



PRIVATE PÄDAGOGISCHE
HOCHSCHULE
DER DIÖZESE LINZ

Curriculum



**Hochschullehrgang
„ Neue Vorqualifikation – Schulen professionell
führen“**

20 ECTS-AP

(öffentlich-rechtlicher Bildungsauftrag)

Verordnung durch das Hochschulkollegium am 24.03.2025

Genehmigt durch das Rektorat am 25.03.2025

Inhaltsverzeichnis

<u>I.</u>	<u>Allgemeine Angaben zum Curriculum</u>	<u>4</u>
<u>II.</u>	<u>Qualifikationsprofil</u>	<u>6</u>
<u>III.</u>	<u>Kompetenzkatalog</u>	<u>8</u>
<u>IV.</u>	<u>Zulassungsvoraussetzungen</u>	<u>9</u>
<u>V.</u>	<u>Modulübersicht</u>	<u>10</u>
<u>VI.</u>	<u>Modulbeschreibungen</u>	<u>11</u>
<u>VII.</u>	<u>Prüfungsordnung</u>	<u>29</u>

I. Allgemeine Angaben zum Curriculum

1. Gestaltung der Studien

Der Hochschullehrgang „Neue Vorqualifikation – Schulen professionell führen“ umfasst 20 ECTS-AP und ist der erste Teil eines 60 ECTS-AP umfassenden Hochschullehrgangs. Der Hochschullehrgang im Ausmaß von 20 ECTS-AP dient der Professionalisierung von Lehrpersonen, die sich in Zukunft für die Funktion als Schulleitung oder für eine andere Führungsposition in der Schule bewerben wollen. Der Hochschullehrgang startet mit einer Einführung in den Hochschullehrgang und das Schulleitungsprofil, und darauf folgen vier Kernmodule, die wiederum in jeweils drei Teile aufgeteilt sind. Ein Teil der Einführung sowie die vier darauffolgenden Kernmodule werden als asynchrones E-Learning vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, gemeinsam mit Fachexpertinnen und -experten sowie Schulleitungen entwickelt und den Pädagogischen Hochschulen zur Verfügung gestellt. Der Kick-Off zur Einführung, die Vernetzungstermine zwischen den Modulen und die Lehrveranstaltung 4.3 „Mein Führungsverständnis“ finden synchron statt und werden von der jeweiligen Pädagogischen Hochschule durchgeführt. Die Vernetzungstermine dienen der Aufarbeitung der Inhalte, der gemeinsamen Reflexion und der Möglichkeit zur persönlichen Klärung von Fragen.

Die Module sind wie folgt aufgeteilt: Einführung in den Hochschullehrgang und das Schulleitungsprofil, Modul 1 – Schule qualitätsorientiert gestalten, Modul 2 – Schule partizipativ gestalten, Modul 3 – Schule kontextbezogen gestalten, Modul 4 – Meine Rolle als Schulleitung gestalten. Jedes Modul umfasst Lerninhalte in Textform und in Video- und/oder Tonsequenzen. Darüber hinaus werden Lerninhalte anhand von Fallbeispielen, Multiple- und Single-Choice-Fragen, Grafiken und weiterführender Literatur vermittelt. Die Module sind aufbauend aufeinander zu absolvieren. Weiters erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Aufgaben und Reflexionsfragen, an denen sie im Rahmen des Hochschullehrgangs arbeiten sollen und die dann auch in den Vernetzungstreffen aufgegriffen und diskutiert werden.

Das verbindende Element über den gesamten Hochschullehrgang ist die Erarbeitung eines Entwicklungskonzepts für eine individuell ausgewählte Schule. In jedem Modulteil ist ein Beitrag für das Entwicklungskonzept zu erarbeiten. Darüber hinaus ist ein Austausch zum Entwicklungskonzept in selbstorganisierten Peergruppen vorgesehen.

Einführung in den Hochschullehrgang und das Schulleitungsprofil	Modul 1 Schule qualitätsorientiert gestalten	Modul 2 Schule partizipativ gestalten	Modul 3 Schule kontextbezogen gestalten	Modul 4 Meine Rolle als Schulleitung gestalten
Kick-Off Hochschullehrgang	1.1 Qualitätsmanagement	2.1 Personalführung	3.1 Governance Bildung	4.1 Rolle der Schulleitung
	1.2 Pädagogische Steuerung	2.2 Kommunikation & Konflikt	3.2 Schulrecht	4.2 Bewerbung als Schulleitung
Einführung in das Schulmanagement	1.3 Organisation der Schule	2.3 Veränderung an Schulen	3.3 Dienstrecht	4.3 Mein Führungsverständnis

2. Umfang und Dauer

Der Hochschullehrgang „Neue Vorqualifikation – Schulen professionell führen“ umfasst 20 ECTS-AP und die vorgesehene Studiendauer beträgt zwei Semester. Das Studium gliedert sich in die Einführung in den Hochschullehrgang und das Schulleitungsprofil, und vier Kernmodule, die selbstständig in einem asynchronen E-Learning zu absolvieren sind. Darüber hinaus gibt es einen Kick-Off zur Einführung in den Hochschullehrgang, Vernetzungstermine zwischen den Kernmodulen und die abschließende Lehrveranstaltung 4.3 „Mein Führungsverständnis“, die synchron an der Pädagogischen Hochschule zu absolvieren sind.

Die E-Learning Anteile müssen bis zu einem von der jeweiligen Pädagogischen Hochschule festgelegten Termin absolviert werden und sind die Voraussetzung für die Teilnahme an den Vernetzungsterminen bzw. an der Lehrveranstaltung 4.3 „Mein Führungsverständnis“. Die synchronen Formate sind in der unterrichtsfreien Zeit vorzusehen.

3. Zielgruppen & Zielsetzung

Der Hochschullehrgang richtet sich an Personen mit einem mindestens dreijährigen aktiven Dienstverhältnis als Lehrperson, die sich für die Funktion als Schulleitung oder für eine andere Führungsposition in der Schule interessieren. Der Hochschullehrgang soll einen praxisnahen Einblick in die Verantwortungsbereiche und Aufgaben von Schulleitungen geben und somit als Entscheidungsunterstützung dienen, ob dieses Profil den eigenen Interessen und Kompetenzen entspricht. Darüber hinaus sollen die Teilnehmenden Führungskompetenzen erwerben sowie Verständnis für die Rolle der Schulleitung auf Basis des Schulleitungsprofils.

4. Abschluss

Nach Abschluss des Hochschullehrgangs ist der/dem Studierenden ein Hochschullehrgangszeugnis für die Absolvierung des Hochschullehrgangs „Neue Vorqualifikation – Schulen professionell führen“ (20 ECTS-AP) auszustellen.

5. Höchststudiendauer

Im Sinne des § 39 Abs. 6 HG 2005 wird eine Höchststudiendauer von vier Semestern (vorgesehene Studienzeit zuzüglich zwei Semester) vorgesehen.

II. Qualifikationsprofil

1. Umsetzung der Aufgaben und leitende Grundsätze

Mit der Bildungsreform 2017 wurde gesetzlich verankert, dass Bewerberinnen und Bewerber für die Position einer Schulleitung unter anderem „den ersten Teil (20 ECTS) des Hochschullehrgangs „Schulen professionell führen“ oder eine inhaltlich gleichwertige Ausbildung erfolgreich absolviert haben.“ (Bildungsreformgesetz 2017 §207e). Diese Vorqualifikation dient dazu, den Teilnehmenden einen praxisnahen Einblick in die Aufgaben einer Schulleitung zu gewähren und wesentliche Kompetenzen für die Ausübung einer Schulleitungsfunktion zu vermitteln. Nach Abschluss des Hochschullehrgangs sind die Absolventinnen und Absolventen dazu befähigt, aufgrund des erworbenen Wissens und der reflektierten Kompetenzen, bei Übernahme einer Führungsposition die damit verbundenen Aufgaben in den Bereichen „Die Organisation führen“, „Menschen führen“ und „Sich selbst führen“ gemäß dem Schulleitungsprofil kompetent auszufüllen. Sie nutzen ihre Gestaltungsspielräume professionell, gehen konstruktiv mit Veränderungsprozessen um und setzen sich reflektiert mit aktuellen, relevanten Themen auseinander. Zudem sind sie sich der Wirksamkeit ihrer Rolle und Funktion bewusst und können diese gezielt einsetzen. Der Schwerpunkt liegt neben einer grundlegenden Einführung in die Theorie und Praxis von schulischer Führungsverantwortung auch auf dem Erarbeiten von Wissen, das im Sinn der Educational Governance die zukünftige Führungsperson ermächtigt, den eigenen Wirkungsbereich einschätzen und im Gesamtsystem einordnen zu können.

