



TEOS- Online

Bericht 2002

Wien, Dezember 2002

Mag. Christian Schmid-Waldmann, PI der Stadt Wien



PI Wien



PIB Wien



PIB Steiermark



Pi Burgenland

Inhaltsverzeichnis

I.	Entwicklung von TEOS-Online (1.Halbjahr 2002)	1
1.	Vorgeschichte und Vor-Projektzeit	3
2.	Das Projekt.....	4
3.	Entwicklung des Kursprogramms für die Phase 1 (Online-Kurs)	5
4.	Durchführung der TutorInnen-Schulung	7
5.	Marketing und Öffentlichkeitsarbeit	8
6.	Projektmanagement und Projektsstruktur	9
II.	Online-Kurs Phase 1	10
1.	Anmeldeboom – Einrichtung eines 2.Kurses & Vorbereitung eines zusätzlichen Transferkurses	10
2.	TeilnehmerInnen	10
3.	Struktur des Onlinekurses	11
4.	Überblick über die Aufgabenstellungen	13
5.	Evaluation	16
	Lernprozesse und Auswirkungen auf die einzelnen Schulen	16
	Thematischer Bogen, Skripten & Aufgabenstellungen	16
	Staff-Interventionen	16
	Beteiligung und Fluktuation	17
	Kursgröße- und Zusammensetzung	17
	schularten- und bundesländerübergreifende Arbeit	18
	Methode des eLearning	18
	Resümee der TeilnehmerInnen	22

VORWORT

Der erste Teil dieses Berichtes (Kapitel I) fasst die Entwicklung des Online-Kurses von TEOS-Online zusammen und bezieht sich auf das erste Halbjahr 2002 – falls Sie diesen Teil aus dem Zwischenbericht bereits kennen, bitten wir Sie gleich beim 2. Teil auf Seite 10– „Online-Kurses Phase 1“ weiter zu lesen.

In diesem Kapitel II. wird der Kursaufbau und der Kursablauf beschreiben sowie ein Resümee der wichtigsten Erkenntnisse seitens des Staff und der TeilnehmerInnen gezogen – dies betrifft sowohl den inhaltlichen Ablauf, den Aufbau des Kurses als auch die Methode des eLearning.

Teil III bringt den Finanzbericht.

Im Anhang als Teil IV finden Sie die Aufgabenstellungen detailliert beschreiben, sowie eine inhaltliche Zusammenfassung der Modulergebnisse und einzelne Rückmeldungen der TeilnehmerInnen.

I. ENTWICKLUNG VON TEOS-ONLINE (1. HALBJAHR 2002)

1. VORGESCHICHTE UND VOR-PROJEKTZEIT

TEOS-Online ist das Folgeprojekt zu TEOS – „Team- und Organisationsstrukturen an Schulen“, das 1999/2001 im Bereich der Wiener AHS durch das Pädagogische Institut der Stadt Wien durchgeführt wurde.

Um die Erfahrungen des Pilotprojektes (im folgenden „TEOS 1“) auch anderen Schulen zukommen zu lassen, entstand die Idee ein Nachfolgeprojekt – basierend auf kooperativem E-Learning – zu konzipieren. Erfahrungen aus TEOS 1 zeigen, dass die Vermittlung grundlegenden Know-Hows auf breiter Basis vor dem eigentlichen Projektstart an der eigenen Schule sowie eine gute Vernetzung der beteiligten Schulen, den Grundstein für eine erfolgreiche Verankerung von Team- und Organisationsstrukturen bilden. Auch die Vernetzung der betreuenden BeraterInnen stellt einen wesentlichen Erfolgsfaktor dar. Die Aufbereitung aller Inhalte von TEOS 1 in Form einer CD-Rom – wie dies ursprünglich angedacht worden war – hätte diese Vernetzung nicht leisten können.

Um eine weitere Verbreitung – über den Wirkungsbereich der Wiener AHS hinaus – zu erreichen, wurde eine Projektpartnerschaft seitens des Pädagogischen Institutes der Stadt Wien mit dem Pädagogischen Institut des Bundes eingegangen. Damit konnte gewährleistet werden, dass die Kursentwicklung möglichst allen Schultypen und speziellen Gegebenheiten entspricht. Darüber hinaus wurde eine Partnerschaft zur Durchführung mit anderen Bundesländern angestrebt.

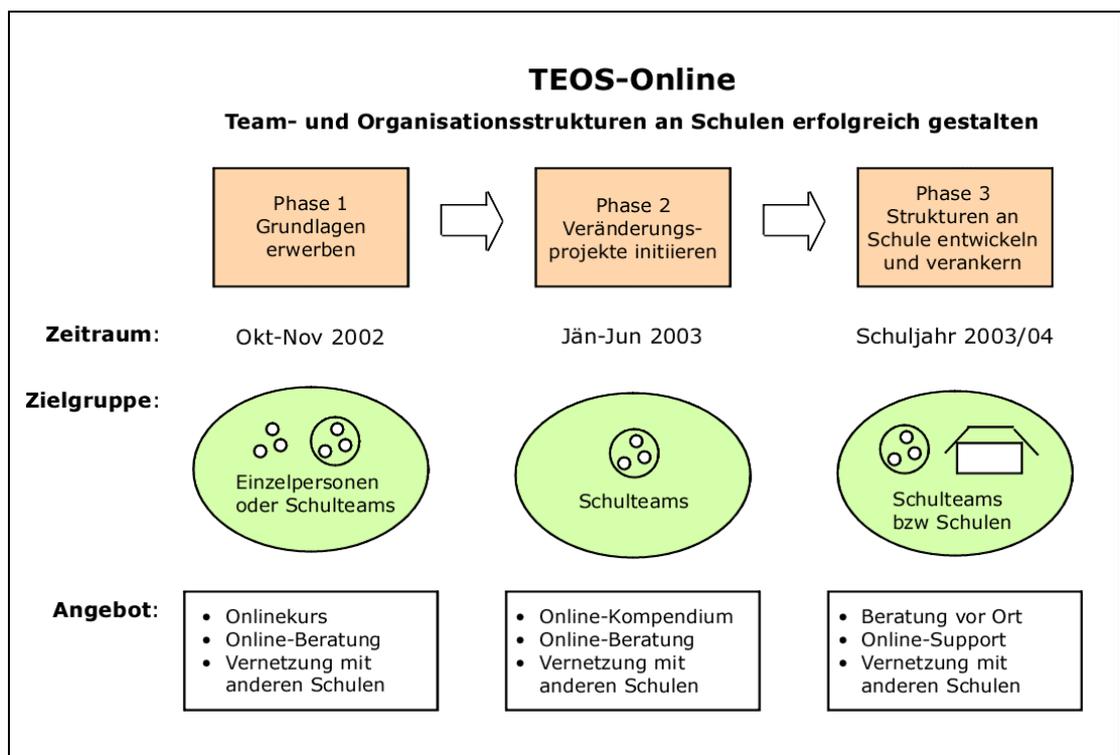
In der Vorprojektphase wurden erste Überlegungen zum Kursdesign angestellt. Dies betraf sowohl die einzelnen Themenbereiche, wie auch das gesamte Kursdesign. Auch hier wurde wieder die Notwendigkeit des interaktiven Lernens betont, das Kursdesign dementsprechend gestaltet. Um den Zwischenbericht verständlich zu halten, wird im Folgenden das Konzept von TEOS-Online nochmals dargestellt:

2. DAS PROJEKT

Das Projekt TEOS-Online besteht aus drei Phasen, deren erste im Jahr 2002 stattfand:

1. In der Phase 1 (Herbst 2002) erwarben die TeilnehmerInnen in Form einer Online-Fortbildungsveranstaltung das grundlegende Know-How, um ein Projekt zur Verankerung von Team- und Organisationsstrukturen an ihrer Schule zu entwickeln. Im Moment loten die TeilnehmerInnen die Bedingungen aus, ob ihre Schule am weiteren Projektverlauf (Phase 2 + 3) teilnimmt
2. Phase 2 (Frühjahr 2003) richtet sich nun an Schulteams, wobei mindestens ein Teammitglied den Online-Kurs abgeschlossen haben muss. Die TeilnehmerInnen erhalten Unterstützung (Online und falls gewünscht durch Beratung vor Ort), um ein Projekt zur Verankerung von Team- und Organisationsstrukturen an ihrer Schule konkret einzuleiten.
3. In Phase 3 (Schuljahr 2003/04) entwickeln die Schulteams für den einzelnen Standort passende Team- und Organisationsstrukturen. Auch hier gibt es Unterstützung sowohl Online als auch durch Beratung vor Ort.

Das Frühjahr 2002 stand ganz im Zeichen der Entwicklung des Kurses – sowohl inhaltlich als auch didaktisch und organisatorisch.



3. ENTWICKLUNG DES KURSPROGRAMMS FÜR DIE PHASE 1 (ONLINE-KURS)

Obwohl TEOS-Online auf dem Pilotprojekt TEOS 1 aufbaut, musste im Herbst 2001 / Frühjahr 2002 ein weitgehend neues Konzept entwickelt werden. Ein Großteil der Unterlagen wurde neu erstellt, um den Anforderungen einer Online-Veranstaltung gerecht zu werden.

Von Vorteil war, dass ein Großteil des Teams bereits Erfahrungen im Pilotprojekt gesammelt hatte, bzw. durch seine Beratungstätigkeit an Schulen über ähnliche Vorerfahrungen verfügte.

FESTLEGUNG DER INHALTE UND FACH-TUTORINNEN

Zu Beginn der Entwicklungstätigkeit wurden die Inhalte der einzelnen Module fein differenziert und genauer definiert. In dieser Planungsphase kristallisierte sich eine Doppelbesetzung jedes Moduls heraus, was einerseits eine sehr hohe Qualität und Praxisnähe der Unterlagen garantiert, andererseits aber einen höheren Verwaltungsaufwand für die Projektleitung mit sich bringt. Die ModulentwicklerInnen übernehmen auch das Tutoring für ihr Modul.

Folgende Fachmodule werden im Rahmen von TEOS-Online angeboten:

- Den Wandel gestalten
Rosa Strasser, Johanna Rasch (Entwicklung, Skriptum) bzw Maria Spindler (Tutoring)
- Kommunikation in Veränderungsprozessen
Ulrike Lehner, Dietmar Osinger
- Team- und Organisationsstrukturen an Schulen
Katharina Cortolezis-Schlager, Maria Spindler
- Konflikte, Stolpersteine in Schulentwicklungsprozessen
Ulrike Lehner, Christian Schmid-Waldmann
- Projektmanagement
Karin Schubert, Alexandra Valny

Ergänzt werden diese Fachmodule durch ein Einsteigs- und ein Transfer-Modul, das von der Kursleitung entwickelt wurde und begleitet wird.

