

Das Konzept für Digitale Schulentwicklung

Prozess-Assistent

[Downloads](#)

[Einstellungen](#)

[Hilfe](#)

Sie bearbeiten im Moment das Digitalisierungskonzept ihrer Schule.
Sie haben die Möglichkeit, an einem eigenen Konzept zu Testzwecken zu arbeiten.

Zur Testumgebung wechseln



Planen

Selbsteinschätzung

 Qualitätsmatrix

 Maßnahmen



Durchführen

Zeitleiste



Überprüfen

Evaluation



Schlussfolgern

Ausblick

← Zurück

Organisation - 1.2. Leadership und Schulkultur

Weiter →

1234567

IST-Standerhebung

Zielsetzung

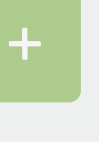
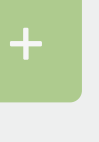
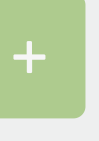
 IST-Stand

 Ziele

 Hilfe

Klicken Sie auf Absätze/Tabellenzellen, um sie als "IST-Stand" Ihrer Schule zu markieren.

eEducation Qualitätsmatrix anzeigen 

	Stufe A	Stufe B	Stufe C	Stufe D / Erweiterung
1.2.1. Lernende Schule	 	 	 	Die Schulleitung steht den Wünschen ihrer Lehrpersonen zur Weiterentwicklung ihrer digitalen Kompetenzen positiv und fördernd gegenüber, achtet dabei aber auf die Passung zum Digitalisierungskonzept und zum Personalentwicklungskonzept. Es besteht allgemein an der Schule ein lehr- und lernbereites Schulklima, in dem einerseits Lehrpersonen selbstverständlich für die Weitergabe ihrer digitalen Kompetenzen bereitstehen und andererseits die Expertise von einzelnen Lehrpersonen von den anderen angenommen und wertgeschätzt wird. 
1.2.2. Professionelle Lerngemeinschaften	 	 	Teams und Arbeitsgruppen (insbesondere im digitalen Bereich) in der Schule sind nach den Merkmalen einer Professionellen Lerngemeinschaft aufgebaut: - gemeinsamer Fokus auf den Lernerfolg der Lernenden - gemeinsame handlungsleitende Ziele - vertrauensvolle Kooperation - gemeinsamer reflektierender Dialog - Deprivatisierung des Unterrichts: Bereitschaft zu Teamteaching, gegenseitigen Unterrichtsbesuchen und gemeinsamer Unterrichtsvor- und -nachbereitung 	
1.2.3. Kooperation allgemein	 	 	 	Die Schulleitung fördert die Zusammenarbeit der Lehrkräfte über die Schule hinaus. Diese sind in regionale und nationale Netzwerke und Fortbildungsprogramme eingebunden und nehmen an länderübergreifenden Projekten und Online-Communities teil, um sich mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Schulen und Regionen auszutauschen und voneinander zu lernen. Partnerschaften mit Universitäten und Bildungseinrichtungen sind etabliert, wodurch Lehrkräfte Zugang zu aktuellen Forschungsergebnissen und neuen pädagogischen Ansätzen haben. 
1.2.4. Schulleitung (bzw. das mittlere Management) als Vorbild in der digitalen	 	Die Schulleitung reflektiert gemeinsam mit den Lehrenden den allgemeinen und individuellen Entwicklungsbedarf im Bereich der digitalen Kompetenzen und geht dabei offen mit ihren eigenen Stärken und Schwächen um. 	 	
1.2.5. Umgang mit der Vielfalt Digitaler Kompetenzen im Lehrkörper	 	 	Es gibt eine wechselseitige Wertschätzung für die Bereitschaft, sich persönlich weiterzuentwickeln, als auch für die Bereitschaft, andere in ihrer Entwicklung zu unterstützen und in der Entwicklung der gesamten Schule eine führende Rolle einzunehmen (z.B. im Rahmen von Schillf/Schülf). Als Orientierung für das Mindestmaß an digitalen Kompetenzen unter den Lehrenden können der digi checkP sowie die Anforderungen, die sich aus dem Digitalisierungskonzept ergeben, herangezogen werden. 	 
1.2.6. Positive Feedbackkultur	Die Erfordernisse aus QMS für die interne Schulevaluation und das Feedback (Schulleitungsfeedback, Lernende an Lehrende, kollegiales Feedback) werden erfüllt und selbstverständlich umgesetzt. Dabei werden fallweise auch digitale Aspekte evaluiert (z.B. Schulleitung sorgt für schulinterne Professionalisierung im digitalen Bereich, Lehrkraft setzt Lernplattform sinnvoll ein, etc.). 	Die Schule lebt eine positive und vertrauensvolle Feedbackkultur in alle Richtungen: Von den Lehrpersonen an die Lernenden, von den Lernenden an die Lehrpersonen, von der Schulleitung an die Lehrpersonen, von den Lehrpersonen an die Schulleitung, von externen Stakeholdern (Eltern, Wirtschaft, ...) an die Schule und auch umgekehrt. Es sind vielfältige, effiziente und funktionale Feedbackmethoden im kompetenten Einsatz. Ergebnisse von Feedbacks werden selbstverständlich zwischen Feedbacknehmenden und Feedbackgebenden besprochen. Die Feedbackgebenden kennen und erkennen so den Nutzen ihres Beitrages. Die Ergebnisse der Feedbacks fließen deutlich in die Weiterentwicklung der Feedbacknehmenden ein und fördern damit insbesondere auch die digitale Schulentwicklung. 	 	
1.2.7. Öffentlichkeitsarbeit	 	 	Die Schule betreibt eine engagierte Öffentlichkeitsarbeit auf traditionellen und neuen Medienkanälen. Sie hat eine Informationsschnittstelle zwischen Schule und Öffentlichkeit/Wirtschaft etabliert, die bidirektionale Informationen austauscht (neue Projektideen werden an Schulen übermittelt, erfolgreiche Schulprojekte werden öffentlichkeitswirksam kommuniziert). 	