2. Qualifikationen

Der Hochschullehrgang führt zu keiner formalen Qualifikation. Mit dem positiven Abschluss erwerben die Absolventinnen und Absolventen die Berechtigung, sich um eine Position als Schulleiter/in, Abteilungsvorständin/-vorstand sowie Fachvorständin/vorstand bewerben zu können sich (Bildungsreformgesetz 2017 § 207e Abs. 2).

3. Lehr- und Lernkonzept

Der Hochschullehrgang umfasst 500 Echtstunden (20 ECTS-AP) Gesamtarbeitszeit. Das Studium besteht zu rund 50% aus betreuten Studienanteilen. Die unbetreuten Selbststudienanteile in den einzelnen Modulen machen ebenso rund 50% des Gesamtworkloads aus. Es entfallen 17 ECTS-Anrechnungspunkte auf die Absolvierung der Module im asynchronen E-Learning inklusive Erarbeitungen eines Entwicklungskonzepts, Austausch zum Entwicklungskonzept in selbstorganisierten Peergruppen und der Auseinandersetzung mit weiterführender Literatur. Darüber hinaus entfallen 3 ECTS-Anrechnungspunkte auf synchrone Formate im Zuge des Kick-Offs, der Vernetzungen zwischen den Modulen sowie der Lehrveranstaltung

4.3 „Mein Führungsverständnis“.

Im Curriculum sind folgende Lehrveranstaltungstypen festgelegt:

Seminare (SE) dienen der diskursiven Auseinandersetzung mit Inhalten und Methoden einer Fachdisziplin in gemeinsamer, erfahrungs- und anwendungsorientierter Erarbeitung. Eine Zielsetzung

ist der Auf- und Ausbau von Kompetenzen zur Erfassung und Lösung von fachlichen, fachdidaktischen und praxis- bzw. berufsfeldbezogenen Aufgabenstellungen. Lernformen, die zur Anwendung kommen, umfassen z.B. Literatur- oder andere Formen fachspezifischer Recherchen, Entwicklung eigener Fragestellungen, sach- und mediengerechte Darstellung der Ergebnisse – inklusive kritischer Reflexion und Diskussion.

Übungen (UE) ermöglichen den Erwerb und Vertiefung von Fähigkeiten und Fertigkeiten durch selbstständiges Arbeiten. Sie fördern den auf praktisch-berufliche Ziele ausgerichteten Kompetenzerwerb. Übergeordnet ist der Aufbau grundlegender Kompetenzen zur Erfassung und Lösung von wissenschaftlichen und/oder berufsfeldbezogenen Aufgaben.

III. Kompetenzkatalog

Der Hochschullehrgang „Neue Vorqualifikation – Schulen professionell führen (20 ECTS-AP)“ vermittelt den Teilnehmenden fundierte Kenntnisse und praxisnahe Kompetenzen für die verantwortungsvolle Übernahme einer Schulleitungsposition. Im Mittelpunkt steht das Schulleitungsprofil, das die zentralen Aufgabenbereiche einer Schulleitung definiert:

- **Die Organisation führen** – Schulen als lernende Organisationen entwickeln, Qualitätsmanagement und Schulentwicklung steuern sowie rechtliche und administrative Rahmenbedingungen umsetzen.
- **Menschen führen** – Personal professionell führen, kooperative Schulkultur gestalten, Kommunikationsprozesse steuern und schulinterne sowie externe Akteurinnen und Akteure vernetzen.
- **Sich selbst führen** – die eigene Führungsrolle reflektieren, strategische Entscheidungsfähigkeit entwickeln und sich kontinuierlich weiterbilden.

Die Teilnehmenden setzen sich intensiv mit den Führungsgrundsätzen für Schulleitungen auseinander und erwerben praxisorientierte Methoden zur Umsetzung dieser Prinzipien im Schulalltag. Dabei erlernen sie, wie sie pädagogische, organisatorische und rechtliche Herausforderungen im schulischen Kontext bewältigen und nachhaltige Schulentwicklungsprozesse gestalten können.

Absolventinnen und Absolventen des Hochschullehrgangs „Neue Vorqualifikation – Schulen professionell führen“ sind nach Abschluss in der Lage:

- die zentralen Aufgaben und Verantwortungsbereiche einer Schulleitung gemäß dem Schulleitungsprofil zu verstehen und in der Praxis anzuwenden,
- schulische Qualitätsmanagementsysteme zu verstehen und Qualitätsentwicklungsprozesse zu initiieren und umzusetzen,
- pädagogische Gestaltungsmöglichkeiten innerhalb des gesetzlichen Rahmens zu erkennen und die pädagogischen Leitvorstellungen der Schule im Kontext von Qualitätsmanagement umzusetzen,
- zentrale schulorganisatorische Aufgaben zu planen und durchzuführen sowie Prozesse zu analysieren und zu verbessern,
- die Grundlagen der Personalführung zu verstehen, Zuständigkeiten zu klären und wirksame Personalentwicklungsmaßnahmen zu gestalten,
- Kommunikations- und Konfliktmanagementstrategien anzuwenden sowie schwierige Gesprächssituationen professionell zu steuern,
- Schulentwicklung im Kontext von Organisations-, Personal- und Unterrichtsentwicklung zu verstehen und Veränderungsprozesse aktiv zu gestalten,
- die verfassungsrechtlichen Rahmenbedingungen, bildungspolitischen Steuerungsprozesse und relevanten Akteure des Bildungswesens zu kennen,

- rechtliche Grundlagen zur Schulorganisation und zum Dienstrecht zu verstehen, um fundierte und rechtssichere Entscheidungen zu treffen,
- wirksame Führungsstrategien zu entwickeln, die eigene Führungsrolle zu reflektieren und die persönliche Führungskompetenz kontinuierlich weiterzuentwickeln,
- ein Bewerbungskonzept und individuelle Entwicklungspläne für die Übernahme einer Schulleitungsposition zu erstellen.

IV. Zulassungsvoraussetzungen

1. Zulassungsbedingungen

Die Zulassung zum Hochschullehrgang setzt nach § 52f Abs. 2 HG 2005 ein aktives Dienstverhältnis, die Anmeldung mit Motivationsschreiben sowie ein mindestens dreijähriges aktives Dienstverhältnis als Lehrperson voraus. Die Genehmigung durch die Schulleitung im Dienstauftragsverfahren ist nicht erforderlich.

V. Modulübersicht

Die Module sind im Folgenden mit Modultitel, Lehrveranstaltungstitel, Lehrveranstaltungstyp (LV-Typ), ECTS-Anrechnungspunkten (ECTS), Semesterwochenstunden (SWS), betreute Studienanteile und Selbststudienanteile genannt.

Modul	Titel	LV-Typ	ECTS	SWS (15 UE mit je 45 Min.)	Betreute Studien- anteile (Echt- stunden zu 60 Min.)	Selbst- studien- anteile (Echt- stunden zu 60 Min.)
Intro	Einführung in den Hochschullehrgang und das Schulleitungsprofil		1			
	Kick-Off Hochschullehrgang	UE	0,5	1,1	12,5	0
	Einführung in das Schulmanagement	SE	0,5	0,4	5	7,5
Modul 1	Schule qualitätsorientiert gestalten		5			
1.1	Qualitätsmanagement	SE	1,5	1,3	15	22,5
1.2	Pädagogische Steuerung	SE	1,5	1,3	15	22,5
1.3	Organisation der Schule	SE	1,5	1,3	15	22,5
	Interaktionsorientierte Vertiefung	UE	0,5	1,1	12,5	0
Modul 2	Schule partizipativ gestalten		5			
2.1	Personalführung	SE	1,5	1,3	15	22,5
2.2	Kommunikation & Konflikt	SE	1,5	1,3	15	22,5
2.3	Veränderung an Schulen	SE	1,5	1,3	15	22,5
	Interaktionsorientierte Vertiefung	UE	0,5	1,1	12,5	0
Modul 3	Schule kontextbezogen gestalten		5			
3.1	Governance Bildung	SE	1,5	1,3	15	22,5
3.2	Schulrecht	SE	1,5	1,3	15	22,5
3.3	Dienstrecht	SE	1,5	1,3	15	22,5
	Interaktionsorientierte Vertiefung	UE	0,5	1,1	12,5	0
Modul 4	Meine Rolle als Schulleitung gestalten		4			
4.1	Rolle der Schulleitung	SE	1,5	1,3	15	22,5
4.2	Bewerbung als Schulleitung	SE	1,5	1,3	15	22,5
4.3	Mein Führungsverständnis	UE	1	2,2	25	0
			20	21,3	245	255