ENTWICKLUNG EINES DURCHGÄNGIGEN KURSDESIGNS (ROTER FADEN)

Die fünf Fachmodule und die zwei begleitenden Module des Online-Kurses sind in ein Design eingebettet, das einen starken Fokus auf kooperatives, selbstbestimmtes Lernen richtet. Ziel ist es, die TeilnehmerInnen zu befähigen, an ihrer Schule Team- und Organisationsprojekte zu entwickeln und umzusetzen. In der Phase 1, dem Online-Kurs, werden dazu die notwendigen Grundlagen vermittelt und teilweise auch praktisch erprobt. Dabei bleibt es den TeilnehmerInnen bis zu einem gewissen Grad überlassen, wie tief sie bei einzelnen Fragestellungen in die Materie eintauchen. Durch die Methode des kooperativen E-Learnings kann jedoch ein Mindestmaß an Lernerfolg auf jeden Fall gesichert werden.

Was ist kooperatives E-Learning?

Beim kooperativen E-Learning geht es in erster Linie darum, den Kurs teilnehmerInnenzentriert und aufbauend auf dem vorhandenen Wissen der Lernenden, zu gestalten. Kooperatives E-Learning geht davon aus, dass die KursteilnehmerInnen über viel Wissen und Erfahrung verfügen, das im Rahmen eines Kurses strukturiert bearbeitet und durch das Wissen der anderen ergänzt wird. Die Kursleitung und die Lehrenden geben dabei lediglich einen Rahmen vor, in dem gelernt und gearbeitet wird. Sie bieten ein positives Umfeld, einen geschützten zeitlichen und physischen (wenn auch teilweise virtuellen) Raum, wo die Beschäftigung mit Inhalten erfolgen kann. Die Verantwortung für den Lernfortschritt liegt daher bei den einzelnen Personen. Sie

werden von ihren TutorInnen geleitet und unterstützt, aber nie wird ihnen die Verantwortung für das Weiterkommen abgenommen. Diese Methode eignet sich besonders für Personengruppen, die berufsbegleitend eine Weiterbildung möglichst praxisnahe nutzen möchten.

Die Entwicklung der Aufgabenstellungen waren für die KursentwicklerInnen der Kernpunkt ihrer Arbeit. Denn diese Aufgabenstellungen sind es in erster Linie, die den TeilnehmerInnen Lernanreize bieten und Lernerfolg ermöglichen. Hier setzen sie sich mit Themenstellungen intensiv auseinander und wenden diese in ihrem praktischen Kontext an. Die Erstellung der Aufgabenstellungen ist untrennbar verbunden mit der Erstellung von Kursunterlagen, die die Basis für die Aufgabenstellungen bilden.

Diese Dualität des Lernprozesses unterscheidet diesen Kurs auch ganz grundlegend von web-based Trainingskursen, wie beispielsweise den e-lisa-Kursen.

Im für TEOS-Online entwickelten Konzept arbeiten die TeilnehmerInnen in Netzwerken, in Gruppen und Paaren, die am ehesten Gruppenarbeiten in herkömmlichen Seminaren entsprechen. Die in den verschiedenen Kursmodulen gestellten Aufgaben und Diskussionsaufträge beziehen sich einerseits auf die Kursunterlagen, bauen andererseits auch aufeinander auf und greifen ineinander über um sich so bestmöglich zu ergänzen. Dies bedeutete einen hohen Koordinationsaufwand bei der inhaltlichen Entwicklung des Kurses.

Neben den angesprochenen Aufgaben und Diskussionsbeiträgen ist die Ausgestaltung der Präsenzphasen von großer Wichtigkeit. Sie bilden die Grundlage zur Verstärkung des kommunikativen Prozesses. Auch sie werden durch die Kursleitung entwickelt und begleitet (moderiert). Die TeilnehmerInnen haben während des Kurses sowohl in der Präsenzphase, als auch in der Online Phase immer mit den selben Personen zu tun, was wichtig für die Bildung einer Vertrauensbasis ist.

ENTWICKLUNG DER AUFGABENSTELLUNGEN

Prinzipiell sind alle Fach-Module nach folgendem Schema aufgebaut:

1. Kursunterlagen, Skripten, animierte Grafiken zur Erklärung, weiterführende Texte, Links ...
2. Wochen-Aufgabe, die in Gruppen oder als Einzelaufgabe zu lösen sind. Alle Aufgaben werden in Diskussionsforen gepostet und gemeinsam diskutiert.
3. Zusatzaufgaben, die ähnlich den Wochenaufgaben angelegt sind, aber auf freiwilliger Basis angeboten werden.
4. Diskussionsforen zu allgemeinen fachrelevanten Themen

Einzelne Bereiche werden in der Einstiegs- und Transferwoche darüber hinaus vertieft bzw. in den drei Präsenzphasen stärker einbezogen.

Damit ergibt sich ein Arbeitsaufwand von mindestens fünf Stunden pro Woche für die TeilnehmerInnen. Der Kurs ist auf maximal 35-40 TeilnehmerInnen angelegt.

SKRIPTEN UND AUFBEREITUNG DER KURSUNTERLAGEN

Als Vorlage für die Kursunterlagen wurde eine eigene Arbeitsunterlage für die KursentwicklerInnen geschaffen. Diese Arbeitsunterlage dient in erster Linie dazu, einheitliche Standards zu schaffen und damit eine professionelle Ausgestaltung der Skripten zu ermöglichen. Dietmar Osinger vom PI-Wien stellte diese Unterlage zusammen und nahm auch auf Gegebenheiten im Internet (Zitierweise) Rücksicht. (ein Inhaltsverzeichnis der erstellten Skripten als Beilage anbei)

LERNPLATTFORM

Für die Durchführung des Kurses wurde die Lernplattform, die das Zentrum für soziale Innovation betreibt, ausgewählt. Hier wird die LMS Software Blackboard genutzt, die einen optimalen Lernerfolg garantiert. Barbara Buchegger, die das Projekt TEOS-Online als E-Learning Expertin begleitet, ist Administratorin dieser Plattform,

was höchstmögliche Synergieeffekte garantiert.

4. DURCHFÜHRUNG DER TUTORINNEN-SCHULUNG

Im Zuge der ersten Entwicklungszeit entstand die Idee, eine Schulung der TutorInnen und BeraterInnen, die im Rahmen des Projektes eingesetzt werden, durchzuführen.

Diese Schulung konnte im Mai 2002 realisiert werden.

Dabei wurde ein zweiwöchiger Kurs angeboten, der durch eine Vorbereitungs- und Reflexionsphase auf insgesamt vier Wochen ausgeweitet wurde. Ergänzt wurde die TutorInnenschulung durch zwei Präsenzveranstaltungen in Wien.

35 Personen nahmen an der Schulung offiziell teil. 29 davon in einer aktiven Rolle, was auf sehr hohes Interesse und einen hohen Schulungsbedarf für die Rolle als TutorIn im Zuge eines E-Learning-Kurses schließen lässt.

Die TeilnehmerInnen setzten sich aus folgenden Personengruppen zusammen:

- KursentwicklerInnen und Kurs-Staff
- BeraterInnen für Phase 2 und 3 (aus Wien und Steiermark)
- VertreterInnen aus TEOS 1 Schulen aus Wien (diejenigen, die im TEOS-Online Kurs aktiv ihre Erfahrungen einbringen werden).

Ziel der Schulung war:

- Kennen lernen und Erleben eines kooperativen E-Learning Kurses
- Kennen lernen des Kurs-Designs und der Methode (Kooperatives E-Learning)
- Kennen lernen der Möglichkeiten auf der Lernplattform
- Kennen lernen der unterschiedlichen AkteurInnen im Kurs
- Vernetzung mit anderen Bundesländern und Schularten
- Erfahrungen sammeln für die Kursentwicklung

Für die Mehrheit der TeilnehmerInnen war dies der erste Kontakt mit einem kooperativen E-Learning Kurs. Da dies auch ein wichtiges Ziel war, wurde hier ein Schwerpunkt bei der Kurskonzeption gelegt. Die TeilnehmerInnen wurden zu vielfältigen Arten der Zusammenarbeit angehalten (Paar-Arbeiten, Gruppenarbeiten) und konnten so mit unterschiedlichen Methoden in Kontakt kommen. Die TeilnehmerInnen wurden durch eine Tutorin / einen Tutor angeleitet und begleitet. Der Schwerpunkt lag allerdings beim selbstbestimmten Lernen. Für die meisten war diese Form der Kommunikation ungewohnt und wurde als sehr zeitintensiv eingestuft. Personen mit mehr Erfahrung mit diesem Medium erleben dies anders und können sich eher auf die Inhalte konzentrieren.

Im TutorInnen-Kurs wurde ähnlich der Kurskonzeption für TEOS-Online vorgegangen:

Es wurden Wochenaufgaben gestellt. Darüber hinaus gab es Zusatzaufgaben (die sich auf die Tätigkeit von Online-ModeratorInnen bezogen). Ergänzende Diskussionsforen waren ebenso Teil des Kurses.

Als Feedback-System wurde die Vergabe von Punkten verwendet. Dies wurde heftig diskutiert, da Beurteilungssysteme für LehrerInnen sichtlich ein „heißes Thema“ sind. Für TEOS-Online wird daher der Konzeption und der Transparenz-Machung des Feed-Back-Systems große Aufmerksamkeit geschenkt werden.

Zusammenfassend können aus den hier gemachten Erfahrungen folgende Schlüsse über die Zielgruppe LehrerInnen bei kooperativem E-Learning gezogen werden:

- Zeitmanagement muss genau thematisiert werden, zeitliche Vorgaben müssen so genau wie möglich sein. Das Erlernen eines eigenen Zeitmanagements muss gefördert werden.
- Wochenaufgaben sollen sich nicht über mehrere Wochen erstrecken

- Gruppenarbeiten sind erwünscht und angenehm, die Gruppen sollten jedoch durch die Kursleitung vorgegeben sein.
- Eine Zusammenfassung der Arbeitsergebnisse wird als sehr hilfreich erlebt; sehr aktive TutorInnen sind notwendig (Arbeitsaufwand 20 – 30 Stunden pro Woche bei 30 TeilnehmerInnen)
- Gutes Handbuch zur Lernplattform
- Technische Hilfe vor und nach der ersten Präsenzveranstaltung anbieten
- Zu Beginn weniger Diskussionsforen anbieten, sondern die Plattform nach und nach anwachsen lassen
- Chattermine vorgeben und trotzdem freiwillig anbieten.