← Zurück zur Selbsteinschätzung

Weiter zu den Maßnahmen →

service id: 529 / 4000 / 56016

digi.konzept-Assistent Tutorial

Die digitalen Konzepte wurden durch den digi.konzept-Assistenten abgelöst. Bitte verwenden Sie nunmehr den digi.konzept-Assistenten. Zu Ihrer Referenz kann das alte Digitale Konzept [hier](#) angezeigt werden.

ÜBER EEDUCATION

NEWS

KONTAKT

NEWSLETTER

Mitglied werden



Bundesministerium
Bildung, Wissenschaft
und Forschung



Das Konzept für Digitale Schulentwicklung

Prozess-Assistent

Downloads

Einstellungen

Hilfe

Sie bearbeiten im Moment das Digitalisierungskonzept **Ihrer Schule**.
Sie haben die Möglichkeit, an einem eigenen Konzept zu Testzwecken zu arbeiten.

Zur Testumgebung wechseln



Planen

Selbsteinschätzung

Qualitätsmatrix

Maßnahmen



Durchführen

Zeitleiste



Überprüfen

Evaluation



Schlussfolgern

Ausblick

← Zurück

Organisation - 1.3. Infrastruktur

Weiter →

1234567

IST-Standerhebung

Zielsetzung

IST-Stand

Ziele

Hilfe

Klicken Sie auf Absätze/Tabellenzellen, um sie als "IST-Stand" Ihrer Schule zu markieren.