VI. Modulbeschreibungen

Intro	Einführung in den Hochschullehrgang und das Schulleitungsprofil
	1 ECTS
Kick-Off Hochschullehrgang	<p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einführung in die Arbeitsweise des Hochschullehrgangs <ul style="list-style-type: none"> – Zusammenspiel und Rolle von synchronen und asynchronen Elementen im Hochschullehrgang • Kennenlernen und Austausch <ul style="list-style-type: none"> – Aufbau eines unterstützenden Netzwerks für den weiteren Hochschullehrgang – Reflexion persönlicher Beweggründe für das Interesse an der Position als Schulleitung • Organisation der Peergruppenarbeit <ul style="list-style-type: none"> – Einteilung in selbstorganisierte Peergruppen – Klärung der Struktur und Ziele der Peergruppenarbeit
	<p>Erwartete Lernergebnisse und Kompetenzen:</p> <p>Die Teilnehmenden...</p> <ul style="list-style-type: none"> - verstehen das Zusammenspiel von synchronen und asynchronen Elementen im Hochschullehrgang und erkennen deren Rolle für den individuellen Lernprozess. - lernen die anderen Teilnehmenden kennen und reflektieren ihre persönlichen Beweggründe für das Interesse an der Position als Schulleitung. - bauen ein unterstützendes Netzwerk auf und nutzen den Austausch zur gegenseitigen Unterstützung im weiteren Verlauf des Hochschullehrgangs. - organisieren sich in selbstorganisierten Peergruppen und strukturieren ihre Zusammenarbeit eigenverantwortlich. - verstehen die Ziele der Peergruppenarbeit und können deren Bedeutung für ihre persönliche und berufliche Entwicklung im Lehrgang nachvollziehen.
Einführung in das Schulmanagement	<p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einleitung und Übersicht über den Hochschullehrgang <ul style="list-style-type: none"> – Erläuterung der Ziele des Hochschullehrgangs – Überblick über das zu erarbeitende Entwicklungskonzept – Erklärung der selbstorganisierten Peergruppenarbeit sowie damit verbundenen Zielen • Bedeutung der Rolle einer Schulleitung im Bildungssystem <ul style="list-style-type: none"> – Herausforderungen und Chancen als Schulleitung im Überblick • Schulleitungsprofil <ul style="list-style-type: none"> – Leitende Führungsgrundsätze im Schulleitungsprofil – Überblick über Gestaltungsfelder als Schulleitung

	<p>Erwartete Lernergebnisse und Kompetenzen:</p> <p>Die Teilnehmenden...</p> <ul style="list-style-type: none"> - erhalten einen Überblick über den gesamten Hochschullehrgang sowie über die Inhalte der einzelnen Module und der vorgesehenen Lernmethoden. - setzen sich mit den Zielen des Hochschullehrgangs auseinander und kennen die Erwartungen an die Teilnehmenden. - wissen über die Erarbeitung eines Entwicklungskonzepts Bescheid, die sich durch den gesamten Hochschullehrgang zieht. - verstehen die Ziele der selbstorganisierten Peergruppenarbeit und können deren Bedeutung für den Lernprozess nachvollziehen. - kennen das Schulleitungsprofil, die leitenden Führungsgrundsätze daraus und die Erwartungen an die Funktion der Schulleitung. - verstehen die zentrale Rolle von Schulleitungen im Bildungssystem.
--	---

Modul 1	Schule qualitätsorientiert gestalten
ECTS-Anrechnungspunkte	5 ECTS
1.1 Qualitätsmanagement	<p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Basisinformation zu Qualität in der Schule <ul style="list-style-type: none"> – Sinn und Zweck sowie Besonderheiten schulischer QM-Systeme – Qualitätsrahmen für Schulen – Schulinterne Qualitätseinschätzung (siQE, Breitbandinstrumente auf IQES) • QMS-Modell <ul style="list-style-type: none"> – Grundlagen (Funktion, Ziele, Akteur/innen) – Qualitätskreislauf Aufgabenprofile (SL, Q-SK, Lehrenden-Teams, einzelne Lehrende) • QMS Modell: Die Instrumente auf Schuleben im Überblick <ul style="list-style-type: none"> – Pädagogische Leitvorstellungen (Ziele und Werte der Schule) – Schulentwicklungsplan (Projektmanagement) – Q-Handbuch (Dokumenten- und Prozessmanagement) – Bilanz- und Zielvereinbarungsgespräch • QMS Modell: Ergebnisse und Wirkungen im Überblick <ul style="list-style-type: none"> – Überblick über Datenlage – interne Evaluation und Feedback – externe Schulevaluation – Bildungsmonitoring/BILIS – Nutzen von Daten für Schulentwicklung und evidenzbasierte Steuerung

	<p>Erwartete Lernergebnisse und Kompetenzen:</p> <p>Die Teilnehmenden...</p> <ul style="list-style-type: none"> - verstehen den Sinn und Zweck schulischer QM-Systeme und die besonderen Anforderungen hinsichtlich der Qualitätssicherung und -entwicklung von Lehr- und Lernprozessen. - kennen die Struktur des Qualitätsrahmens für Schulen (Qualitätsdimensionen, -bereiche und -kriterien) und wissen, wie dieser in der täglichen Schulleitungspraxis angewandt wird. - kennen die schulinterne Qualitätseinschätzung sowie Breitbandinstrumente zum QR für Schulen. - kennen die Grundlagen des QMS-Modells (Funktionen, Ziele, Akteur/innen) und dessen Bedeutung für die systematische Qualitätsentwicklung an Schulen. - wissen über den Qualitätskreislauf (Planung, Durchführung, Überprüfung, Anpassung) Bescheid und können diesen für kontinuierliche Verbesserungsprozesse an der Schule anwenden. - kennen Rollen und Aufgaben (Schulleitung, Q-SK, Lehrenden-Teams und einzelne Lehrende) im QMS. - kennen die Pädagogischen Leitvorstellungen als Orientierungsinstrument für die pädagogische Ausrichtung der Schule. - kennen den Aufbau und Inhalt des Schulentwicklungsplans und erkennen den Nutzen für die langfristige Planung und Entwicklung einer Schule. - kennen den Aufbau und den Nutzen eines Q-Handbuchs als Instrument für professionelles Dokumenten- und Prozessmanagements - kennen das BZG zwischen Schulleitung und Schulaufsicht als Bilanzierungs- und Zielvereinbarungsinstrument in Zusammenhang mit der Qualitätsentwicklung der Schule. - kennen die für die Schulentwicklung relevanten Datenquellen. - kennen die Grundlagen und Bedeutung von interner Schulevaluation und Feedback (insbes. Führungsfeedback). - wissen über die externe Schulevaluation und deren Bedeutung Bescheid. - erkennen den Nutzen von Daten für die strategische Schulentwicklung und wissen wie Daten in die Entscheidungsprozesse einer Schulleitung einfließen können.
<p>1.2 Pädagogische Steuerung</p>	<p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • „Meine“ Schule gestalten <ul style="list-style-type: none"> – Pädagogische Gestaltungsmöglichkeiten an der Schule • Aspekte pädagogischer Steuerung <ul style="list-style-type: none"> – Grundlagen der pädagogischen Leitvorstellungen <ul style="list-style-type: none"> • Definition und Ziele • Pädagogische Leitvorstellungen im Kontext des Qualitätsmanagements

	<ul style="list-style-type: none"> – Umsetzung pädagogischer Steuerungsmaßnahmen <ul style="list-style-type: none"> • Strategische Ausrichtung des Bildungsangebotes am Standort: Standort und Umfeldanalyse, Gestaltung des Angebotes mit Blick auf Bedarf und Zukunft • Strategie für kontinuierliche Weiterentwicklung unter Partizipation der Lehrenden bzw. Lehrenden-Teams • Systemische Reflexionsschleifen als Basis nachhaltiger Entwicklung und der Umgang mit Erfolg und Misserfolg • Erarbeitung von verbindlichen Evaluierungsmaßnahmen als Basis für nachhaltige Entwicklungsvorgänge • Möglichkeiten für Maßnahmen der Unterrichtsentwicklung <ul style="list-style-type: none"> – Qualitätsbild von „gutem Unterricht“ in einem partizipativen Prozess entwickeln – Methoden und Instrumente zur Initiierung von Unterrichtsentwicklungsprozessen – Förderliche Lernkultur im Kontext der pädagogischen Leitvorstellungen
	<p>Erwartete Lernergebnisse und Kompetenzen:</p> <p>Die Teilnehmenden...</p> <ul style="list-style-type: none"> - erkennen Schule als Raum, in dem Gestaltung innerhalb des gesetzlichen Rahmens möglich ist. - haben einen Überblick, welche Freiräume zur pädagogischen Steuerung es an Schulen gibt. - erkennen ihre persönliche Haltung im Hinblick auf Gestaltung von Entwicklung. - verstehen die Grundlagen der pädagogischen Leitvorstellung und die Ziele die dadurch angestrebt werden. - kennen die Relevanz der pädagogischen Leitvorstellungen und wie sie in das Gesamtsystem des QMS eingebettet sind. - wissen wie der Erarbeitungsprozess der pädagogischen Leitvorstellung gestaltet werden kann. - wissen wie Standort- und Umfeldanalysen durchgeführt werden und können basierend auf den Ergebnissen das Bildungsangebot strategisch ausrichten. - verstehen die Bedeutung der kontinuierlichen Weiterentwicklung der pädagogischen Leitvorstellungen und eines breiten Erarbeitungsprozesses. - können systemische Reflexionsschleifen zur kontinuierlichen Weiterentwicklung der pädagogischen Leitvorstellungen nutzen. - kennen den Qualitätsanspruch an „guten Unterricht“ im Sinne von QMS als Basis für Unterrichtsentwicklungsmaßnahmen. - kennen Methoden und Instrumente zur Initiierung von Unterrichtsentwicklungsprozessen, die auf den pädagogischen Leitvorstellungen basieren, und können diese anwenden.