5. MARKETING UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

FOLDER

Der Folder von TEOS-Online wurde in einem Erstentwurf von SchülerInnen der Berghaidengasse entwickelt. In weiterer Folge wurde er durch Dietmar Osinger adaptiert und finalisiert.

Ein Spezifikum bei den Anforderungen an die Realisierung des Folders waren die unterschiedlichen Ausschreibungstexte für die verschiedenen Zielgruppen (Bundesländer, Schularten), insbesondere die unterschiedlichen Anmeldemodalitäten. Daher wurde ein einheitlicher Umschlag entworfen, in den adaptierte Einlageblätter gelegt werden können.

Zusätzlich konnte ein Sponsor gewonnen werden, der den Druck (Vier-Farben-Druck) finanzierte. Dadurch konnte ein ansprechender und interessanter Folder hergestellt werden.

Im Mai 2002 wurden 4.000 Folder an potentielle Interessierte im Sinne eines Direkt-Mailing verschickt.

WEBSEITE

Die Webseite wurde im Design des Folders erstellt und enthält alle Basis-Informationen zu TEOS-Online bzw. Berichte zu TEOS. Außerdem enthält sie Online-Anmeldemöglichkeiten, die den einzelnen PIs entsprechen.

Als Adresse konnte www.teos.at gesichert werden. Die Webseite wird durch das PI der Stadt Wien gehostet und durch Christian Schmid-Waldmann gewartet. Erstellt wurde sie von Benjamin Knapp.

FACHARTIKEL, PRÄSENTATIONEN, LINKS

TEOS-Online wurde durch das gesamte Team laufend in verschiedenen Gremien präsentiert bzw. beschrieben. (siehe auch Beilage Powerpoint-Präsentation)

Im folgenden ein Auszug der Präsentationen:

<i>Präsentationen TEOS-Online</i>	<i>durch:</i>
AHS-DirektorInnen Wien	C. Schmid-Waldmann
AHS-LandesschulinspektorInnen Wien	C. Schmid-Waldmann
APS Schulen	D. Osinger
Informationsforum „Forum Schulentwicklung“	C. Schmid-Waldmann
ExpertInnenforum eLearning (bm:bwk)	C. Schmid-Waldmann
Projekt mobile eLearning (Clusterschulen, k1 und Arge LeiterInnen der Notebook-Klassen)	K. Cortolezis-Schlager
diverse PI-Veranstaltungen mit Themenbezug	PI-MitarbeiterInnen
Steering Committee for electronic and innovative learning des BMBWK	K. Cortolezis-Schlager
PlaNet Uni Graz	K. Cortolezis-Schlager
Modellschulprojekt eLearning Sek 1	C. Schmid-Waldmann
ExpertInnenrunde Bildungsportal	C. Schmid-Waldmann
Führungskräftetagung der HAK Direktoren	K. Schubert, A. Valny
Führungskräftetagung der HUM-Direktoren	K. Schubert, A. Valny

<i>Präsentationen TEOS-Online</i>	<i>durch:</i>
Konferenz der Berufsschulinspektoren	K. Schubert, A. Valny
Konferenz der Berufsschuldirektoren	
Konferenz der AHS-DirektorInnen Burgenland	W. Hermann, I. Strobl-Zuchtriegl
LSI AHS und APS Wien	
LSI und BSI der Berufsschulen Wien	K. Schubert, A. Valny, B. Buchegger

Schriftliche Beiträge:

- Folder erging an alle angesprochenen Schulen
- PIB-Newsletter und PI-Wien Newsletter, der an alle Schulen ging.

6. PROJEKTMANAGEMENT UND PROJEKTSSTRUKTUR

Die höchst komplexe Zusammensetzung der ProjektmitarbeiterInnen erfordert ein professionelles Projektmanagement und eine klare Projektstruktur. In einem Workshop in Jänner 2002 wurde die Projektarchitektur eingerichtet und der Projektstrukturplan entwickelt.

Die Projektarchitektur setzt sich wie folgt zusammen:

1. Projektleitung

Die Projektleitung übernahm Christian Schmid-Waldmann (PI der Stadt Wien). Unterstützt wird er durch Barbara Buchegger.

2. Projekt-Steuergruppe

Die Steuergruppe setzt sich aus der Projektleitung und aus VertreterInnen der einzelnen Schularten zusammen:

- AHS: Johanna Rasch (PI der Stadt Wien) ab August 2002; Mag. Ulrike Lehner (PI der Stadt Wien)
- APS: Dietmar Osinger (PI der Stadt Wien)
- BHS: Karin Schubert (PIB) und Alexandra Valny (PIB)

3. Kurs-EntwicklerInnen

Die Gruppe der KursentwicklerInnen besteht aus jenen Personen, die die Inhalte der einzelnen Module entwickeln und den Mitgliedern der Projektleitung:

Johanna Rasch, Rosa Strasser, Dietmar Osinger, Ulrike Lehner, Katharina Cortolezis-Schlager, Maria Spindler, Christian Schmid-Waldmann, Karin Schubert, Alexandra Valny, Barbara Buchegger, Simone Atzesberger

4. „Roter-Faden“

Die Feinabstimmung des Kurses bzw. die Entwicklung des durchgängigen Kursdesigns wird durch die Gruppe „Roter Faden“ durchgeführt.

Christian Schmid-Waldmann, Barbara Buchegger, Katharina Cortolezis-Schlager,

5. Kurs-Verwaltung in den Bundesländern

Da TEOS-Online in drei Bundesländern zu Beginn durchgeführt wird, sind die PIs dieser Bundesländer in der Verwaltung des Projektes vertreten:

- Wien: Ulrike Lehner, Christian Schmid-Waldmann, Dietmar Osinger, Karin Schubert
- Burgenland: Walter Hermann
- Steiermark: Erika Rottensteiner, Geraldine Kraus

II. ONLINE-KURS PHASE 1

1. ANMELDEBOOM – EINRICHTUNG EINES 2. Kurses & VORBEREITUNG EINES ZUSÄTZLICHEN TRANSFERKURSES

Das Feedback und die tatsächlich erfolgten Anmeldungen übertrafen bei weitem alle Erwartungen.

Da im kooperativen E-Learning eine bestimmte Gruppengröße nicht überschritten werden kann um die interaktiven Prozesse aufrecht und überblickbar zu erhalten, wurde das ursprüngliche Konzept angepasst:

- ein zweiter Kurs wurde parallel zum ursprünglich geplanten Kurs eingerichtet (beide Kurse parallel Start September 2002) und die TeilnehmerInnen wurden auf die beiden Kurse aufgeteilt. Dies wurde durch eine hohe Flexibilität des TutorInnenstoffs sowie durch eine Umschichtung in der Betreuung möglich. Die Kurse wurden „Andromeda“ bzw. „Sirius“ benannt.
- Gleichzeitig wird der schon im ursprünglichen Konzept angedachte Transfer an einzelne Pädagogische Instituten konkretisiert: Die Erfahrungen aus dem Kurs im Herbst 2002 wird in einer weiteren Tranche verdichtet und adaptiert und der Kurs so aufbereitet, dass er für sich selbst steht. Auch eine der Weiterentwicklung der technische Umsetzung der Kursinhalte nach dem Stand der Technik ist vorgesehen. Dieser so genannte „Transferkurs“ wird im Herbst 2003 starten.

2. TEILNEHMERINNEN

In einem Auswahlverfahren wurde die TeilnehmerInnen für die beiden im September startenden Kurse bestimmt, wobei einerseits die TeilnehmerInnenzahl pro teilnehmende Schule begrenzt wurde, andererseits erhielten Schulen bei denen 2 oder drei TeilnehmerInnen interessiert waren gegenüber Einzelpersonen den Vorzug.

Die endgültige TeilnehmerInnengruppe setzte sich folgendermaßen zusammen

TeilnehmerInnenanzahl gesamt: **94 Personen**

Teilnehmende Schulen: **43 Standorte**

Es musste trotz der 2 Kurse ca. 135 Teilnehmerinnen abgesagt werden – ein kleiner Teil davon kann am Kurs partizipieren, wenn ihre Schule in Phase 2 + 3 einsteigt – der größte Teil aber musste mit der Aussicht auf einen möglichen Nachfolgekurs vertröstet werden.

Davon:

11 AHS (28 TN)	2 BAKI (4 TN)	22 BMHS (42 TN)	8 HS (20 TN)
-------------------	------------------	--------------------	-----------------

Je nach Bundesland und Schulart, wurden eher kleine Schulteams oder Einzelpersonen entsandt.

Nach Bundesländern:

Wien (AHS/APS BAKI): 11 Schulen	Wien (berufsbildende Schulen): 17 Schulen
AKG1 Beethovenplatz GRG10 Ettenreichg GRG3 Hagenmüllergasse GRG5 Rainergasse GRG5 Reinprechtsdorferstr G8 Jodok-Fink-Platz GRG12 Erlgasse RG16 Schuhmeierplatz	BFI BHAK 11 FM 15 GG HAK Flo HAK III HAS BBI HASFL0

GRG20 Karajangasse BAKI Lange Gasse HS15 Selzergasse	HBLM/W 9 BHAK 12 BHAK 22 FW 12 HAK II HAKMar BHAK 13 HTL 3/L HBLT/W 21
--	--

Steiermark (APS): 7 Schulen	Burgenland (AHS, berufsbildende): 8 Schulen
HS Judenburg II HSR II Feldbach NMS Straßgang HS Graz Ferdinandeum HS Gamlitz HRS Bruck HS Hartberg Rieger	BHAK Fraunkirchen BHAK Mattersburg BHAK Neusiedl BHAK Oberpullendorf BORG Güssing Gym. d. Diözese ORG Theresianum BBA f. Kindergartenpäd

3. STRUKTUR DES ONLINEKURSES

Im Sinne des „Blended Learning“ bestand der Kurs aus einer Mischung aus Präsenzveranstaltungen und Online-Phasen: Eine Präsenzveranstaltung zu Beginn, in der Mitte und am Ende der Kursphase, dazwischen war der Kurs in einzelnen Module (im Normalfall je einen Woche) gegliedert.

Zu allen Modulthemen gab es ein umfangreiches Skriptum, das einerseits den aktuellen Stand der Diskussion im deutschsprachigen Raum zu Schul-, Team- und Organisationsentwicklung knapp und übersichtlich zusammenfasste, andererseits die vielfältigen Erfahrungen und Schlüsse aus der Praxis der beteiligten LehrereInnefortbildnerInnen und BeraterInnen in neue Gedanken goss.