eEducation Qualitätsmatrix anzeigen 

	Stufe A	Stufe B	Stufe C	Stufe D / Erweiterung
1.3.1. Lernraum Schule	e+	e+	Die Schule verfügt über Lernräume, die für die Bedarfe des Digitalisierungskonzepts ausgestattet sind. Dazu zählen nicht nur die Unterrichtsräume, sondern auch sonstige Bereiche der Schule. Dabei steht das Digitalisierungskonzept im Einklang mit den zur Verfügung stehenden Mitteln.	e+
1.3.2. Lernzeit Schule	e+	Auf Grundlage der Analyse der Lernzeit werden einzelne Anpassungen in Bezug auf das Digitalisierungskonzept vorgenommen. Dies kann die Umstrukturierung von Stundenplänen, die Einführung neuer Lehrmethoden oder die Bereitstellung zusätzlicher Ressourcen umfassen.	Die Implementierung struktureller zeitlicher Anpassungen ist ein kontinuierlicher Prozess, um die Lernzeit der Schüler:innen zu unterstützen und effektiver zu gestalten. Dabei können flexible Stundenpläne den individuellen Lernrhythmen und -bedürfnissen der Schüler:innen gerecht werden sowie die Umsetzung von projektbasiertem Lernen erleichtern. Ebenso kann die Bildung differenzierter Lerngruppen und die Unterstützung für selbstgesteuertes Lernen besser ermöglicht werden.	+
1.3.3. Technische Ausstattung der Lernräume	e+	e+	e+	Die technische Ausstattung der Lernräume umfasst virtuelle und erweiterte Realität (VR/AR), die immersive Lernumgebungen schaffen und komplexe Konzepte visualisieren sowie interaktive Simulationen ermöglichen. Fortgeschrittene Robotik-Kits wie VEX Robotics oder NAO-Roboter stehen für anspruchsvolle Programmier- und Robotikprojekte zur Verfügung. Ergänzend dazu sind Maker Spaces und Fab Labs mit 3D-Druckern, Laser-Cuttern sowie Elektronik- und Bastelwerkzeugen für kreative Projekte und Prototyping ausgestattet.
1.3.4. Digitale Endgeräte	e+	e+	Die Schule stellt sicher, dass alle Lernenden digitale Endgeräte zur Unterstützung von Lernprozessen regelmäßig im Unterricht verwenden können (1:1 Umsetzung). Dafür werden bei Bedarf entsprechende Leihgeräte und/oder Zugang zum WLAN für Lernendengeräte (BYOD) zur Verfügung gestellt.	e+
1.3.5. Digitale Werkzeuge: Konzept	e+	e+	e+	Die Schule überarbeitet unter Berücksichtigung technologischer Entwicklungen und der sich ändernden Bedarfe laufend die Kombination der an der Schule verwendeten digitalen Werkzeuge.
1.3.6. Digitale Werkzeuge: Implementierung	e+	e+	Die Schule stellt ausgewählte Werkzeuge bereit und sorgt im Zuge der Implementierung für entsprechende Schulungen. Eine regelmäßige Evaluierung in Bezug auf die definierten Ziele findet statt, mögliche Alternativen aufgrund technischer Entwicklungen bleiben im Fokus.	+
1.3.7. Digitale Werkzeuge: Kollaboration unter Lehrkräften	e+	e+	Die Schule stellt einen digitalen Speicherort für den Austausch und die kollaborative Bearbeitung von Dokumenten zur Verfügung. Für diesen digitalen Speicherort existiert zudem eine von allen genutzte Nomenklatur zu Datei- und Ordernamen bzw. -strukturen. Außerdem ermöglicht die bereitgestellte Infrastruktur eine ortsunabhängige Entwicklung, Organisation und Durchführung von projektbasierten Lernszenarien.	+
1.3.8. Digitale Werkzeuge: Lernplattformen	e+	e+	e+	Die an der Schule verwendete Lernplattform kann mit anderen digitalen Werkzeugen verknüpft werden, wodurch sie trotz Verwendung weiterer Tools der zentrale Ort für Lernende bleibt. Zudem haben auch Eltern Einblick, was eine transparente Kommunikation und eine bessere Unterstützung des Lernprozesses ihrer Kinder ermöglicht. Auf der Plattform können Eltern jederzeit den Fortschritt und die Leistungen ihrer Kinder nachvollziehen. Dies umfasst beispielsweise eingereichte Aufgaben, erzielte Noten, Feedback der Lehrkräfte, erstellte Lernprodukte sowie anstehende Projekte und Prüfungen.
1.3.9. Outsourcing der Betreuung der digitalen Infrastruktur	e+	e+	Die Zuständigkeiten in der Betreuung der digitalen Infrastruktur sind vertraglich bestimmt. Es wird festgelegt, wie die Kommunikation zwischen der Schule und dem Dienstleister erfolgen wird und wie die Zusammenarbeit organisiert wird. Es ist wichtig, klare Verantwortlichkeiten und Prozesse festzulegen, um einen reibungslosen Betrieb zu gewährleisten.	+

← Zurück zur Selbsteinschätzung

Weiter zu den Maßnahmen →

service id: 529 / 4000 / 56016

digi.konzept-Assistent Tutorial

Die digitalen Konzepte wurden durch den digi.konzept-Assistenten abgelöst. Bitte verwenden Sie nunmehr den digi.konzept-Assistenten. Zu Ihrer Referenz kann das alte Digitale Konzept [hier](#) angezeigt werden.

ÜBER EEDUCATION

NEWS

KONTAKT

NEWSLETTER

Mitglied werden



Das Konzept für Digitale Schulentwicklung

Prozess-Assistent

[Downloads](#)[Einstellungen](#)[Hilfe](#)

Sie bearbeiten im Moment das Digitalisierungskonzept ihrer Schule.

Sie haben die Möglichkeit, an einem eigenen Konzept zu Testzwecken zu arbeiten.