<p>1.3 Organisation der Schule</p>	<p>Inhalte:</p> <p>Modulteil A Grundlagen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Von der Vision zur Umsetzung <ul style="list-style-type: none"> – Zusammenhang zwischen Strategie und Struktur – Einleitung zu Perspektiven der Organisationsbetrachtung (klassische Ansätze, verhaltenswissenschaftliche, systemtheoretische Ansätze) – Strukturgebende Merkmale einer Schule – Aufbauorganisation an der Schule: Klassen, Lehrfächerverteilung und Arbeitsgruppen – Unterschied zwischen Projekten und Prozessen – Aufgaben an der Schule abseits der Lehrtätigkeit • Wissen und Prozesse managen <ul style="list-style-type: none"> – Schule als Wissensorganisation – Prozesse an der Schule – Prozesse zur Bildungsdirektion – Q-Handbuch zur Dokumentation der Prozesse an der Schule – Analyse von Schulprozessen zur Verbesserung der Effizienz und Qualität • Teamstrukturen an der Schule gestalten <ul style="list-style-type: none"> – Definition – Erfolgsbedingungen – Erfassen und Umgang mit informellen Rechten • Einbezug der Schulpartner in die Gestaltung der Schule <ul style="list-style-type: none"> – Klassen- bzw. Schulforum – Schulgemeinschaftsausschuss – Grundregeln für die Sitzungen der Gremien • Schulorganisation <ul style="list-style-type: none"> – Lehrfächerverteilung verstehen – Schulverwaltungssysteme UNTIS, UPIS & Sokrates • Steuern mit Kennzahlen <ul style="list-style-type: none"> – Begriffserklärung – Strategisches Controlling: Schulmonitor als Basis für Schulentwicklung – Operatives Controlling: Ressourcenbewirtschaftung & Abrechnung – Finanzielle Grundlagen • Aufgaben einer Schulleitung im Jahresverlauf im Überblick über alle Schularten <p>Modulteil B jeweils getrennt für</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Volksschule 2. Mittelschule 3. Sonderschule 4. Polytechnische Schule 5. AHS 6. Berufsschule 7. BMHS
---	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Intro zur Schulart • Teamstrukturen in der Schulart • Prozesse in der Schulart <ul style="list-style-type: none"> – Stundenplanorganisation – Erforderliche Zusammenarbeit mit anderen Schularten/Übergangsmanagement – Prüfungsorganisation und Abschlussverfahren – Zusammenarbeit mit den Eltern • Spezifika der Schulart im Jahresverlauf • Sachaufwand <p>Erwartete Lernergebnisse und Kompetenzen:</p> <p>Die Teilnehmenden...</p> <ul style="list-style-type: none"> - kennen die zentralen Aufgaben einer Schulleitung im Jahresverlauf und können diese systematisch planen und umsetzen. - verstehen, wie der Sachaufwand in Schulen verwaltet wird, und können Ressourcen effizient planen und einsetzen. - verstehen die Bedeutung von Wissensmanagement in Schulen und sind in der Lage, Strategien zu entwickeln, um Wissen nachhaltig zu sichern und zu teilen. - können den Unterschied zwischen permanenten Teams und Projektteams erklären und wissen wie diese Strukturen zielgerichtet an einer Schule implementiert werden können. - sind in der Lage, zentrale zu identifizieren, zu analysieren und effizientere und qualitativ hochwertigere Abläufe zu entwickeln. - können die spezifischen Merkmale ihrer Schulart erläutern. - wissen über die organisatorischen Grundlagen der jeweiligen Schulart Bescheid. - wissen, wie Teamstrukturen in ihrer spezifischen Schulart aufgebaut sind und können diese effektiv gestalten. - sind in der Lage, die spezifischen Prozesse ihrer Schulart zu analysieren und auf ihre Effizienz und Qualität hin zu verbessern. - kennen die spezifischen Aufgaben und Herausforderungen im Jahresverlauf ihrer Schulart und können diese in der Planung und Umsetzung berücksichtigen. <p>sind vertraut mit den gängigen Verwaltungssystemen an Schulen und können diese effizient einsetzen.</p>
<p>Interaktionsorientierte Vertiefung</p>	<p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reflexion des Moduls • Analyse von Fallbeispielen • Praktische Anwendungen des Erlernenen • Vernetzung unter den Teilnehmenden

	<p>Erwartete Lernergebnisse und Kompetenzen:</p> <p>Die Teilnehmenden...</p> <ul style="list-style-type: none"> - können Unklarheiten und Fragen aus dem Modul klären und ihr Verständnis vertiefen. - übertragen das im Modul erworbene Wissen auf praxisnahe Fallbeispiele. - entwickeln Netzwerke durch den Aufbau von Kontakten zu anderen. - verstehen die zentralen, im Schulsystem verbindlichen Konzepte von Schulqualität sowie die damit verbundenen Aufgaben der Schulleitung. - haben sich mit der Gestaltung optimaler Lernbedingungen beschäftigt und die Rolle der Schulleitung in diesem Prozess reflektiert. - können reflektieren, wie sie als Schulleitung qualitätsorientiert steuern und evaluieren. - haben erste Umsetzungsideen für ihr Entwicklungskonzept diskutiert.
--	---

Modul 2	Schule partizipativ gestalten
ECTS-Anrechnungspunkte	5 ECTS
2.1 Personalführung	<p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personalführung <ul style="list-style-type: none"> – Grundlagen der Personalführung <ul style="list-style-type: none"> • Wirkungs- und Steuerungsebenen • Aufgaben wirksamer Führung • Management und Leadership – Mitarbeiter/innenführung <ul style="list-style-type: none"> • Situative Führung • Spezifika in der Führung von Pädagogischem Personal, Verwaltungspersonal und Unterstützungspersonal – Führungsfunktionen und -rollen in der Schule (Lehrkräfte, Unterstützungspersonal, administrative Fachkräfte, Reinigungskräfte etc.) – Gender- und Diversitätskompetenz • Personalplanung und -auswahl <ul style="list-style-type: none"> – Bedarfsplanung – Bewerbungsverfahren Prozess – Gestaltung von Onboarding & Sozialisation • Personalentwicklung <ul style="list-style-type: none"> – Rolle und Aufgaben der Führungskraft im Employee-Life-Cycle – Tools und Methoden zur Personalentwicklung

	<ul style="list-style-type: none"> - Durchführung und Evaluierung von Maßnahmen zur Personalentwicklung • Schulkultur als Grundlage für Mitarbeiterbindung <ul style="list-style-type: none"> - Definition von Schulkultur - Einflussfaktoren auf Kultur - Gestaltungshebel der Schulkultur - Wertorientierte Schulführung <p>Erwartete Lernergebnisse und Kompetenzen:</p> <p>Die Teilnehmenden...</p> <ul style="list-style-type: none"> - verstehen die Grundlagen und Konzepte der Personalführung. - entwickeln ihr persönliches Verständnis von Führung und arbeiten an ihrer Führungshaltung. - können Zuständigkeiten im Schulteam klar definieren und sicherstellen, dass alle Mitarbeiter ihre Rolle im Team verstehen und Verantwortung übernehmen. - verstehen den Prozess der Personalbedarfsplanung und können ihn entsprechend spezifischer Anforderungen an einer Schule umsetzen. - können professionelle Bewerbungs- und Auswahlverfahren durchführen. - können den Onboarding-Prozess strukturieren, um eine reibungslose Integration neuer Mitarbeiter/innen sicherzustellen. - kennen den Employee-Life-Cycle. - verstehen die Rolle der Führungskraft im Employee-Life-Cycle und können die unterschiedlichen Phasen aktiv und förderlich begleiten. - kennen verschiedene Instrumente der Personalentwicklung und erkennen die Bedeutung der gezielten Förderung des Potenzials und der Stärken von Mitarbeiter/innen. - verstehen wie gemeinsam mit Mitarbeiter/innen individuelle Entwicklungsziele festgelegt werden können und wissen, wie sie diese in einen kontinuierlichen Personalentwicklungsprozess einbinden können. - beherrschen den PDCA-Zyklus (Plan-Do-Check-Act) zur Durchführung, Überprüfung und Anpassung von Entwicklungsmaßnahmen. - verstehen die Bedeutung der Schulkultur und kennen die Gestaltungshebel, um an Schulkultur zu arbeiten.
<p>2.2 Kommunikation & Konflikt</p>	<p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundmodelle der Kommunikation <ul style="list-style-type: none"> - Wahrnehmung und Wirklichkeit: Selektive Wahrnehmung - Definition der Kommunikation: Was ist Kommunikation? - Einführung in wichtige Kommunikationsmodelle und Gesprächstechniken