Zusätzlich gab es zu jedem Modul weiterführende Hinweise auf Literatur und Links zu vertiefenden Webseiten.

Die TeilnehmerInnen erhielten in jedem Lernmodul drei Aufgabenstellungen, gegen Ende wurden die Aufgabenstellungen noch arbeitsintensiver und hatten dezidiert den Auftrag zusätzliche Personen in der eigenen Schule einzubeziehen – hier gab es dann oft daher nur mehr zwei Aufgabenbereiche.

Die Aufgabenbereiche:

- Wochenaufgabe
- Zusatzaufgabe
- Allgemeines Diskussionsforum

Die Wochenaufgabe hatten Vorrang bei der Erledigung, sie bezogen sich auf die Skripten und waren meist so abgefasst, dass auch weitere Personen der Schule außerhalb des eigentlichen TeilnehmerInnkreis ins Projekt eingebunden werden sollten. Die Zusatzaufgaben dienten der Vertiefung des Themas und hatten immer einen klein wenig anderen Schwerpunkt in der Bearbeitung. Die Teilnahme an den Diskussionsforen war für die Vernetzung der TeilnehmerInnen untereinander sehr wichtig. Meist mündete auch die Erledigung der Wochen- bzw. Zusatzaufgabe in einer Reflexion in einem eigenen Diskussionsforum - erfahrungsgemäß bringt gerade diese gemeinsame Reflexion der Aufgabenstellung der größten Aha-Erlebnisse. Zusätzlich wurde ein eigenes Diskussionsforum eingerichtet, in dem die Methode des kooperativen eLearnings reflektiert wurde. Die TeilnehmerInnen konnten und sollen Ihre eigene Lernstrategie wählen und setzten Sie Ihren individuellen Schwerpunkte.

Einen schematischen Überblick über die jeweiligen Aufgaben finden Sie auf der nächsten Seite, die eigentlichen Aufgabenstellungen sind im Anhang nachzulesen.

4. ÜBERBLICK ÜBER DIE AUFGABENSTELLUNGEN

MODUL 1 – ERFOLGREICHER START

- Wochenaufgabe: Erstellung der eigenen „Homepage“ – Visitenkarte über sich und die eigene Schule, Bezug zu Schulentwicklungsvorhaben herstellen
- Partneraufgabe: (Email-Austausch) "Mich bewegt / Ich bewege": Welche Fragen beschäftigen TeilnehmerInnen, was haben sie vor? → Resümee des Austausches ist ins Forum zu posten
- Diskussionsforum: Jugendtrends – welche Entwicklungen kommen auf die Jugendlichen zu?

In der ersten Woche standen das Kennenlernen der Plattform und der anderen TeilnehmerInnen im Vordergrund. Gleichzeitig wurde in einer Partnerarbeit und im freien Diskussionsforum der Kontext des Projektes thematisiert. Der aktuelle Stand der Schulentwicklung an der eigenen Schule, das Vorwissen zum Thema eLearning und die Herausforderungen an die Jugendlichen standen im Vordergrund.

MODUL 2 – DEN WANDEL GESTALTEN

- Wochenaufgabe: Geschichten erfolgreicher Veränderungen
- Zusatzaufgabe: Glossar erarbeiten
- Allgemeines Diskussionsforum: Auswirkungen der Zukunftstrends im Jugendbereich auf die Schule

In der zweiten Woche stand erstmals ein fachliches Modul im Mittelpunkt des Kurses: „Den Wandel gestalten“, so der Titel des Moduls das von den beiden Beraterinnen Rosa Strasser und Maria Spindler begleitet wurden.

Die Wochenaufgabe dieser Woche bestand in der Darstellung einer Geschichte einer erfolgreichen Veränderung im Schulbereich. Aus diesen Geschichten sollten die TeilnehmerInnen die Gründe für den Erfolg destillieren um so etwas wie „Goldene Regeln“ von erfolgreichen Veränderungsprojekten entstehen zu lassen. Das Ergebnis der Diskussion eines Kurses sehen Sie unter dem Punkt „Goldene regeln“.

Im allgemeinen Diskussionsforum wurden die Erkenntnisse der letzten Woche zu den Jugendtrends bei Jugendlichen nun auf die Frage untersucht, was dies für die Schule bedeutete, in welcher Weise Schule darauf reagieren könnte / müsste. – siehe Punkt „Zukunftstrends Schule“

Die Zusatzaufgabe bestand im Aufbau eines Glossars - In jeder Organisation gibt es so etwas wie einen Jargon; Wörter, Wendungen, Abkürzungen, die für ihre Mitglieder zum selbstverständlichen Alltagsgebrauch gehören, für Außenstehende jedoch oft unverständlich sind. Das Glossar stellt einen Informationsaustausch wesentlicher Spezifika der teilnehmenden Schulearten bzw Bundesländer dar. Die TeilnehmerInnen fanden sichtlich Gefallen an der Arbeit am Glossar, eine lange Liste von Fachbegriffen samt Erklärungen ermöglicht einen schulartenübergreifenden Austausch von Strukturen, Projekten, Ideen, Einrichtungen und vielem mehr. Das Glossar wird weiter bis zum Ende des Kurses ergänzt

MODUL 3 – KOMMUNIKATION IN VERÄNDERUNGSPROZESSEN

- Wochenaufgabe: Kommunikationsstrukturen an der eigenen Schule analysieren
- Zusatzaufgabe: Kommunikationsübung- Taxi
- Allgemeines Diskussionsforum: Was haben wir nicht schon alles probiert

Die Wochenaufgabe richtete die Aufmerksamkeit auf die Situation an der eigenen Schule. „Wie wird kommuniziert?“, „Was sind Kommunikationsanlässe?“, „In welchen Situationen findet welche Art der Kommunikation statt?“ waren einige der Fragestellungen.

Die TeilnehmerInnen sollten ihre Erkenntnisse bildlich darstellen, sie erhielten dazu eine PowerPoint-Vorlage. Die Kreativität der TeilnehmerInnen kannte aber keine Grenzen, die Kommunikationsstrukturen wurden ebenso als Word- und Exceldokumente, als eingescannte Zeichnungen, abfotografierte Flipcharts und Legefiguren...

Eine Reihe von TeilnehmerInnen analysierten die Situation in ihren Schulteams, was nach eigenen Angaben eine Reihe neuer und überraschender Erkenntnisse brachte. In einzelnen Fällen wurde sogar der gesamte Lehrkörper in die Analyse einbezogen – TEOS und das Ziel Team- und Organisationsstrukturen (weiter) zu entwickeln, wurde so zum Thema.

Die Zusatzaufgabe dieser Woche bestand in einer Kommunikationsübung, die per Chat oder Telefon jeweils zwischen zwei TeilnehmerInnen absolviert werden konnte. Im allgemeinen Diskussionsforum wurde Erfahrungen ausgetauscht, welche Versuche bereits unternommen worden waren, Kommunikation an der eigenen Schule zu verbessern.

MODUL 4 – TEAM- UND ORGANISATIONSSTRUKTUREN

- Wochenaufgabe: Bestandsaufnahme und Standortbestimmung zu Team- und Organisationsstrukturen an der eigenen Schule
- Zusatzaufgabe: Interview mit Ihrer Schulleitung zu Team- und Organisationsstrukturen bzw Zukunftsvorstellungen aus SchulleiterIn-Sicht
- Allgemeines Diskussionsforum: Gruppendiskussion: ideale Schulleitung / Teamleitung / LehrerIn

Diese Modul umfasste aus inhaltlichen und organisatorischen Gründen (Zeit zwischen 26.Oktober und 2.November) gleich zwei Wochen.

Die Wochenaufgabe richtete die Aufmerksamkeit auf den Status Quo und eine wünschenswerte Zukunftsperspektive von Team- und Organisationsstrukturen an der eigenen Schule. Neben einer Bestandsaufnahme der aktuellen Situation sollten die TeilnehmerInnen auch die Vision an einem Tag X darstellen und den Weg dorthin beschreiben.

Die Zusatzaufgabe beleuchtete die Position der Schulleitung der TeilnehmerInnen zu Team- und Organisationsentwicklung. Die teilnehmenden LehrerInnen sollte ihre DirektorInnen mit Hilfe eines kurzen Leitfadens interviewen, teilnehmenden DirektorInnen konnte ihre Position selbst darlegen. Die Ergebnisse wurden im Diskussionsforum gegenübergestellt und vertieft.

Die allgemeine Diskussion fand diesmal in Gruppen statt – SchulleiterInnen einerseits, LehrerInnen andererseits. Thema waren „ideale SchulleiterInnen, ideale TeamleiterInnen, ideale LehrerInnen“.

MODUL 5 – STOLPERSTEINE UND KONFLIKTE IN VERÄNDERUNGSPROZESSES

- Wochenaufgabe: Einnehmen unterschiedlicher Blickwinkel in Veränderungssituation (Chat-"Rollenspiel)
- Allgemeines Diskussionsforum: Praxiserfahrungen mit Stolpersteinen und Konflikte

In der Woche des Moduls 5 fand auch die Zwischenpräsenzveranstaltung statt, die mehrere Schwerpunkte hatte: Resümee des bisherigen Kursverlaufs auf der Ebene der eLearning-Methode und auf inhaltlicher Ebene.

Das Modul selbst hatte zwei Schwerpunkte: Einerseits die Auseinandersetzung mit Konfliktsituationen in Phasen des Umbruchs, andererseits der Input von TeilnehmerInnen an TEOS 1 (dem Vorläufer – nicht-online Projekt), die ihre Erfahrungen zu typischen Stolpersteinen im Prozess vorschrittlich hatten und für eine vertiefende Diskussion und Nachfragen ein Forum betreuten. (siehe auch Bericht im nächsten Punkt). Als Wochenaufgabe für die inhaltliche Auseinandersetzung mit dem im Skriptum angesprochenen Thema der Konfliktbearbeitung wurde diesmal ein neuer Zugang gewählt: Rollenspiele in Form von Chats. Fiktive Situation war die Diskussion um die Einführung einer Maßnahme, die den Unterricht jedes/r einzelnen LehrerIn beeinflussen würde.