Zur Testumgebung wechseln



Planen

Selbsteinschätzung

Qualitätsmatrix

Maßnahmen



Durchführen

Zeitleiste



Überprüfen

Evaluation



Schlussfolgern

Ausblick

[← Zurück](#)

Personal - 2.1. Personalaufnahme, - einsatz und -austritt

[Weiter →](#)

1234567

IST-Standerhebung

Zielsetzung

IST-Stand

Ziele

Hilfe

Klicken Sie auf Absätze/Tabellenzellen, um sie als "IST-Stand" Ihrer Schule zu markieren.

eEducation Qualitätsmatrix anzeigen 

	Stufe A	Stufe B	Stufe C	Stufe D / Erweiterung
2.1.1. Vorausschauende Personalplanung	e +	Insbesondere für die Funktionen an der Schule mit digitalem Bezug existieren klare Stellen- bzw. Funktionsbeschreibungen (auch genannt: Aufgabenprofile, Arbeitsplatzbeschreibungen), in denen auch die dafür nötigen digitalen Kompetenzen aufgeführt sind. Die Schulleitung hat eine über das nächste Schuljahr hinausgehende und aktuelle Übersicht, welche Lehrpersonen die Schule voraussichtlich in den nächsten Jahren verlassen werden und welche - insbesondere digitalen - Kompetenzen, Funktionen und Verantwortlichkeiten der Schule deshalb wahrscheinlich ersetzt werden müssen, sowie wann das der Fall sein wird. Zusätzlich kennt die Schulleitung den zusätzlichen oder sich verändernden Bedarf an (digitalen) Kompetenzen und Verantwortlichkeiten, die sich aus geplanten Maßnahmen der digitalen Schulentwicklung (zum Beispiel im Rahmen des Digitalisierungskonzepts oder des Schulentwicklungsplans) in den nächsten Jahren ergeben werden. Bei den deshalb nötigen Maßnahmen der Personalentwicklung und der Personalaufnahme (siehe 2.1.2 bis 2.1.4), werden die der Schule verloren gehenden - insbesondere digitalen - Kompetenzen, Funktionen und Verantwortlichkeiten berücksichtigt.	Die Schulleitung hat eine aktuelle Übersicht, welche Lehrpersonen die Schule voraussichtlich in den nächsten mindestens drei Jahren verlassen werden und welche - insbesondere digitalen - Kompetenzen, Funktionen und Verantwortlichkeiten der Schule deshalb wann voraussichtlich ersetzt werden müssen. Außerdem kennt die Schulleitung den zusätzlichen oder sich verändernden Bedarf an (digitalen) Kompetenzen, Funktionen und Verantwortlichkeiten, die sich aus geplanten Maßnahmen der digitalen Schulentwicklung in den nächsten Jahren ergeben werden. Es gibt eine strategische Personalplanung, die diesen Bedarf intern (durch schon im Lehrkörper vorhandene Kompetenzen oder Maßnahmen der Personalentwicklung) oder extern (neue Lehrpersonen, nichtpädagogisches Personal, Outsourcing der Betreuung digitaler Infrastruktur - siehe 1.3.9.) decken soll. Bei der deshalb nötigen Personalaufnahme (siehe 2.1.2. bis 2.1.4.) werden die der Schule verloren gehenden - insbesondere digitalen - Kompetenzen und Verantwortlichkeiten berücksichtigt. Darüber hinaus sind die (insbesondere digitalen) Kompetenzen aller Lehrpersonen bekannt und damit transparent, welche Bedarfe bei unvorhergesehenen Personalausfällen oder -abgängen temporär oder dauerhaft ersetzt werden müssen.	+
2.1.2. Schule als attraktive Arbeitgeberin - Employer Branding	e +	e +	e +	Die Schule hat ein innovatives Konzept für die Öffentlichkeitsarbeit und nutzt verschiedene Kommunikationskanäle zur Unterstützung des Employer Brandings (KI-Chatbots, Storytelling, ...). Die Schule ist durch ihre Schwerpunkte oder die Auszeichnung mit Zertifikaten und Gütesiegeln (eEducation Status, MINT Gütesiegel, digITNMS, MSI...) als innovative Schule in digitalen Themen erkennbar. Lehrkräfte der Schule sind in der regionalen, landes- und/oder bundesweiten Aus-, Fort- und Weiterbildung zu digitalen Schulthemen tätig und sichtbar.