	<ul style="list-style-type: none"> • Schärfung und Reflexion des eigenen Kommunikationsverhaltens <ul style="list-style-type: none"> – Reflexion des eigenen Kommunikationsstils zur Weiterentwicklung der persönlichen Kommunikationskompetenz – Reflexion der eigenen Triggerthemen und Entwicklung von Lösungsstrategien – Feedback • Kommunikation & Mitbestimmung an der Schule <ul style="list-style-type: none"> – Kommunikationsstrukturen an der Schule innerhalb des Kollegiums und der an der Schule Beschäftigten, mit Eltern und Schüler/innen – Grundelemente effektiver Sitzungsgestaltung • Konfliktmanagement <ul style="list-style-type: none"> – Begriffsbestimmung – Konstruktivismus und Konflikte – Unterscheidung zwischen verschiedenen Konfliktarten – Eskalationsstufen nach Glasl – Umgang mit Widerstand – Reflexion des eigenen Konfliktverhaltens
	<p>Erwartete Lernergebnisse und Kompetenzen:</p> <p>Die Teilnehmenden...</p> <ul style="list-style-type: none"> - verstehen den Zusammenhang zwischen Wahrnehmung und individueller Wirklichkeitskonstruktion und wie diese die Kommunikation beeinflusst. - kennen zentrale Kommunikationsmodelle, um zielgerichtet mit verschiedenen Akteuren zu kommunizieren. - stärken ihre persönlichen Kommunikationsfähigkeiten und können reflektiert und gezielt auf Gesprächssituationen reagieren. - sind in der Lage, persönliche Triggerthemen zu erkennen, emotional kontrolliert zu reagieren und schwierige Gespräche professionell zu steuern. - verstehen Feedback als Lernchance und können konstruktives Feedback formulieren. - erkennen relevante Kommunikationsstrukturen für die Schule. - verstehen den Begriff "Konflikt" und wie unterschiedliche Wahrnehmungen und subjektive Realitäten (Konstruktivismus) Konflikte beeinflussen. - können zwischen verschiedenen Arten von Konflikten differenzieren und diese gezielt identifizieren. - kennen die Eskalationsstufen von Konflikten und können einschätzen, in welcher Phase sich ein Konflikt befindet, um gezielt deeskalierend einzugreifen. - verstehen den konstruktiven Umgang mit Widerständen, indem sie lernen, mit dem Widerstand zu arbeiten, anstatt ihn zu bekämpfen.

	<ul style="list-style-type: none"> - können ihr eigenes Konfliktverhalten reflektieren und persönliche Reaktionsmuster in Konfliktsituationen erkennen.
2.3 Veränderung an Schulen	<p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schulentwicklung als Organisationsentwicklung <ul style="list-style-type: none"> – Schule als Organisation – Dreieck der Organisationsentwicklung: Strategie, Struktur und Kultur – Verständnis von Schulentwicklung als Zusammenspiel von Organisationsentwicklung, Personalentwicklung und Unterrichtsentwicklung – Rolle der Schulleitung in der Schulentwicklung und der Schulentwicklungsberatung – Schulentwicklung als kontinuierlicher Prozess (Analyse, Planung, Umsetzung, Evaluierung) – Unterstützungsmöglichkeiten bei Schulentwicklungsprozessen • Organisationales Lernen und Innovationskultur <ul style="list-style-type: none"> – Organisationales Lernen als kontinuierlicher Prozess der Entwicklung – Bedeutung und Methoden zur Förderung einer lernenden Organisation – Zusammenspiel und Wechselwirkungen von Individuum, Team und Organisation • Veränderungen gestalten <ul style="list-style-type: none"> – Grundlagen der Veränderung – Überblick über Methoden der Veränderung – Umgang mit Widerstand • Projektmanagement <ul style="list-style-type: none"> – Grundlagen des Projektmanagements – Instrumente und Tools <hr/> <p>Erwartete Lernergebnisse und Kompetenzen:</p> <p>Die Teilnehmenden...</p> <ul style="list-style-type: none"> - verstehen die Schule als Organisation. - erkennen Schulentwicklung als dynamisches Zusammenspiel von Organisations-, Personal- und Unterrichtsentwicklung und verstehen ihre Rolle als Schulleitung in diesem Prozess. - können das Dreieck-Modell zur Schulentwicklung nutzen, um strategische Schulziele zu setzen und deren Umsetzung zu steuern. - verstehen Schulentwicklungsprozesse als kontinuierlichen Zyklus. - kennen Unterstützungsmöglichkeiten für Schulentwicklungsprozesse und können diese abrufen. - verstehen die Bedeutung einer lernenden Organisation und können Methoden zur Förderung von Innovationskultur und kontinuierlichem Lernen anwenden.

	<ul style="list-style-type: none"> - wissen um zentrale Aspekte in der Gestaltung von Veränderung Bescheid. - verfügen über Instrumente und Tools, um Veränderung zu gestalten. - kennen die Grundlagen des Projektmanagements und wissen über Instrumente und Tools Bescheid, die dabei nützlich sind. - wissen über die Rolle und Aufgaben einer Schulleitung im Projektmanagement an der Schule Bescheid.
Interaktionsorientierte Vertiefung	Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> • Reflexion des Moduls • Analyse von Best Practice Beispielen • Praktische Anwendungen des Erlernten • Vernetzung unter den Teilnehmenden
	Erwartete Lernergebnisse und Kompetenzen: Die Teilnehmenden... <ul style="list-style-type: none"> - können Unklarheiten und Fragen aus dem Modul klären und ihr Verständnis vertiefen. - übertragen das im Modul erworbene Wissen auf praxisnahe Fallbeispiele. - entwickeln Netzwerke durch den Aufbau von Kontakten zu anderen. - verstehen den Einfluss von Partizipation auf Schulkultur und Führung und letztlich auf die Lernbedingungen für Schülerinnen und Schüler. - haben zentrale Elemente von Schulentwicklungsprozessen reflektiert und die damit verbundenen Aufgaben von Schulleitungen. - können Stakeholder-Interessen erkennen und in Entscheidungsprozesse einbinden. - haben Strategien entwickelt, um partizipative Prozesse in der Schule zu stärken. - haben ihr Entwicklungskonzept konkretisiert und stellen die Konkretisierungen in Bezug zu den Inhalten aus Modul 2.

Modul 3	Schule kontextbezogen gestalten
ECTS-Anrechnungspunkte	5 ECTS
3.1 Governance Bildung	Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> • Verfassungsrechtliche Grundlagen <ul style="list-style-type: none"> – Verfassungsrechtliche Verankerung des Schulwesens – Kompetenzaufteilung zwischen Bund und Ländern – Finanzierung des Schulwesens: Vom Budget zur Lehrpersonenwochenstunde • Aufgaben der österreichischen Schule <ul style="list-style-type: none"> – Ziele des Schulsystems – Wirkungsziele