Die TeilnehmerInnen fanden sich an bestimmten Terminen zu kleinen Gruppen zusammen, jedeR TeilnehmerInnen wählte sich eine Rolle (LehrerIn in der Auseinandersetzung, ModeratorIn, BeobachterIn) und im ersten Teil des Chats wurden Argumente ausgetauscht, im zweiten Teil fand eine Reflexion des Rollenspiels statt. Bis auf einige TeilnehmerInnen, die aufgrund strenger Firewalls an ihren Schulen technische Probleme mit dem Chat hatten, verlief diese Phase sehr erfolgreich.

MODUL 6 – PROZESSORIENTIERTES PROJEKTMANAGEMENT

- Wochenaufgabe: Vorbereitung des Projekts: „Implementierung von TEOS an der eigenen Schule“ - Team zusammenstellen
- Zusatzaufgabe: Vorbereitung des Projekts: „Implementierung von TEOS an der eigenen Schule“ - Ziele formulieren

Die Zwischenpräsenzveranstaltung am 6. November hat sehr deutlich gezeigt, dass viele TeilnehmerInnen den Kurs bereits als „Team“ absolvieren und auch viele Elemente und Fragen bereits in die Schule hineinbringen. Andere lassen sich in das Thema „Implementierung von Team- und Organisationsstrukturen“ erst einmal persönlich ein, um dann bewusst entscheiden zu können, ob für Sie und Ihre Schule dieses Thema „Thema bleibt“.

Die Wochenaufgabe des Moduls 6 wurde unter Bedachtnahme auf diese unterschiedlichen Positionen verfasst. Die TeilnehmerInnen sollten Fragestellungen entweder zukunftsbezogen oder, wenn bereits im Team gearbeitet wird und entsprechende Erfahrungen diesbezüglich gemacht wurden – vergangenheitsbezogen, reflektierend bearbeiten. Im zweiten Fall sollte die Aufgabe auch unbedingt gemeinsam erarbeitet werden.

Thema der Wochenaufgabe war ein Gedankenexperiment: Die TeilnehmerInnen wurden (fiktiv) von der Schulleitung beauftragt, ein Projekt zur Veränderung von Team- und Organisationsstrukturen an der eigenen Schule vorzubereiten. Aufgabe war zu überlegen, wie die TeilnehmerInnen als Promotor/in Ihr Projektteam auswählen würden, welche Vorgangsweise zur Teambildung für die eigene Schule sinnvoll schien. Gleichzeitig sollte die Kultur und der Status-Quo der Schule berücksichtigt werden.

Als Zusatzaufgabe sollten die TeilnehmerInnen operationale Ziele, d.h. für das in der Wochenaufgabe formulierte Projekt Ziele, die messbar und so weit wie möglich nicht interpretierbar sind aufzulisten.

MODUL 7 – TRANSFER IN DIE EIGENE SCHULE

- Wochenaufgabe: Resümee und konkrete nächste Schritte
- Zusatzaufgabe: Argumente für / gegen Erarbeitung und Etablierung von Team- und Organisationsstrukturen an Schulen

Die abschließende Wochenaufgabe war dreiteilig und legte den Fokus auf den Transfer der Kursinhalte in die eigene Praxis, bzw. Überlegungen welche Entwicklungsschritte in der eigenen Schule möglich sind. Im Teil 1 der Aufgabenstellung sollten die TeilnehmerInnen ein persönliches Resümee des Kurses ziehen und überlegen, was sie persönlich / als Team aus den einzelnen Modulen für den Transfer an die eigene Schule mitgenommen haben.

Im 2. Teil der Aufgabenstellung sollten die TeilnehmerInnen analysieren, wo die Schulen jeweils stehen

Der 3. Teil befasste sich mit den nächsten Schritten, die die TeilnehmerInnen sich vornehmen wollten. Die TeilnehmerInnen sollten sich zuerst die Frage klären, ob ein Projekt zur Team- und Organisationsentwicklung an ihrer Schule machbar und sinnvoll ist und sie in die zweite Phase von TEOS-Online einsteigen möchten. Eine detaillierte Auseinandersetzung mit der Bildung der PromotorInnengruppe, mit dem zu bearbeitenden Themenschwerpunkt und mit den nächsten Schritten rundete die Wochenaufgabe ab. Aber auch die TeilnehmerInnen, die nicht unmittelbar in TEOS Phase 2 weiterarbeiten wollen, erhielten die Aufgabe zu überlegen, welche Erkenntnisse sie aus TEOS-Online sie in welcher Weise an ihrer Schule umsetzen wollen.

5. EVALUATION

Die nachfolgende Evaluation stützt sich auf verschiedene Quellen: auf einen Online-Fragebogen, den die TeilnehmerInnen nach Ende des Kurses ausfüllten, auf eine strukturierte Reflexion des Staff, auf ein strukturiertes Resümee der TeilnehmerInnen im Rahmen der Wochenaufgabe Modul 7 und Reflexionsphasen während der Präsenzveranstaltungen.

LERNPROZESSE UND AUSWIRKUNGEN AUF DIE EINZELNEN SCHULEN

Praktisch alle TeilnehmerInnen gaben an, inhaltlich wesentlich vom Kurs profitiert zu haben, trotz ganz unterschiedlichen Ausgangssituationen in Bezug auf Schulentwicklung und eLearning-Erfahrungen. Praktisch alle TeilnehmerInnen haben Pläne geschmiedet, Ihre Erkenntnisse im Rahmen von Schulentwicklungsprozessen an ihrer Schule konkret umzusetzen – sei es im Rahmen von TEOS-Online Phase 2 & 3, sei es in eigenen Projekten zu anderen Themen. Auch die Einsatz der Methode des eLearning im Unterricht und im Rahmen der Schulpartner wird konkret ins Auge gefasst (siehe „Spin-Off-Effekte“). Besondere Erfolge hatten die TeilnehmerInnen, die einerseits selbst in kleinen Teams an TEOS-Online teilgenommen hatten, bzw die, die Aufgabenstellungen und die thematische Auseinandersetzung in ihren Lehrkörper hingetragen haben. Hier wurde eine Reihe von Entwicklungsprozessen ausgelöst.

THEMATISCHER BOGEN, SKRIPTEN & AUFGABENSTELLUNGEN

Der im Kursdesign angelegte thematische Bogen wurden von allen (TeilnehmerInnen & TutorInnen) als sehr dicht erlebt, aber doch als passend und anregend klassifiziert. Durch den relativ weit gefassten Bogen konnten praktisch alle TeilnehmerInnen neue Erfahrungen machen. Für eine Neuauflage des Kurses sollte dieser Bogen den TeilnehmerInnen noch strukturierter zugänglich gemacht werden und das Thema „Aufsetzen eines Projektes“ mehrstufig auch gleich zu Beginn des Kurses angesprochen werden, damit die TeilnehmerInnen die einzelnen Module besser in den Gesamtkontext einordnen können.

Die Art und der Umfang der Aufgabenstellungen wurde als adäquat eingestuft. Die Mischung der Herangehensweise und der Methodenwechsel als positiv erlebt. In einer Neuauflage könnten die Aufgaben noch stärker aufeinander aufbauen, d.h. sich aus der Aufgabe der Vorwoche ergeben – das würde den TeilnehmerInnen die Zusammenhänge deutlicher werden lassen und auch die Beschäftigung mit den gestellten Themen erleichtern.

Auch die Skripten stellten für die TeilnehmerInnen einen wesentlichen Lernfaktor da – sie wurden zwar nicht alle in ihrer Gesamtheit während der Kursmodule selbst gelesen, die TeilnehmerInnen merkten aber an, dass sie diese immer wieder zu Rate zögen und darauf zurückkämen.

STAFF-INTERVENTIONEN

Der Staff wurde von den TeilnehmerInnen in seiner Differenziertheit wahrgenommen. Jede/r hatte so seine persönlichen Schwerpunkte, jede/r seinen/ihren persönlichen Stil. Doch gerade diese Vielfalt stellte sich für die TeilnehmerInnen als höchst anregend heraus. *„die bunte Zusammensetzung gefiel mir. Eigentlich hatte jeder Stärken.“* Diese Vielfalt wurde auch in den Interventionen sichtbar. Da TeilnehmerInnen auch ihre persönlichen Vorlieben haben, erwies sich diese Vielfalt als sehr gut. *„Die TutorInnen waren äußerst kompetent, interessant zuzuhören, verschiedene Aspekte wurden geboten, man fühlte sich ernst genommen“*

Für den Staff war es teilweise sehr herausfordernd, die Vielfalt an Inputs der TeilnehmerInnen immer wieder zusammenzufassen. Hierin wurde viel Zeit investiert, und im Endeffekt scheint es geklappt zu haben: *„Sehr gut: die Fähigkeit in einem Satz einen Gedanken zusammenzufassen“*. Das rasche Reagieren des Staffs auf Beiträge der TeilnehmerInnen wurde als ein wesentliches Element angesehen. Eine Reaktion auf die eigene Arbeit innerhalb weniger Stunden ist wichtig, um den Prozess des Auseinandersetzens mit der eigenen Arbeit in Gang zu halten.

Anfangs hatte der Staff den Eindruck, dass die TeilnehmerInnen wenig untereinander und vor allem mit dem

Staff einen inhaltlichen Austausch pflegten. Bei der Evaluierung sahen dies die TeilnehmerInnen jedoch nicht so. Sie meinten, in Summe mehr miteinander kommuniziert zu haben, als mit dem Staff. Dies kann als ein sehr gutes Zeichen für das Empfinden einer Lerngruppe gewertet werden. Dieser Fortschritt wurde zweifellos durch die Interventionen des Staffs und die Formulierung der Wochenaufgaben hervorgerufen.

BETEILIGUNG UND FLUKTUATION

Die Beteiligung und die Zahl der bis zum Schluss aktiven TeilnehmerInnen war über den Erwartungen hoch. Geht man davon aus, dass in vielen eLearning-Kursen die Drop-Out-Rate um die 30% liegt, gab es in TEOS-Online nur relativ wenige Ausstiege. In beiden Kursen waren es jeweils ca. 15 % der TeilnehmerInnen, die im Laufe des Kurses das Handtuch warfen, wobei in einigen Fällen bewusst festgestellt wurde, dass ein anderer Teilnehmer der Schule weiter aktiv bliebe und die Inhalte so in die Schule gebracht würden. Die hauptsächliche Begründung der AussteigerInnen war „mangelnde zeitlichen Ressourcen“. Die meisten AussteigerInnen hatten den Zeitbedarf unterschätzt bzw hatten zusätzliche Aufgaben übernommen, die eine intensive Beschäftigung mit TEOS-Online nicht zuließ.