2.1.3. Ausschreibung und Bewerbung	e +	Die Bedarfsmeldungen (an die Bildungsdirektion bzw. GetYourTeacher) bzw. Ausschreibungstexte für Stellen werden professionell verfasst. In ihnen werden die für die Stelle nötigen Anstellungserfordernisse (Qualifikationen, Stellen-/Funktionsbeschreibungen - siehe 2.1.1) angegeben, die nicht nur die gesuchte Fächerkombination enthalten, sondern auch zusätzliche spezifische Anforderungen in Bezug z.B. auf Kompetenzen im Bereich spezieller Unterrichtskonzepte, Fachvertiefungen, Sprachen, Qualitätsmanagement, Schulentwicklung, oder eben im Bereich der eEducation-Kompetenzen (siehe dazu die Präambel der Qualitätsdimension Personal). Bewerbungsgespräche werden professionell geführt und sorgfältig vorbereitet. Dies beinhaltet die Festlegung von Fragen, die die für die Stelle nötigen Kompetenzen abdecken. Bei Bedarf ist neben der Schulleitung auch eine Lehrperson anwesend, die die fachlichen Kompetenzen der Bewerber/innen beurteilen kann. Die Schulleitung erstellt klare Begründungen für die Auswahl bzw. Reihung der Bewerber:innen, die auch die Anstellungskriterien in Bezug auf digitalen Kompetenzen und Stellen-/Funktionsbeschreibungsbewerten. Sie vertritt diese konsequent gegenüber der personalführenden Stelle (LDG §32 (5), VBG §44a (5), BDG §203h (3) und (4)).	e +	+
2.1.4. Onboarding - neue Lehrpersonen an der Schule	e +	Die Schulleitung ist sich bewusst, dass die Integration neuer Mitarbeiter/innen eine zentrale Aufgabe des Personalmanagements ist, die schon mit dem öffentlichen Bild der Schule beginnt. Die Schule entwickelt deshalb einen "Onboarding-Prozess", der diesen Vorgang für alle neuen Mitarbeiter/innen gleich qualitativ garantiert und für alle Lehrpersonen dokumentiert. Dabei sollen den neuen Mitarbeiter/innen möglichst schon lange vor ihrem ersten Arbeitstag an der Schule wichtige Informationen und Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt werden (z.B. Liste der an der Schule verwendeten digitalen Werkzeuge und dafür notwendige Zugangsdaten, Mailadresse, ...). Spätestens am ersten Arbeitstag und in der ersten Arbeitswoche wird die Orientierung in der Schule thematisiert (Einführung in die neuen Aufgaben, Bekanntmachen mit Kolleg/innen, Funktions- und Verantwortungsträger/innen - z.B. eEducation-Beauftragte/r, Arbeitsgruppen, Prozessen und Schulkultur). In den anschließenden Wochen und Monaten wird die Integration durch regelmäßige Feedbackgespräche und Maßnahmen im Teambuilding vertieft.	e +	+
2.1.5. Personalbindung	e +	Die Schulleitung sorgt für eine motivierende Arbeitsumgebung für die Lehrkräfte. Sie fördert in der individuellen Führung unter Berücksichtigung der Kompetenzen, Ressourcen und beruflichen Lebensphasen der Lehrkräfte deren Anliegen nach Wertschätzung und Weiterentwicklung (siehe 2.2.3.) Die Schulleitung kommuniziert offen, klar und wertschätzend, kann professionell Feedback geben und nehmen. Sie achtet auf die individuelle Arbeitsbelastung ihrer Lehrkräfte und nutzt die im Rahmen der Schule liegenden Möglichkeiten für Anreize und Belohnungen.	e +	+
2.1.6. Personaleinsatz	e +	Für die verschiedenen Aufgaben und Funktionen mit digitalem Bezug an der Schule sind Stellen- bzw. Funktionsbeschreibungen (siehe 2.1.1) vorhanden und bilden die Grundlage für den sinnvollen Einsatz des Personals. Der Schulleitung ist dabei bewusst, dass die Zusage einer Lehrkraft eine Funktion zu übernehmen, nicht gleichbedeutend damit ist, dass diese Lehrkraft für diese Funktion auch qualifiziert und bereit ist. Der Erfüllung der nötigen Kompetenzen für eine Funktion wird deshalb Priorität gegenüber der Bereitschaft zur Übernahme eingeräumt. Die Schulleitung hat bei der Besetzung von Funktionen auch ein ausgewogenes Belastungsmanagement des Lehrkörpers im Auge. Die Lehrfächerverteilung stellt sicher, dass die digitalen Kompetenzen der Lehrkräfte für die Schüler:innen aller Klassen in ähnlichem Ausmaß im Unterricht verfügbar sind.	e +	+
2.1.7. Offboarding - Lehrpersonen verlassen die Schule	An der Schule ist es erwünscht, dass eine Lehrkraft, die die Schule verlässt, mit der/den Nachfolgenden, die ihre Funktionen (Klassenvorstand, Fachlehrperson, eEducation-Beauftragte/r, IT-Verantwortliche/r, etc.) übernehmen werden, ein Übergabegespräch führt und/oder eine gewisse Zeit lang die Funktion gemeinsam ausgeübt wird (Learning on the Job). Dabei werden bei Bedarf auch die dafür nötigen digitalen Kompetenzen vermittelt.	e +	e +	+