	<ul style="list-style-type: none"> • Steuerung des österreichischen Schulsystems <ul style="list-style-type: none"> – Steuerungsebenen – Steuerungsakteure – Steuerungsprozesse und deren Instrumente – Schulautonomie: Gesetzliche Rahmenbedingungen und Steuerungsmöglichkeiten auf Schulebene • Die Bildungsdirektion <ul style="list-style-type: none"> – Zielsetzung und Zweck der Behörde – Aufbau und Ansprechpersonen – Bildungsregionen: Ausprägung der regionalen Vernetzung, Koordination und Steuerung
	<p>Erwartete Lernergebnisse und Kompetenzen:</p> <p>Die Teilnehmenden...</p> <ul style="list-style-type: none"> - wissen wie das Schulwesen verfassungsrechtlich verankert ist. - kennen die Kompetenzaufteilung zwischen Bund und Ländern. - wissen wie die Finanzierungsströme für das Schulwesen aussehen und können das Bildungswesen als solches im Kontext der staatlichen Aufgaben einbetten. - verstehen die Zusammenhänge zwischen rechtlichen Rahmenbedingungen und praktischen Auswirkungen im föderalen Kontext. - kennen die Ziele des Schulsystems und können die Aufgaben der österreichischen Schule im Kontext einer Leitungsaufgabe reflektieren und deren Bedeutung für die Tätigkeit als Schulleitung verstehen. - verstehen das Konzept der wirkungsorientierten Steuerung und sind sich des erforderlichen Beitrags von Einzelschulen zur Erreichung der Wirkungsziele bewusst. - verstehen in welches Gesamtsystem die Einzelschule eingebettet ist. - kennen die verschiedenen Steuerungsebenen des Schulsystems (Bund, Land, Bildungsdirektionen, Bildungsregionen, Schulen) und relevante Steuerungsakteure in diesen Systemen (Schulerhalter, Personalabteilungen, Fachstäbe, Diversitätsmanager/innen etc.). - verstehen die Steuerungsprozesse auf den verschiedenen Ebenen und können die Steuerungsprozesse in ihrem Aufgabenbereich analysieren. - wissen über die Grundprinzipien der schulautonomen Steuerung hinsichtlich Personal, Budget und Pädagogik Bescheid und können deren Rahmen einordnen. - verstehen die Rolle der Bildungsdirektion als Steuerungsebene der Bildungsverwaltung. - kennen den Aufbau und Ansprechpersonen für Schulleitungen zu unterschiedlichen Anliegen in der Bildungsdirektion. - wissen um die Rolle der Bildungsregion Bescheid. - kennen verschiedene Akteure die in der Bildungsregion für die Schule relevant sind.

	<ul style="list-style-type: none"> - verstehen die Wichtigkeit von Vernetzung innerhalb der Bildungsregion.
3.2 Schulrecht	<p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schulorganisationsgesetz (SchOG) <ul style="list-style-type: none"> – Aufbau und Struktur des österreichischen Schulsystems – Typen und Arten von Schulen • Schulunterrichtsgesetz (SchUG) <ul style="list-style-type: none"> – Rechte und Pflichten von Schüler/innen, Lehrkräften, Erziehungsberechtigten, SGA, Schulforum und Schulpartner – Aufsichtspflicht – Unterrichtsregelungen und Maßnahmen bei Fehlverhalten – Umgang mit Leistungsfeststellungen und Leistungsbeurteilungen • Schulpflichtgesetz (SchPflG) <ul style="list-style-type: none"> – Allgemeine Schulpflicht und Berufsschulpflicht – Erfüllungsarten der allgemeinen Schulpflicht und der häusliche Unterricht – Verantwortung für die Erfüllung der Schulpflicht und Strafbestimmungen
	<p>Erwartete Lernergebnisse und Kompetenzen:</p> <p>Die Teilnehmenden...</p> <ul style="list-style-type: none"> - kennen den Aufbau des österreichischen Schulsystems, die Rolle verschiedener Schularten und können ihre Schule im Kontext des Gesamtsystems richtig positionieren. - verstehen die Rechte und Pflichten schulischer Akteure und können Konflikte im Schulalltag den gesetzlichen Vorgaben entsprechend klären. - kennen die rechtlichen Grundlagen der Aufsichtspflicht und können sicherstellen, dass diese korrekt umgesetzt werden. - können Erziehungsmittel und Erziehungsmaßnahmen rechtlich korrekt anwenden. - verstehen die rechtlichen Vorgaben zur Leistungsfeststellung und Leistungsbeurteilung und können die Beurteilung von Schüler/innenleistungen transparent und rechtssicher organisieren. - sind in der Lage, bei Widersprüchen oder Konflikten in Bezug auf die Leistungsbeurteilung kompetent und rechtskonform zu handeln. - kennen die rechtlichen Grundlagen zur Schulpflicht und können diese korrekt anwenden. - verstehen die Rechte und Pflichten der Schüler/innen, der Lehrkräfte und der Erziehungsberechtigten im Rahmen des häuslichen Unterrichts. - wissen über Maßnahmen zur Vermeidung von Schulpflichtverletzungen Bescheid und kennen die Strafbestimmungen bei Schulpflichtverletzungen.

<p>3.3 Dienstrecht</p>	<p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einführung in das Dienstrecht <ul style="list-style-type: none"> – Grundlagen des Dienstrechts – Unterschiede zwischen Beamten- und Vertragsbedienstetenverhältnissen – Zuordnungserfordernisse (allgemeine und spezifische Anstellungsvoraussetzungen, Quereinstieg, Sonderverträge) – Dienstverhältnis • Rechte und Pflichten der Schulleitung <ul style="list-style-type: none"> – Leitende Funktionen – Verhältnis Schulleitung –Bildungsdirektion – Dienstpflichten – Personalauswahl – Induktionsphase – Sommerschule • Rechte und Pflichten von Lehrpersonen <ul style="list-style-type: none"> – Dienstpflichten von Lehrpersonen • Rechte und Aufgabenstellungen <ul style="list-style-type: none"> – Kinderschutz – Gleichstellungsgesetzgebung – Weisungen – Leitung von Verwaltungspersonal und Freizeitpädagog/innen
	<p>Erwartete Lernergebnisse und Kompetenzen:</p> <p>Die Teilnehmenden...</p> <ul style="list-style-type: none"> - kennen die äußeren Rahmenbedingungen und die grundsätzliche Ausgestaltung eines Dienstverhältnisses. - können verschiedene Gesetzbücher unterscheiden /VBG, LVG, BDG, LDG). - kennen den Aufbau und die dahinterliegende Systematik sowie Verweisketten innerhalb der Gesetze. - können selbstständig relevante Rechtsvorschriften finden und mit dem Rechtsinformationssystem umgehen. - wissen das Vertragsbediensteten- vom Beamten-schema zu unterscheiden sowie altes und neues Dienstrecht und kennen die diesbezüglichen Beschäftigungsrahmen. - kennen die Voraussetzungen, die als Lehrperson erfüllt werden müssen. - kennen die wesentlichen Aufgaben und Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstrecht für Schulleitungen ergeben. - wissen über die Abgrenzung von Zuständigkeiten und den Dienstweg Bescheid. - kennen die zentralen Dienstpflichten von Bundes- bzw. Landesbediensteten. - verstehen die Rechte der Schulleitung bei der Auswahl der Lehrpersonen.

	<ul style="list-style-type: none"> - kennen die Aufgaben der Schulleitung im Rahmen der Induktionsphase. - kennen die Verpflichtungen der Schulleitung in der Sonderschule. - kennen die Aufgaben und Verpflichtungen in Bezug auf das Kinderschutzkonzept und wissen über Meldepflichten an Behörden Bescheid. - verstehen die rechtlichen Grundlagen der Gleichbehandlung. - kennen das System der Weisungen.
Interaktionsorientierte Vertiefung	<p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reflexion des Moduls • Analyse von Best Practice Beispielen • Praktische Anwendungen des Erlernten • Vernetzung unter den Teilnehmenden
	<p>Erwartete Lernergebnisse und Kompetenzen:</p> <p>Die Teilnehmenden...</p> <ul style="list-style-type: none"> - können Unklarheiten und Fragen aus dem Modul klären und ihr Verständnis vertiefen. - übertragen das im Modul erworbene Wissen auf praxisnahe Fallbeispiele. - entwickeln Netzwerke durch den Aufbau von Kontakten zu anderen. - können den Kontext ihrer Schule systemisch analysieren. - haben Strategien zur Zusammenarbeit mit externen Partnern erarbeitet. - haben sich mit den rechtlichen und strukturellen Rahmenbedingungen auseinandergesetzt - haben in ihrem Entwicklungskonzept die dazugehörigen Schnittstellen dargelegt und reflektiert.