Der Großteil der TeilnehmerInnen erfüllte ihre Aufgabenstellungen rechtzeitig und war auch regelmäßig im Kurs. TeilnehmerInnen die aus dem einen oder anderen Grund eine zeitlang nicht aktiv waren (Seminar, Projektwoche), konnte relativ schnell wieder Anschluss finden.

Als sehr wesentlich stellte sich die intensive Betreuung durch die Kursleitung, der Hotline und der TutorInnen heraus. Aus zahlreichen Rückmeldung lässt sich ablesen, dass die intensive Unterstützung und regelmäßige Nachfrage den TeilnehmerInnen über einzelne schwierige Phasen im Kurs hinweggeholfen haben. Dies gilt insbesondere für die ersten 2-3 Wochen, wo die TeilnehmerInnen, die nicht sofort sichtbar aktiv waren, mehrmals von der Kursleitung kontaktiert wurden und Unterstützung angeboten bekamen. Dadurch gelang es, dass innerhalb der ersten beiden Wochen praktisch alle TeilnehmerInnen – auch die für die das Medium sehr neu war – aktiv ins Geschehen eingebunden waren. Auch die Unterstützung durch die technische Hotline trug einen wesentlichen Teil dazu bei – der Schwerpunkt der Anfragen betraf dabei das Handling der Plattform sowie der Umgang mit den angelegten Dateien (Bilder, Kommunikationsdateien).

KURSGRÖßE- UND ZUSAMMENSETZUNG

Bei der Reflexion zur Kursgruppe zeigte sich, dass bei der Auswahl der TeilnehmerInnen folgende Kriterien beachtet werden sollten:

Die große Anzahl von TeilnehmerInnen pro Kurs (je ca. 45 Personen) brachte zwar inhaltlich einen große Dynamik in den Kurs, gleichzeitig trat aber das Individuum in den Hintergrund, eine soziale, miteinander lernende Seminargruppe konnte nur zum Teil aufgebaut werden.

Die TeilnehmerInnen merkten an, dass sie teilweise durch die Anzahl der Postings und die vielen unterschiedlichen thematischen Schwerpunkte der Beiträge überfordert waren, erst im letzten Teil des Kurses gelang es ihnen, durch Setzen individueller Schwerpunkte die Komplexität zu reduzieren. Auch von Seiten des Staff wurde die Kursgruppe als zu groß eingestuft: Zwar wurde vom Staff intensiv auf die einzelnen Beiträge eingegangen – doch stellte die TutorInnen einhellig fest, dass sich aus den Beiträgen noch wesentlich tiefergehend hätte arbeiten lassen, wenn die Menge nicht so groß gewesen wäre.

Gleichzeitig zeigte sich sehr deutlich, dass speziell an denjenigen Schulen weitergehende Entwicklungen eingeleitet wurden, an denen mindestens zwei Personen an TEOS-Online teilnahmen. Das Bearbeiten der Aufgabenstellungen im Team ergab ein deutlichen Mehrwert in der Evaluation. Auch wurden von den TeilnehmerInnen die Phasen besonders hilfreich bewertet, an denen sie durch die Aufgabenstellungen bedingt zusätzliche KollegInnen in die Auseinandersetzung mit den Kursinhalten integrierten.

Für weitere Kurse lassen diese Rückmeldungen zwei Schlüsse zu: Die absolute Anzahl an TeilnehmerInnen ist zu begrenzen. Gleichzeitig ist zu überlegen, ob nicht der Teilnahme durch Mini-Teams (2-4 Personen) jeder Schule zur Bedingung gemacht werden sollte. Diese Teams müssten die Aufgabenstellung gemeinsam bearbeiten und posten, wodurch eine Komplexitätsreduktion möglich wäre. Ein solcher Kurs würde dann auf 10 bis 12 Schulen fokussieren, wodurch auch ein von allen TeilnehmerInnen als wichtig bezeichneter intensiver

Austauschprozess ermöglicht würde.

Die Teilnahme der SchulleiterInnen wurde als wesentliches Element gesehen, wobei aber ihre besondere Funktionen in den Aufgabenstellungen und in der Art der Einbindung noch intensiver berücksichtigt werden muss.

Die extreme Mischung aus Schulen, die bereits viel Erfahrung mit Schulentwicklung hatte und solchen, die noch wenig Erfahrung hatten, wurde als Problem gesehen, hier sollte bei der Ausschreibung und der Auswahl der TeilnehmerInnen noch klarer vorgegangen werden.

Im Laufe des Kurses stellte sich heraus, dass einige TeilnehmerInnen von ihren DirektorInnen bzw der vorgesetzten Schulbehörde zum Kurs „überredet“ wurde. Zwar gelang es einige von Ihnen für das Projekt zu begeistern (siehe Resümee der TeilnehmerInnen), eine Reihe von Ihnen hatten aber ganz andere Erwartungen, die nicht erfüllt werden konnten – die TeilnehmerInnen, die nicht bis zum Schluss aktiv im Kurs nicht beteiligten rekrutierten sich fast ausschließlich aus dieser Gruppe von TeilnehmerInnen.

SCHULARTEN- UND BUNDESLÄNDERÜBERGREIFENDE ARBEIT

Die heterogene Zusammensetzung des Kurses hinsichtlich unterschiedlicher Schularten und Bundesländern wurde von den TeilnehmerInnen durchwegs positiv gesehen. Speziell die unterschiedlichen „Kulturen“ an AHS und BHS wirkten aufeinander fruchtbar, um in der Projektentwicklung Aspekte der Struktur, der Strategie und der Kultur gleichgewichtig in die Überlegungen einzubeziehen. Die TeilnehmerInnen selbst hoben hervor, dass ihnen durch die teilweise sehr unterschiedlichen Zugänge der Horizont erweitert wurde und sie ihre Situation mit ganz anderen Augen betrachtet konnten. Gleichzeitig zeigte sich aber auch, dass quer durch alle Schularten und Bundesländer die Probleme und Herausforderungen sehr ähnlich sind – egal ob es um die Kommunikation und den Informationsfluss im Lehrkörper geht, um die zeitliche Strukturierung der Aktivitäten oder um die Verteilung der Arbeit.

Auch die beteiligten Pädagogischen Institute profitierten ganz wesentlich von der Zusammenarbeit, sie lassen die Erfahrungen und Erkenntnisse aus dem Projekt sowohl in ihre eLearning-Aktivitäten bzw Überlegungen als auch in den Bereich der Schulentwicklung einfließen.

METHODE DES ELEARNING

ERFOLGE & SCHWIERIGKEITEN MIT DER NEUEN METHODE

Neben der intensiven inhaltlichen Beschäftigung mit Team- und Organisationsstrukturen an Schulen stand für viele TeilnehmerInnen die aktive Auseinandersetzung mit dieser Form des E-Learnings im Mittelpunkt des Interesses. Dabei waren in erster Linie das eigene Erleben, die eigene Erfahrung im Umgang mit dieser Form des Lernens wichtig. Für einen Teil der TeilnehmerInnen war diese Form des Lernens im Netz zumindest theoretisch schon bekannt.

Ein spezifischer Fall drückt aus, was in abgeschwächter Form bei einigen TeilnehmerInnen der Fall war: die Überraschung ob des Unterschieds zum erwarteten Webbased-Training. Dieser Teilnehmer war zuerst enttäuscht darüber, dass nicht WBT eingesetzt wurde, hat im Endeffekt aber viel profitiert und die Unterschiede entsprechend reflektiert. *„TEOS war groß als eLearning angekündigt worden – das war es wohl auch, wenn auch anders als von mir erwartet. Kommunikatives, kollaboratives, konspiratives- was weiß ich – eLearning ist doch anders als konservatives eLearning, was man unter eLearning eben zu verstehen glaubte. Blackboard als Kommunikationsplattform hat mich beeindruckt, ebenso auch die Intensität der Betreuung (und Ermunterung).“*

In der Reflexion während der abschließenden Präsenzphasen betonten speziell die TeilnehmerInnen, die das Modell des kooperativen eLearnings theoretisch schon kannten, die Wichtigkeit des Erlebens und Ausprobierens in der Rolle als TeilnehmerIn. Typisch dafür folgende Aussage: *„Ich hab vom eLearning in dieser Form zwar schon gehört und mir einiges dazu angelesen - aber es war ein Riesenunterschied, das jetzt auch als Schülerin erleben zu können. Erst durch den Rollenwechsel, weiß ich was alles möglich ist, wo die Chancen und Möglichkeiten liegen und welche Möglichkeiten mir die Methode beim Einsatz mit den Schülern bietet.“* (Siehe dazu ausführlicher der Punkt „Spin-Off-Effekte des eLearning Kurses)

Die Entscheidung des Staffs, bei diesem Management Development Thema diese Form des Lernens einzusetzen, stellte sich nach Abschluss der Phase 1 als richtig gewählt heraus. Durch den intensiven Austauschprozess konnten viele TeilnehmerInnen auf unterschiedlichen Ebenen gut betreut werden und erhielten so den größtmöglichen – auch individuellen Output.

Gründe für die Brauchbarkeit dieser Lernform:	
freie Zeiteinteilung möglich ist	89%
ich meine Schwerpunkte nach meinen Interessen legen kann	78%
weil es meiner Neugierde entspricht	62%
ich einen Rahmen bekomme, den ich individuell ausnützen kann	56%
weil ich nicht so viel herumfahren muss	38%
weil ich auf diese Weise gerne kommuniziere	38%
ich habe den Eindruck, dass diese Form des Lernens eigentlich für mich nix ist	11%

(Quelle: Evaluierung von TEOS-online Phase 1- 2002)

Dennoch war diese Form des Arbeitens/Lernens für manche anfangs doch recht ungewohnt. Vor allem – wie selbst formuliert - die „Krankheit der LehrerInnen in allem perfekt sein zu wollen – aus diesem Grund auch lieber gar nicht zu schreiben“, musste erst überwunden werden: *„Sehr wichtig war für mich die Auseinandersetzung mit e-learning. Habe viel profitiert, schreibe z.B. jetzt schon viel ungehemmter und habe den Anspruch auf Perfektion aufgegeben.“* Wichtig ist diese Einstellung vor allem dann, wenn ähnliche Formen des Lernens in den Unterricht einfließen sollen.

