebnisse dieser Konferenz präsentiert und diskutiert werden.

Tagung der Bundes ARGE SEB



SAVE THE DATE

SCHULENTWICKLUNGSBERATUNG *im Blick*

Perspektiven aus unterschiedlichen Branchen und Professionen

19. – 21. November 2020 | Aula der PH Steiermark | Hasnerplatz 12, 8010 Graz
Anmeldung per Mail an hildegard.sturm@phst.at oder über PH-Online unter der LV-Nr. 671.8PEB2

Selbstverständnis

EOS steht für Entwicklung – Organisation – System. EOS lebt vom Engagement seiner Mitglieder, der Freude am professionellen Austausch, der Lernbereitschaft und von der gemeinsamen Entwicklung neuer Ideen und Projekte.

Unsere Ziele, Anliegen und Aktivitäten fußen auf drei Säulen:

- *EOS als Informationsnetzwerk, als Kontakt- und Kommunikationsdrehscheibe für Mitglieder und (potenzielle) Netzwerkpartner*innen*
- *EOS als Anbieter von Aus- und Fortbildung und Vermittler von Entwicklungsberatung*
- *EOS als Plattform für den professionellen Diskurs über systemische Beratung in Expert*innenorganisationen und über die Weiterentwicklung von Bildung und Gesellschaft*

EOS-Projekte entstehen aus den persönlichen Interessen der beteiligten Personen oder durch externe Aufträge. EOS bietet Strukturen und Unterstützung für diese Projekte und ihre Umsetzung.

Beratung

*Unsere Kernkompetenz liegt in der Beratung von Entwicklungsprojekten in Expert*innenorganisationen, z.B. im Bereich der Schulentwicklung, Gemeinden und NPOs. Expert*innenorganisationen zeichnen sich dadurch aus, dass die Mitarbeiter*innen hochqualifiziert sind und sehr autonom arbeiten, während das Organisationsbewusstsein vergleichsweise gering ausgeprägt ist.*

- *Sie suchen Beratung und Begleitung für den Entwicklungsprozess Ihrer Organisation?*
- *Sie wünschen die Moderation eines Workshops, begleitendes Training für die Beteiligten, Coaching oder Supervision?*

Die Mitglieder des EOS-Netzwerks entwickeln gemeinsam mit Ihnen die passenden Antworten auf Ihre Anliegen. Als besondere Stärken sehen wir dabei die Kombination von Fachberatung, Prozessberatung und Training sowie die Kooperation von externen und internen Beratern und Beraterinnen.

*Neben der freiberuflichen Tätigkeit als systemische Organisationsberater*innen arbeiten einzelne EOS-Mitglieder als Expert*innen im Bildungsbereich, in Forschungsinstituten oder in Non-Profit-Organisationen. Dieses Expertentum fließt in Ihr Entwicklungsprojekt ein.*

Sie finden die Profile der Mitglieder unseres Netzwerks auf der [Liste der EOS-Berater/innen](#).

Netzwerk

*EOS bietet seinen Mitgliedern eine Plattform, um Kontakte zu knüpfen, Anfragen und Nachrichten an andere Mitglieder und Netzwerkpartner*innen zu schicken, aktuelle Themen zu diskutieren, gemeinsam Projekte zu entwickeln oder Projektpartner*innen zu finden.*

Dem EOS-Netzwerk gehören an:

- *Mitglieder des Vereins EOS,*
- *Absolventen und Absolventinnen der EOS-Lehrgänge,*
- *befreundete Berater und Beraterinnen und andere Personen, welche die EOS-Anliegen teilen: die Qualität systemischer Beratung, die Organisationsentwicklung in Expert*innenorganisationen, die Persönlichkeitsstärkung und letztlich die Weiterentwicklung des österreichischen Bildungswesens.*

Interessierte Personen, die nicht Mitglieder von EOS sind, sind herzlich eingeladen, an ausgewählten Netzwerkaktivitäten teilzunehmen.

Kontakt

www.eos.at

<https://www.eos.at/kontaktformular.html>

office@eos.at