Modul 4	Meine Rolle als Schulleitung gestalten
ECTS-Anrechnungspunkte	4 ECTS
4.1 Rolle der Schulleitung	<p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen von Führung <ul style="list-style-type: none"> – Definition und Aufgaben wirksamer Führung – Bedeutung von Management und Leadership in der Rolle der Schulleitung • Führungskonzepte und deren Anwendung in der Schule <ul style="list-style-type: none"> – Führungsstile und ihre Anwendung im Schulkontext – Gesundes Führen, neue Autorität, agiles Führen, transformatives Führen etc. • Herausfordernde Führungssituationen <ul style="list-style-type: none"> – Kraft in der Führung

	<ul style="list-style-type: none"> – Tools und Begleitmaßnahmen für die Bewältigung von Herausforderungen – Resilienzentwicklung, Selbstmanagement und Burnout-Prävention <ul style="list-style-type: none"> • Gesamtüberblick über Aufgaben und Funktionen der Schulleitung aus den bisherigen Modulen <ul style="list-style-type: none"> – Konnex zu Schulleitungsprofil: Organisation führen – Menschen führen – sich selbst führen – Schlüsselakteur in der Verschränkung von Personal-, Organisations- und Unterrichtsentwicklung – Schlüsselposition im Qualitätsmanagement der Schule – Zentraler Kommunikator nach innen und außen – Nutzer von Freiheiten der Schulautonomie – Wesentliches Element bei der Entwicklung eines positiven Schulklimas und einer passenden Schulkultur – Initiator einer Schule als lernende Organisation mit konstruktiver Fehlerkultur <hr/> <p>Erwartete Lernergebnisse und Kompetenzen:</p> <p>Die Teilnehmenden...</p> <ul style="list-style-type: none"> - verstehen was wirksame Führung bedeutet und kennen die Aufgaben von Management und Leadership in der Rolle der Schulleitung. - kennen verschiedene Führungsstile und Prinzipien von Führen und können diese situationsgerecht und gezielt im Schulkontext anwenden. - kennen geeignete Tools und Begleitmaßnahmen, um herausfordernde Führungssituationen zu meistern. - wissen über die Bedeutung von Resilienz Bescheid und haben Selbstmanagementfähigkeiten entwickelt, um herausfordernde Führungssituationen zu bewältigen. - sind in der Lage ihre eigene emotionale und physische Gesundheit durch Burnout-Prävention zu schützen. - haben einen Gesamtüberblick über die Aufgaben und Funktionen von Schulleitungen entlang der bisherigen Module und erkennen die Schlüsselrolle von Schulleitungen.
<p>4.2 Bewerbung als Schulleitung</p>	<p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen der Bewerbung für eine Schulleitungsposition <ul style="list-style-type: none"> – Überblick über das Bewerbungsverfahren – Anforderungen an Schulleitungen – Unterstützungsmöglichkeiten im Bewerbungsprozess (Coaching etc.) • Entscheidung zur Bewerbung <ul style="list-style-type: none"> – interne Faktoren – externe Faktoren • Bewerbungsunterlagen <ul style="list-style-type: none"> – Analyse von Ausschreibungstexten – Erarbeitung von Bewerbungsunterlagen

	<ul style="list-style-type: none"> • Anhörungsverfahren <ul style="list-style-type: none"> – externe Personalberatung – Begutachtungskommission – mögliche schulinterner Anhörung • Eigenes Entwicklungskonzept für eine Schule <ul style="list-style-type: none"> – Finalisierung des eigenen Entwicklungskonzeptes zur Bewerbung <hr/> <p>Erwartete Lernergebnisse und Kompetenzen:</p> <p>Die Teilnehmenden...</p> <ul style="list-style-type: none"> - verstehen den Ablauf eines typischen Bewerbungsverfahrens für eine Schulleitungsposition und kennen die wichtigsten Schritte. - kennen die Anforderungen und Erwartungen an Bewerber/innen für Schulleitungspositionen. - kennen verschiedene Unterstützungsmöglichkeiten, wie Coaching oder Mentoring, um den Bewerbungsprozess gezielt zu verbessern. - wissen über interne und externe Faktoren bei der Entscheidung zur Bewerbung Bescheid. - können Ausschreibungstexte analysieren. - kennen die zentralen Anforderungen an Bewerbungsunterlagen. - kennen die verschiedenen Anhörungsverfahren und wissen wie sie sich darauf vorbereiten können. - haben ein individuelles Entwicklungskonzept entwickelt, das ihre Führungskompetenzen, Schulentwicklungsvisionen und Eignung für die Position überzeugend darstellt.
<p>4.3 Mein Führungsverständnis</p>	<p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Funktionsbewusstsein und Verständnis der Führungsrolle <ul style="list-style-type: none"> – Reflexion des Aufgabenprofils und der damit verbundenen Verantwortungen – Reflexion und Verständnis des Systems sowie der damit verbundenen Umwelten – Spannungsfeld zwischen Verwaltung und pädagogischer Leitung • Reflexion der eigenen Rolle und persönlichen Wirksamkeit <ul style="list-style-type: none"> – Reflexion der eigenen Stärken und Schwächen – Erkennen der eigenen Potentiale und Grenzen – Von der Rolle der Lehrkraft zur Führungskraft – Selbstwahrnehmung vs. Fremdwahrnehmung – Methoden und Tools zu Unterstützung der Selbstreflexion • Entwicklung eines persönlichen Führungsprofils <ul style="list-style-type: none"> – Arbeiten am eigenen Führungsverständnis – Entwicklung von Visionen und Zielen – Reflexion von Sinn und Werteorientierung

	<p>Erwartete Lernergebnisse und Kompetenzen:</p> <p>Die Teilnehmenden...</p> <ul style="list-style-type: none"> - reflektieren das Aufgabenprofil als Schulleitung und verstehen die damit verbundenen Verantwortungen im Schulmanagement und der pädagogischen Leitung. - erkennen und verstehen die strukturellen und systemischen Rahmenbedingungen ihrer Schule sowie die externen Umwelteinflüsse und deren Auswirkungen auf die Schulleitung. - haben ihre eigenen Stärken und Schwächen in Bezug auf die Führungsrolle analysiert und können die Erkenntnisse zur persönlichen Weiterentwicklung nutzen. - erkennen ihre individuellen Potenziale und Grenzen in der Führungsarbeit und können gezielt Maßnahmen zu Weiterentwicklung einleiten. - verstehen den Übergang von der Rolle der Lehrkraft zur Führungskraft und reflektieren die damit verbundenen neuen Herausforderungen und Verantwortungen. - erkennen die Unterschiede zwischen Selbstwahrnehmung und Fremdwahrnehmung und lernen, wie sie in diesem Zusammenhang Feedbackprozesse nutzen können. - kennen Methoden und Tools zur Selbstreflexion, um ihre Führungsrolle regelmäßig überprüfen und verbessern zu können. - haben ein eigenes Führungsverständnis entwickelt, das auf ihren individuellen Stärken, Erfahrungen und Zielen basiert. - haben persönliche Visionen und Führungsziele erarbeitet, die sowohl auf die eigene Entwicklung als auch auf die langfristige Schulentwicklung ausgerichtet sind. - erkennen ihre eigenen Werte und deren Bedeutung für ihr Führungsverhalten. - haben ihr Entwicklungskonzept finalisiert und Feedback erhalten.
--	--

VII. Prüfungsordnung

Anzuwenden sind die studienrechtlichen Bestimmungen des Hochschulgesetzes 2005 idgF und der studienrechtliche Teil der Satzung der Privaten Pädagogischen Hochschule der Diözese Linz (PHDL) in der jeweils geltenden Fassung.

Zusätzlich zu dieser Prüfungsordnung sind die Angaben zu den erforderlichen Leistungsnachweisen in den Modulbeschreibungen zu beachten.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Prüfungsordnung gilt für den Hochschullehrgang „Neue Vorqualifikation - Schulen professionell führen“ an der Privaten Pädagogischen Hochschule der Diözese Linz.

§ 2 Art und Umfang der Prüfungen

(1) Folgende Prüfungen bzw. Leistungsnachweise sind vorgesehen:

a. Der erfolgreiche Abschluss eines Moduls kann erfolgen

- durch eine mündliche oder schriftliche kommissionelle Prüfung oder ein Portfolio über das gesamte Modul,
- durch mündliche oder schriftliche Prüfungen oder ein Portfolio über einzelne Lehrveranstaltungen eines Moduls.

b. Beurteilung der schriftlichen Abschlussarbeit.

(2) Schriftliche Prüfungen über

- a. Module dürfen eine Dauer von 60 Minuten nicht unter- und eine Dauer von 180 Minuten nicht überschreiten.
- b. Lehrveranstaltungen dürfen eine Dauer von 30 Minuten nicht unter- und eine Dauer von 60 Minuten nicht überschreiten.

(3) Mündliche Prüfungen über Module/Lehrveranstaltungen dürfen eine Dauer von 15 Minuten nicht unter- und eine Dauer von 30 Minuten nicht überschreiten.

(4) Die Zuordnung von Prüfungen bzw. von zu erbringenden Leistungen zu den Modulen (inkl. allfälliger näherer Bestimmungen) ist in den Modulbeschreibungen des Curriculums enthalten.

§ 3 Prüfungskommission

(1) Ist gem. § 19 Abs. 1 und 2 der Satzung der PHDL idgF eine Prüfung kommissionell abzuhalten, setzt sich die Prüfungskommission aus mindestens zwei im Modul eingesetzten Lehrenden zusammen.