[← Zurück zur Selbsteinschätzung](#)

[Weiter zu den Maßnahmen →](#)

service id: 529 / 4090 / 56016

digi.konzept-Assistent Tutorial

Die digitalen Konzepte wurden durch den digi.konzept-Assistenten abgelöst. Bitte verwenden Sie nunmehr den digi.konzept-Assistenten. Zu Ihrer Referenz kann das alte Digitale Konzept [hier](#) angezeigt werden.

ÜBER EEDUCATION

NEWS

KONTAKT

NEWSLETTER

Mitglied werden



Bundesministerium
Bildung, Wissenschaft
und Forschung



Das Konzept für Digitale Schulentwicklung

Prozess-Assistent

DownloadsEinstellungenHilfe

Sie bearbeiten im Moment das Digitalisierungskonzept ihrer Schule.

Sie haben die Möglichkeit, an einem eigenen Konzept zu Testzwecken zu arbeiten.

Zur Testumgebung wechseln

Planen

Selbsteinschätzung

QualitätsmatrixMaßnahmen

Durchführen

Zeitleiste

Überprüfen

Evaluation

Schlussfolgern

Ausblick

← Zurück

Personal - 2.2. Personalentwicklung

Weiter →

1234567

IST-StanderhebungZielsetzung

IST-StandZieleHilfe

Klicken Sie auf Absätze/Tabellenzellen, um sie als "IST-Stand" Ihrer Schule zu markieren.