Ausgehend vom eigenen Befinden (siehe Tabelle), war für viele in Folge auch die Auseinandersetzung mit der Methode an sich und die Übertragbarkeit auf den Unterricht wichtig. So entstand ein eigenes Diskussionsforum, das auch von einer Teilnehmerin moderiert wurde. *„Toll, dass es jetzt einen eigenen Bereich für e-learning gibt. Genau das wollte ich schon anregen, weil bei der Vielfalt, die jetzt schon an Beiträgen kommt, verliert man leicht den Überblick und verzettelt sich. Mich interessiert es sehr, von euren Erfahrungen zu lesen!“*

Dieser Punkt des „Verzettelns“ war für manche TeilnehmerInnen aber insgesamt ein gewisses Problem. Die Bewältigung der Flut an Informationen erforderte neue Strategien im Umgang mit Informationen. In der Zwischenpräsenzveranstaltung wurde dies zum Thema gemacht. Denn für sehr viele war diese Masse an Informationen und der Mangel, all diese erfassen zu können, ein frustrierendes Erlebnis.

Folgende Strategien bildeten sich heraus:

- **Beschränkung auf gewisse Personen:** es wurden nur noch die Beiträge von Personen gelesen, von denen man sich den größten Nutzen erwartete.
- **Beschränkung auf gewisse Themen:** es wurden nur noch die Themen bearbeiten, von denen der größte Nutzen zu erwarten war. Andere wurden ausgeblendet.
- **Beschränkung auf „Neues“:** es wurde nur noch das gelesen, was gerade aktuell war. Beiträge, die älter als ein paar Tage waren, wurden ausgeklammert.

Alle Strategien haben ihre Vor- und Nachteile für die TeilnehmerInnen. Meistens wurden auch Mischformen angewendet. Doch für alle war es wichtig diesen Schritt der Beschränkung zu gehen, um konzentriert und gewinnbringend arbeiten zu können. Dieser Schritt war für die TeilnehmerInnen die Bedingung dafür, unbelastet weiter am Kurs teilnehmen zu können und nicht „aus schlechtem Gewissen“ vorzeitig auszusteigen.

Am schwierigsten für mich war für mich:	
genügend Zeit dafür zu finden	90%
mit der Flut der Informationen umzugehen	40%
es, den Kurs in den Alltag zu integrieren	20%
die technischen Möglichkeiten der Plattform optimal zu nützen	10%
gegen mein schlechtes Gewissen anzukämpfen	0%
technische Schwierigkeiten zu meistern	0%

(Quelle: Evaluierung von TEOS-online Phase 1- 2002)

Der Punkt, genügend Zeit für den Kurs zu finden, war für fast alle TeilnehmerInnen von Bedeutung. Dies vor

allem daher, da kaum jemand selbst vorher als TeilnehmerIn an einem solchen Angebot teilgenommen hatte, neben dem Aufwand für den Kurs selbst auch die neue Methode des eLearning an sich zeitliche Ressourcen benötigte. Immer wieder wurde von TeilnehmerInnen angemerkt, dass sie die Rahmenbedingungen bei der Anmeldung (5 Stunden wöchentlich) zwar wahrgenommen hätten, aber nicht realisiert hätten, was das auf die Dauer des Kurses wirklich bedeutet. Zu vermuten ist, dass erfahrene TeilnehmerInnen dieser Zeitbedarf im Vorfeld besser einplanen werden.

ART DER BETEILIGUNG

Auffällig an diesem Kurs war, dass die Anzahl der Personen, die sehr regelmäßig, aber passiv teilnahmen, verhältnismäßig hoch war. In der englischsprachigen Fachwelt werden diese Personen als „Lurkers“ („Spitzler“) bezeichnet, ihnen wird unterstellt, sich möglichst viel Input zu holen, ohne diesen geben zu müssen. Im Falle des vorliegenden Kurses hat dies wohl aber eher andere Gründe: Viele Personen lasen sehr regelmäßig alle Beiträge, ließen sich aber mit Antworten/Kommentieren Zeit. Zeit zum Nachdenken, Zeit zum Reagieren. In vielen Fällen reichte jedoch dann diese Zeit nicht mehr und die Umsetzung des Kommentieren/Antworten fehlte. So blieb diese Gruppe eine sehr aktive Beobachtergruppe, die jedoch sehr wohl ihre Wochenaufgaben zeitgerecht einbrachte, jedoch der Aspekt der Interaktion fehlte. In der Evaluierung vor Ort wurde diese Eigenschaft als „typisch lehrerhaft“ eingestuft.

<i>Für mich persönlich ist Austausch mit den anderen</i>	
hilfreich und anregend	63%
eines der wesentlichen Elemente des Kurses	37%
egal	0%
nicht interessant	0%

(Quelle: Evaluierung von TEOS-online Phase 1- 2002)

Der Austausch fand fast ausschließlich in den Diskussionsforen und während der Präsenzphasen statt. Email oder Telefon wurden kaum benutzt. Eine Teilnehmerin fasst die Bedeutung der Interaktion zum Schluss dann noch einmal so zusammen:

„Gemeinschaft erzeugt Motivation. Neugier. Geborgenheit. Kreativität. es jetzt aber wissen zu wollen: denn es wäre doch gelacht, wenn wir das nicht zustande brächten: also Optimismus und Selbstvertrauen.....“

LERNFELDER

<i>Ich habe von TEOS-online am meisten profitiert durch</i>	
die Skripten	93%
den Austausch mit anderen	60%
das Lesen der geposteten Beiträge	60%
die Aufgabenstellungen, die ich mit KollegInnen gemeinsam bearbeitet habe	47%
die Aufgabenstellungen, die ich alleine bearbeitet habe	27%
die Hinweise auf Links und Bücher bzw. weiterführende Materialien	20%

(Quelle: Evaluierung von TEOS-online Phase 1- 2002)

Für die meisten TeilnehmerInnen war die Form des kooperativen eLearning noch neu bzw persönlich nicht erprobt. Daher wurden in erster Linie bekannte Lernstrategien, die des Lesens von Skripten und das Lesen von geposteten Beiträgen eingesetzt. Wie sich aus den Rückmeldungen bei den Präsenzveranstaltungen und aus den Resümees ableiten lässt hat aber gerade die Bearbeitung der Aufgabenstellungen persönlich viele Denkprozesse ausgelöst. Zusätzlich wurde mehr und mehr in Teams gearbeitet und auch andere KollegInnen aus der eigenen Schule miteinbezogen – dadurch wurden dort neue Entwicklungsschübe ausgelöst. In der Phase 2 wird dieser Teamaspekt noch verstärkt werden.

SPIN OFF-EFFEKTE DES KURSES: E-LEARNING IN DER EIGENEN SCHULE

Bei der Evaluierung des Kurses wurde auch nach den zukünftigen Plänen bezüglich der Einführung im Unterricht gefragt:

<i>Nach dem Kennenlernen der Methode...</i>	
Ich kann mir vorstellen die Erkenntnisse aus dem eLearning Kurs in Aktivitäten mit	78%

KollegInnen bzw. den Schulpartnern einfließen lassen	
Ich kann mir prinzipiell vorstellen, eLearning einmal in den Unterricht zu integrieren	67%
Ich habe mehr oder minder konkrete Pläne die Erkenntnisse daraus in Aktivitäten mit SchülerInnen einfließen lassen (oder tue das bereits)	33%
Im Moment kann ich mir nicht vorstellen selbst mit eLearning- bzw. Kommunikations-Systemen zu arbeiten	11%

(Quelle: Evaluierung von TEOS-online Phase 1- 2002)

Bezüglich des Einsatzes im Bereich der Kollegenschaft sind die Vorstellungen auch schon sehr konkret:

- Verbesserung der Kommunikation und des Informationsflusses durch Einsatz von Kommunikationsplattformen (www.schule.at)
- Information von Eltern
- Informationen an SchülerInnen (hier wurde zum Beispiel auch die Vision gesponnen, SchülerInnen per SMS über Änderungen im Stundenplan zu informieren)

Ein Teilnehmer meinte bezüglich des örtlich unabhängigen Lernens:

„Ich glaub ich bin ein bisschen "geläutert". Gerade in meinem Schulsystem (HTL und auch Abendschule) dachte ich, dass man das "Lernen von Woanders" zu einem Teil rüberbringen kann. Ich weiß jetzt wie schwierig es ist, einfachste Dinge nur zu transportieren, und der Zeitfaktor“. Vor allem hier lag ein Lerneffekt bei einigen TeilnehmerInnen. Denn viele hatte im Vorfeld den Eindruck, dass eLearning eine sehr einfach einzuführende Sache sei, die weniger Personalaufwand als herkömmlicher Präsenzunterricht bedingt. Der Aufwand, der vor allem bei der Betreuung der Lernenden anfällt, war wenig präsent. – Dieser individuelle Betreuungsaufwand durch TutorInnen wurde recht transparent und von den TeilnehmerInnen als ein wesentlicher Faktor für den Erfolg des Kurses genannt.

Ein anderer Teilnehmer, der in einer Notebookklasse unterrichtet, profitierte laut eigener Aussage ganz direkt aus diesem Kurs für den Unterricht: Er übertrug die Methodik und den Aufbau auf seinen Einflussbereich. Vor allem – so sagte er im persönlichen Gespräch - war für ihn die Vorgangsweise des Staffs eine Bestätigung, nicht die Technik in den Mittelpunkt des Interesses zu rücken, sondern die sozialen Prozesse möglichst gut zu betreuen. Er empfand die Vorgangsweise des Staffs, sich auf Inhalte und Prozesse zu konzentrieren und die Lernplattform als ein leichtzuhandhabendes, notwendiges Tool anzusehen, als Erleichterung für seine Arbeit. Denn gerade hier liegt ja seine Stärke als Lehrer, die SchülerInnen haben in seinem Fall technisch gesehen einfach die Nase vorne. So ließ sich für ihn der Aspekt des eLearnings optimal in den Unterricht einbeziehen, und die Rollen aller Beteiligten nutzen. *„Vor allem das Selbstorganisationsvermögen, die Gruppenbildung und Aufteilung der Verantwortungsbereiche bei den Gruppenarbeiten sind jetzt leichter machbar und erfahren erstmals eine gewisse Leichtigkeit. Damit bleibt auch mehr Zeit für die inhaltliche Auseinandersetzung im Präsenzunterricht. Dieser wird für alle Beteiligten spannender.“*

Eine andere Teilnehmerin, die mit ihren SchülerInnen bereits seit 2 Jahren nach diesem Konzept arbeitet, für die also die Form des Arbeitens nicht neu war, (sehr wohl aber der Begriff des kooperativen E-Learnings) beschrieb ihre Erfahrungen mit den SchülerInnen auch gleich zu Beginn: *„Wenn ich begeistert von meinem Schulhomepage- und Schulzeitungsprojekt im letzten Jahr erzähle, wie wir, ca. 15 Schüler online miteinander gearbeitet haben (mail, icq und dann in unserem eigenen Forum, uns dann alle 2 Wochen live getroffen haben, aber eigentlich doch Tag und (zeitweise) Nacht miteinander kommuniziert haben, wird mir doch klar:(...) Das war e-learning, ohne dass es mir bewusst war: meine Schüler haben so nebenbei flash, php und golive gelernt und in unseren gemeinsamen Stunden präsentiert...“*