Ist gem. § 24 Abs. 3 der Satzung der PHDL idgF eine Prüfung kommissionell abzuhalten, setzt sich die Prüfungskommission aus drei im Hochschullehrgang Lehrenden zusammen, die von der Modulkoordinatorin/vom Modulkoordinator in Absprache mit der Zentrumsleitung eingesetzt werden.

(2) Auf Ansuchen der/des Studierenden sind, wenn dies organisatorisch möglich ist, bei der zweiten und dritten Prüfungswiederholung andere Lehrende als Prüfer/-innen einzusetzen.

(3) Bestellweise der Prüfer/-innen für die schriftlichen Abschlussarbeiten gemäß § 6.

§ 4 Anmeldeerfordernisse und Anmeldeverfahren

Die Anmeldung zu Prüfungen erfolgt bei der jeweiligen Prüferin/dem jeweiligen Prüfer. Für kommissionelle Prüfungen über das gesamte Modul und für die Abschlussprüfung hat die An- bzw. Abmeldung bei der zuständigen Zentrumsleitung zu erfolgen.

§ 5 Prüfungs- und Beurteilungsmethoden

(1) Grundlagen für die Leistungsbeurteilung sind die Anforderungen des Curriculums unter Berücksichtigung der in den Modulen ausgewiesenen (Teil)Kompetenzen.

(2) Die Leistungsbeurteilung (Modulprüfung, Prüfung oder anderer Leistungsnachweis über einzelne Lehrveranstaltungen eines Moduls) kann je nach Festlegung in den einzelnen Modulbeschreibungen durch Beobachtung der Leistungen in den Lehrveranstaltungen, durch Kontrolle der Erfüllung von Studienaufträgen, Beurteilung von Seminar-, Projektarbeiten, Portfolios, Überprüfung praktischer Fähigkeiten und Fertigkeiten etc. und/oder durch mündliche und schriftliche Prüfungen im Sinne der vorliegenden Vorschrift erfolgen.

(3) Prüfungen oder andere Leistungsnachweise für den Abschluss eines Moduls sind studienbegleitend zeitnah zu den Lehrveranstaltungen, in denen die prüfungsrelevanten Inhalte erarbeitet worden sind, abzulegen. Der Abschluss eines Moduls soll spätestens bis zum Ende des Folgesemesters erfolgen.

(4) Der positive Erfolg von Prüfungen oder anderen Leistungsfeststellungen und wissenschaftlichen sowie künstlerischen Arbeiten ist mit "sehr gut" (1), "gut" (2), "befriedigend" (3) oder "genügend" (4), der negative Erfolg ist mit "nicht genügend" (5) zu beurteilen. Zwischenbeurteilungen sind unzulässig. Ist diese Form der Beurteilung unmöglich oder unzweckmäßig, hat die positive Beurteilung „mit Erfolg teilgenommen“, die negative Beurteilung „ohne Erfolg teilgenommen“ zu lauten.

(5) Bei der Heranziehung der fünfstufigen Notenskala für die Beurteilung von Leistungsnachweisen (§ 43 Abs. 2 HG) gelten in der Regel folgende Leistungszuordnungen: Mit „sehr gut“ sind Leistungen zu beurteilen, mit denen die beschriebenen Anforderungen in weit über das Wesentliche hinausgehendem Ausmaß erfüllt und eigenständige adäquate Lösungen präsentiert werden. Mit „gut“ sind Leistungen zu beurteilen, mit denen die beschriebenen Anforderungen in über das Wesentliche hinausgehendem Ausmaß erfüllt und zumindest eigenständige Lösungsansätze angeboten werden. Mit „befriedigend“ sind Leistungen zu beurteilen, mit denen die beschriebenen Anforderungen in den wesentlichen Bereichen zur Gänze erfüllt werden. Mit „genügend“ sind Leistungen zu beurteilen, mit denen die beschriebenen Anforderungen in den wesentlichen Bereichen überwiegend erfüllt werden. Mit „nicht genügend“ sind Leistungen zu beurteilen, die die Erfordernisse für eine Beurteilung mit „genügend“ nicht erfüllen.

(6) Bei der Heranziehung der Beurteilungsform „mit Erfolg teilgenommen“ bzw. „ohne Erfolg teilgenommen“ (§ 43 Abs. 2 HG) gelten in der Regel folgende Leistungszuordnungen: Mit „mit Erfolg teilgenommen“ sind Leistungen zu beurteilen, mit denen die beschriebenen Anforderungen zumindest in den wesentlichen Bereichen überwiegend erfüllt werden.

Mit „ohne Erfolg teilgenommen“ sind Leistungen zu beurteilen, die die Erfordernisse für eine Beurteilung mit „mit Erfolg teilgenommen“ nicht erfüllen.

§ 6 Abschlussarbeit

(1) Der Leistungsumfang der Abschlussarbeit einschließlich Präsentation ist im Curriculum angeführt.

(2) Art der Prüfung, Thema

Die Abschlussarbeit ist eine lehrveranstaltungsübergreifende schriftliche Projektarbeit, die die Studierenden eigenständig und nach wissenschaftlichen Grundsätzen zu erstellen haben. Das Thema ist spätestens bis zu dem von der Lehrgangskoordinatorin/dem Lehrgangskoordinator festgesetzten und durch Aushang kundgemachten Termin zwischen den Studierenden und einer/einem am Zentrum für Weiterbildung Lehrenden zu vereinbaren, wobei die Studierenden Themenvorschläge erstatten. Die Wahl der Themensteller/-innen steht den Studierenden – nach Maßgabe organisatorischer Möglichkeiten - grundsätzlich frei.

(3) Bei der Bearbeitung des Themas und der Betreuung der Studierenden sind die Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes, BGBl. Nr. 111/1936 idGF zu beachten.

(4) Anmeldung, Bestellung des Prüfers/der Prüferin

Themen und Themensteller/-in sind der Lehrgangskoordinatorin/dem Lehrgangskoordinator bis zu dem von ihr/ihm festgelegten und durch Aushang bekanntgemachten Termin schriftlich zur Kenntnis zu bringen. Die Themenstellerin/Der Themensteller ist Prüfer/-in und beurteilt die Abschlussarbeit.

(5) Die Abschlussarbeit ist mit Hilfe eines geeigneten Textverarbeitungssystems oder einer anderen digitalen Publikationsform zu erstellen.

(6) Jeder Abschlussarbeit ist folgende eigenhändig unterfertigte Erklärung der/des Studierenden anzuschließen: "Ich erkläre, dass ich die vorliegende Abschlussarbeit selbst verfasst habe und dass ich dazu keine anderen als die angeführten Behelfe verwendet habe. Außerdem habe ich ein Belegexemplar verwahrt."

(7) Die Abschlussarbeiten sind bis zu dem von der Lehrgangskoordinatorin/dem Lehrgangskoordinator festgelegten und bekanntgemachten Termin bei der Zentrumsleitung einzureichen.

(8) Sachliche und sprachliche Richtigkeit (gendergerechte Formulierungen; besonders schwerwiegende und/oder gehäufte Mängel im Bereich der Textproduktion bzw. der Orthographie schließen eine positive Beurteilung aus).

(9) Die Abschlussarbeit ist in einem mündlichen Gespräch in der Dauer von maximal 30 Minuten zu präsentieren.

(10) Die Themenstellerin/Der Themensteller erstellt ein schriftliches Gutachten und beurteilt die Arbeit im Zusammenhang mit der Abschlusspräsentation nach den Noten der fünfstufigen Notenskala.

(11) Bei negativem Prüfungsergebnis kann die Abschlussarbeit höchstens drei weitere Male zur Beurteilung vorgelegt werden. Themenwechsel bzw. ein Wechsel der Themenstellerin/ des Themenstellers ist zulässig, führt jedoch nicht zu einer Erhöhung der Anzahl der insgesamt zulässigen Wiederholungen. Die letzte Wiederholung ist als kommissionelle Prüfung abzulegen. Dazu ist in Absprache mit der Zentrumsleitung eine Kommission zu bilden, die aus drei im Hochschullehrgang Lehrenden besteht. Wird die Abschlussarbeit einschließlich Präsentation auch bei der letzten Wiederholung negativ beurteilt, gilt das Studium gem. § 61 Abs. 1 Z 3 HG als vorzeitig beendet.

§ 7 Abschluss des Hochschullehrgangs/Zertifizierung und Höchstudierendauer

(1) Das Abschlusszeugnis wird ausgestellt, wenn alle Module des Hochschullehrgangs positiv beurteilt worden sind und die Gesamtbeurteilung der Abschlussarbeit positiv ist.

(2) Gem. § 39 Abs. 6 HG ist als Höchstudierendauer die doppelte für den Hochschullehrgang vorgesehene Studiendauer festgelegt. Bei Überschreitung dieser Höchstudierendauer erlischt gem. § 61 Abs. 1 Z 6 HG die Zulassung zum Hochschullehrgang.