eEducation Qualitätsmatrix anzeigen

	Stufe A	Stufe B	Stufe C	Stufe D / Erweiterung
2.2.1. Haltung und Vorbildwirkung	e +	e +	Die Schulleitung (bzw. die Verantwortlichen für die digitale Schulentwicklung) geht sensibel und wertschätzend mit der Diversität der digitalen Kompetenzen ihrer Lehrkräfte um. Dabei legen sie Wert auf Transparenz, auch hinsichtlich ihrer eigenen Kompetenzen in diesem Bereich. Gleichwohl kommuniziert und begründet die Schulleitung klar notwendige Entwicklungsbedarfe bei den digitalen Kompetenzen der Lehrkräfte und fordert diese konsequent ein. Dabei wirkt sie als sichtbares Vorbild bei der Weiterentwicklung der eigenen Kompetenzen.	+
2.2.2. Allgemeine Bedarfsanalyse für die Weiterentwicklung der digitalen Kompetenzen des Personals	e +	e +	Regelmäßig (mindestens im Rhythmus der Erstellung des Schulentwicklungsplans) und zusätzlich auch nach Innovationen in der digitalen Infrastruktur der Schule (Hardware; Software in Pädagogik, Verwaltung, Kommunikation ...) wird der Bedarf an Weiterentwicklung der eEducation-Kompetenzen der Lehrkräfte und der digitalen Kompetenzen des Verwaltungs- und sonstigen Unterstützungspersonals analysiert. Grundlage dafür sind auch das Digitalisierungskonzept der Schule und die diversen Ziele und Maßnahmen im Bereich der digitalen Schulentwicklung (Schulentwicklungsplan, Pädagogische Leitvorstellungen, Q-Handbuch). Es werden zudem regelmäßig standardisierte (und anonyme) Selbsteinschätzungstools und Kompetenztestungen genutzt, um einen Überblick über die digitalen Kompetenzen ihrer Lehrkräfte und damit den diesbezüglichen allgemeinen Weiterentwicklungsbedarf zu erheben (digi.kompP, DigCompEdu). Darüber hinaus werden bei Bedarf eigene Erhebungsinstrumente verwendet.	+
2.2.3. Individuelle und teamorientierte Bedarfsanalyse für die Weiterentwicklung der digitalen Kompetenzen des Personals	e +	In den FWPG werden explizit auch die individuellen Interessen und Bedarfe der Lehrkräfte in Bezug auf ihre persönliche Weiterentwicklung ihrer eEducation-Kompetenzen (siehe 2.2.2) angesprochen. Die Schulleitung fordert bei Bedarf die Anforderungen der Schule in diesen Bereichen ein, eröffnet aber auch Entwicklungsperspektiven für Spezialisierungen, Teacher Leadership, Unterrichtsentwicklungsprojekte und in Zukunft vakant werdende Positionen in der Schule. Bei Bedarf (z.B. durch längere Abstände zwischen den FWPG) steht die Schulleitung auch zwischen diesen Gesprächen für Anliegen der Lehrkräfte zu ihrer Weiterentwicklung im Digitalen zur Verfügung. Die Schulleitung setzt das Instrument der FWPG zielgerichtet auf dazu ein, Bedarfsanalysen für Lehrenden-Teams (z.B. Fach-ARGEs, Klassenlehrenden-Teams, ...) für die eEducation-Kompetenzen zu erstellen (teamorientierte Bedarfsanalyse). Insbesondere nach Neuerungen in der digitalen Infrastruktur der Schule oder technischer Innovationen, die die Möglichkeiten des digital gestützten Unterrichts bedeutsam beeinflussen können, strebt die Schulleitung aktiv eine Aktualisierung der diesbezüglichen Ergebnisse der FWBG an.	e +	e +
2.2.4. Personalentwicklungsplanung	Die Schulleitung genehmigt ihren Lehrkräften nach den Möglichkeiten der zur Verfügung stehenden Ressourcen den Besuch der von ihnen gewünschten Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen der verschiedenen Anbieter zu den eEducation-Kompetenzen.	e +	e +	+
2.2.5. Wirkung und Nachhaltigkeit schulexterner Personalentwicklungsmaßnahmen	e +	e +	e +	Lehrkräfte der Schule sind selbst als Lehrende in der Fort- und Weiterbildung (auch) außerhalb der eigenen Schule tätig (z.B. im Rahmen in der eEducation-Referent:innendatenbank). Sie erstellen digitale Unterrichtsmaterialien, die in schulübergreifenden Datenbanken allgemein verfügbar sind (z.B. eTapas). Durch diese Tätigkeiten und die Einbettung in Lehrendennetzwerke erweitern sie die eigenen Kompetenzen und können diese in die eigene Schule einbringen. Die Schule (Schulleitung, Lehrkräfte, ...) fordert adäquate Fortbildungsangebote in Bezug auf die eEducation-Kompetenzen bei den verschiedenen Bildungsinstitutionen ein. (Pädagogische Hochschulen, eEducation Austria).
2.2.6. Wirkung und Nachhaltigkeit schulinterner Personalentwicklungsmaßnahmen	e +	e +	e +	Lehrkräfte der Schule sind selbst als Lehrende in der Fort- und Weiterbildung in der eigenen Schule tätig.
2.2.7. Schulinterne Unterstützungsstrukturen	e +	In der Schulkultur wird ein offener und wertschätzender Umgang mit Diversität im Lehrkörper in Bezug auf die eEducation-Kompetenzen gepflegt. Das betrifft sowohl die Lehrkräfte, die in diesem Bereich noch Entwicklungspotential haben, als auch die in den verschiedenen eEducation-Kompetenzen besonders qualifizierten Lehrkräfte. Letztere haben formal den Auftrag der Schulleitung, für Fragen und Anliegen der Lehrkräfte in Bezug auf die eEducation-Kompetenzen zur Verfügung zu stehen. Bei Bedarf gibt es offizielle Ansprechpartner:innen für spezifische Teile der digitalen Infrastruktur (Fachgruppen, Apps, Kontoverwaltungen etc.). Zur Unterstützung des individuellen Selbststudiums der Lehrkräfte in Bezug auf die eEducation-Kompetenzen gibt es eine allgemein zugängliche Materialsammlung (Links, Dokumentationen, Anleitungen, Literatur und sonstige Quellen).	Die in den verschiedenen eEducation-Kompetenzen besonders qualifizierten Lehrkräfte der Schule sind Teil eines formalen und dokumentierten Unterstützungssystems. Zusätzlich zum Einsatz im Onboarding (siehe 2.1.4) werden eBuddy-Systeme bzw. Mentoring für die eEducation-Kompetenzen auch für das gesamte Kollegium angeboten. In Tandems oder Kleingruppen können so individualisierende, stabile und vertrauensvolle Unterstützungssysteme etabliert werden. Für diese Unterstützungssysteme wird regelmäßig evaluiert, ob sie den aktuellen Anforderungen entsprechen. Das gilt insbesondere dann, wenn es Änderungen im Bereich der digitalen Infrastruktur der Schule gegeben hat. Die Lehrkräfte, die sich als besonders qualifizierte Personen in diesen Unterstützungssystemen engagieren, erfahren von Seiten der Schulleitung und aus dem ganzen Kollegium eine hohe Wertschätzung für das Ausfüllen dieser Rolle.	+

← Zurück zur SelbsteinschätzungWeiter zu den Maßnahmen →

service-id:529 / 4000 / 56016

digi.konzept-Assistent Tutorial

Die digitalen Konzepte wurden durch den digi.konzept-Assistenten abgelöst. Bitte verwenden Sie nunmehr den digi.konzept-Assistenten. Zu Ihrer Referenz kann das alte Digitale Konzept [hier](#) angezeigt werden.