Für sie ergab sich im Rahmen des Kurses ein weiterer wichtiger Denkschritt. Dieser betraf aber viel eher ihre eigene Kollegenschaft, als die SchülerInnen. Sie hat als EDV-Administratorin vor allem die bestmögliche Integration des neuen Mediums in den herkömmlichen Unterricht als Ziel. Sie nutzte im Rahmen des Kurses die Chance und eröffnete ihren KollegInnen die Möglichkeit der Diskussion in einem speziell eingerichteten Forum im Intranet der Schule. Angespornt durch den Kurs stiegen auf dieses Angebot erst einmal die anderen TEOS-online TeilnehmerInnen der Schule ein, in weiterer Folge aber auch andere KollegInnen, die das Thema interessierte. Auch sie erzählte, wie anfangs die Scheu der KollegInnen vor dem „Schreiben“ am größten war, dies sich aber immer mehr bessere. Sie meinte, dass die Einführung von solchen geschützten Foren, in das nur LehrerInnen Zugang hätten, eine wichtige Möglichkeit sei, ausprobieren zu können. Sie ist sich sicher, dass mit Übung in dieser Form der Kommunikation, den LehrerInnen auch ein Stück weg die Angst genommen werden kann. Und sie damit unverkrampfter in die Arbeit mit den SchülerInnen gehen können.

Im Forum eLearning wurde unter anderem über die Nutzung von unterschiedlicher Software berichtet: „Für die Erstellung von Lernprogrammen kann ich neben dem Macromedia Authorware (Kostenfrage) den Mediator von Matchware und natürlich Hot Potatoes empfehlen. Als Plattform für unterrichtsbegleitendes e-Learning bieten sich sicher die Communities an.“ „Bei den Communities ist - neben schule.at (die sich dafür super eignet) - beispielsweise auch der Einsatz von **Weblogs** oft hilfreich.“ Für andere waren diese Inputs wiederum ein guter Anstoß weiter zu denken, und sich Möglichkeiten zu überlegen.

Ein Resümee teilten alle an der Diskussion beteiligten Personen: „Ein wichtiger Punkt scheint mir das Erreichen eines möglichst attraktiven und kompakten Ergebnisses, das man auch feiern kann - wie etwa WEB-Seiten, eine Schülerzeitung, ein Skriptum ein **PRODUKT** nach dem **PROZESS**!“ Hier waren sich alle einig, auch darüber, dass LehrerInnen, die bereits offline in diese Richtung gehen, daher auch schon einen wichtigen Schritt in Richtung Nutzung des eLearning gemacht haben. Und als weitere wichtige Faktoren für das Gelingen wurden folgende Punkte erarbeitet:

- Das gemeinsame Ziel
- Der äußere Rahmen
- Die persönlichen Kontakte untereinander, die gegebenenfalls auch offline gepflegt werden.

Schlussendlich kamen die meisten aber zum Entschluss, dass eLearning im Schulbereich noch sehr in den Kinderschuhen steckt und sie sich selbst wohl zu den Pionieren rechnen können. Dies kann auch als wichtige Ermutigung angesehen werden selbst etwas zu entwickeln.

RESÜMEE DER TEILNEHMERINNEN

Die große Mehrzahl derjenigen, die den Kurs bis zum Schluss durchgehalten haben, hat sehr viel aus dem Kurs profitiert. Vor allem durch die gute Qualität der Skripten und die anregenden Aufgabenstellungen trugen laut TeilnehmerInnen dazu bei. Die Aufgabestellungen wurden von 75% als sehr anregend eingestuft, vor allem dann, wenn sie gemeinsam mit anderen KollegInnen aus der eigenen Schule bearbeitet wurden. TeilnehmerInnen, die alleine aus einer Schule kamen, hatten hier das Nachsehen oder banden ihre SchulkollegInnen mit in die Bearbeitung der Aufgaben ein. Dann konnte auch ein guter Diffusionseffekt erreicht werden. Die Aufgaben wurden von 80% als gerade richtig konzipiert eingestuft und haben zu einem hohen Ausmaß zur sinnvollen Bearbeitung des Modulthemas beigetragen.

Der Staff wurde als sehr kompetent und engagiert eingestuft. Die Meldungen und Hinweise wurden als höchst brauchbar und in der Menge als gerade richtig angesehen.

Technische Probleme traten eigentlich kaum auf, einzig die Teilnahme am Chat blieb für diejenigen verwehrt, die aus einer Schule hinter eine Firewall daran teilnehmen wollten.

Im folgenden Als Spiegelbild der Stimmung einzelne Statement der TeilnehmerInnen zum Kursverlauf:

„Obwohl ich ursprünglich zur Teilnahme an diesem Seminar von der Schulleitung eingeteilt wurde, bin ich jetzt eigentlich froh darüber. Es ist eine ganz andere Art von Seminar, basierend auf neuen Technologien. Nachdem ich eigentlich gerne mit dem Computer arbeite, finde ich immer mehr Gefallen daran. Auch die Zusammenarbeit mit den Kollegen in der Schule ist faszinierend. Ich hoffe es geht so weiter!!!“

„Auch mir geht es ähnlich. E-learning fasziniert mich irgendwie, ich verbringe seit letzter Woche schon viel mehr Zeit mit TEOS, als ich geplant hatte. Allein das Lesen der Beiträge ist recht unterhaltsam.“

„Mein Problem in der ersten und auch in der zweiten Woche ist, dass ich leider nicht die Zeit aufbringen kann, die notwendig wäre! Wochenaufgabe wird gestellt schon ist Mittwoch Achtung Samstag! Fertigstellung gerade wieder geschafft. Das Schmökern passiert zwischendurch. Es bestätigt sich für mich immer mehr, eine Freistellung vom Unterricht für die Teilnahme an einem Seminar schafft Freiraum für intensives Engagement.“

„Das Feuer von Teos brennt sogar so stark, dass ich nicht mehr weiß, wann ich nach Hause zu gehen

habe! - Bevor ich für heute das Forum verlasse, nur durch konsequentes Lesen, Bearbeiten und Antworten (wer schreibt, der bleibt gefällt mir sehr gut!)im Forum kann ich neue Gedanken, Ziele,..... entzünden. Nährt das Feuer, - es zahlt sich aus!“

„Mir gehts genauso !!!!!

Ich finde die Beiträge einfach großartig !!!! Vieles davon bringt mir Anregungen und Mut !“

Begeistert war/bin ich von den Skripten zu den einzelnen Modulen, ich hab's tatsächlich geschafft sie alle durchzuackern – zum geistig Verdauen werde ich aber noch einige Zeit brauchen.

Ich hab' mir auch alle Postings (mehr oder weniger intensiv) zu Gemüte geführt. Dass verschiedene Schultypen involviert waren, habe ich auch als sehr positiv erlebt.

Teamarbeit war für mich sehr wichtig. Alleine hätte ich es nicht geschafft. Ich finde dies ist für mich eine der wichtigsten Erkenntnisse gewesen. Auch Schulorganisation kann meiner Meinung nach nur so funktionieren.

Am Ende dieses einmaligen Kurses kehre ich wieder in den Garten zurück:

.... und nächstes Jahr im Frühling, bevor ich in meinem Garten irgendwas pflanze, wird umgeackert und das Unkraut gejätet und der Boden gedüngt. Dann kann ich pflanzen was ich will, und alles wird gedeihen und Früchte tragen.

Gut vorbereiten ist mindesten so wichtig wie hegen und pflegen. Das gilt nicht nur für meinen Garten... hab ich bei TEOS gelernt!!

Ich erhoffte mir neue Anregungen für den Veränderungsprozess an meiner Schule zu bekommen. Meine Erwartungen sind nicht enttäuscht worden. Besonders die Unterlagen zu den einzelnen Modulen fand ich sehr gut und aufschlußreich. In vielen Punkten hat dieser Kurs meine Vorstellungen in Bezug auf Schulentwicklung bestätigt und mich dadurch gestärkt, meine Vorstellungen auch an das Kollegium weiterzugeben.

TEOS war sicher ein Anstoß, für den Wandel offen zu werden und die Chance zu ergreifen, den Wandel auch selbst mitzugestalten.

Richtig munter wurde ich bei den Stolpersteinen und Konflikten. Nicht nur in der Schule, auch im persönlichen Leben und Erleben ist man immer wieder mit Konflikten und Stolpersteinen konfrontiert. Hier konnte ich sehr viel aus dem Kurs für mich und unser Team mitnehmen. Ich sehe Bewegung, Aufbruch, Meinung, Konflikt und Diskussion, mehr als zuvor – und die Richtung stimmt.

Fast hätte ich es vergessen, so selbstverständlich ist es mir in den vergangenen Wochen geworden. Einmal einen Kurs mit dem Medium e-learning als aktiver Teilnehmer zu erleben, die vielfältigen Formen und Möglichkeiten der Kommunikation mit der Kursleitung und den Kollegen auszuprobieren - für mich als Informatiklehrer eine unglaublich wichtige und schöne Erfahrung. Dafür möchte ich mich an dieser Stelle bei den Verantwortlichen herzlich bedanken

Für uns war es sehr interessant durch TEOS die Erfahrung mit e-Learning zu machen, da diese Unterrichtsmöglichkeit im Berufsbegleitenden Kolleg erwartet wird und noch kaum jemand im Lehrkörper damit Erfahrung hat.

Die Bekanntschaft mit einem online-Kurs war eine neue interessante Erfahrung. Persönlicher Gedankenaustausch ist zwar nach wie vor eher meines, aber ich bin überzeugt, dass auch diese Form sehr viel bringt.

Hervorragende Skripten nehme ich mit! Einige habe ich bereits richtig durchgearbeitet, andere überflogen, aber alle sind zur Weitergabe an mein gesamtes Schulteam gut geeignet.

Meine Lieblingsmodule waren der Wandel und Team- und Organisationsstrukturen. Bei ersterem sind mir so richtig "einige Lichter aufgegangen", als ich über die Expertenorganisationen gelesen habe, und im anderen Modul waren die Bereiche der Teams und Rollenbilder ganz wichtig für mich (auch zum Weitergeben).