Das Konzept für Digitale Schulentwicklung

Prozess-Assistent

Downloads

Einstellungen

Hilfe

Sie bearbeiten im Moment das Digitalisierungskonzept ihrer Schule.

Sie haben die Möglichkeit, an einem eigenen Konzept zu Testzwecken zu arbeiten.

Zur Testumgebung wechseln



Planen

Selbsteinschätzung

Qualitätsmatrix

Maßnahmen



Durchführen

Zeitleiste



Überprüfen

Evaluation



Schlussfolgern

Ausblick

←

Zurück

Unterricht - 3.1. Unterrichtsentwicklung

Weiter

→

1

2

3

4

5

6

7

IST-Standerhebung

Zielsetzung

IST-Stand

Ziele

Hilfe

Klicken Sie auf Absätze/Tabellenzellen, um sie als "IST-Stand" Ihrer Schule zu markieren.

eEducation Qualitätsmatrix anzeigen 

	Stufe A	Stufe B	Stufe C	Stufe D / Erweiterung
3.1.1. Kooperation der Lehrpersonen bei der Unterrichtsentwicklung	e+	Es gibt an der Schule Beispiele für Kooperation unter Lehrpersonen in der Entwicklung von Unterrichtssequenzen und -materialien. Dabei öffnen die beteiligten Lehrpersonen ihren Unterricht für andere - zum Beispiel für kollegiale Hospitationen. Es besteht auch die Bereitschaft, eigene oder in Kooperation erstellte Unterrichtsvorbereitungen und -materialien mit anderen Lehrpersonen zu teilen. Die Schulleitung stellt im Rahmen ihrer Möglichkeiten Ressourcen für diese Aktivitäten und Initiativen zur Verfügung (Zeit, Raum, Materialien, ...). Sie regt im Kollegium regelmäßig zur Beteiligung an - zum Beispiel im Rahmen von pädagogischen Konferenzen. Die Schulleitung unterstützt solche Kooperationen von Lehrpersonen durch Maßnahmen der Personalentwicklung (Teamentwicklung, schulinterne und -externe Fortbildung zu den Themen kollegiale Hospitation, Unterrichtsbeobachtung, kollegialem Feedback, Professionelle Lerngemeinschaften, Lesson Studies, ...). e	e+	e+
3.1.2. SAMR-Modell für digitale Unterrichtsentwicklung	e+	e+	e+	e+
3.1.3. Evaluation von Unterricht	Die Lehrpersonen erfüllen die Mindestverpflichtung zur Evaluation ihres Unterrichts ("mindestens ein Feedback an Lehrende (...) pro Schuljahr" von den Lernenden - siehe www.qms.at) und berücksichtigen dabei auch die digitale Komponente ihres Unterrichts. Die Lehrpersonen haben eine positive Haltung zu diesen Evaluationen und nutzen deren Ergebnisse für die Weiterentwicklung ihres Unterrichts. Dazu besprechen sie diese Ergebnisse und die daraus folgenden Konsequenzen auch mit den feedback-gebenden Lernenden. Die Schulleitung fordert diese Evaluationen aktiv ein, geht mit dem Feedback für Schulleitungen beispielgebend voran und fördert allgemein die Feedbackkultur an der Schule. e	e+	e+	e
3.1.4. Umgang mit zukünftigen gesellschaftlichen und technologischen Entwicklungen	e+	e+	e+	Die Schule versteht sich als Leuchtturmschule für Innovation, indem sie als Vorreiter neue Technologien und Methoden testet und evaluiert. Die gewonnenen Erkenntnisse können als Beispiel für andere Schulen dienen, die von diesen Erfahrungen profitieren und ähnliche Ansätze in ihrem eigenen Kontext umsetzen. Um die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit der Maßnahmen sicherzustellen, wird eine wissenschaftliche Begleitung zur kontinuierlichen Evaluation und Anpassung der eingesetzten Technologien und Methoden bereitgestellt. Dadurch wird gewährleistet, dass die Innovationen nicht nur kurzfristige Erfolge erzielen, sondern langfristig positive Auswirkungen auf den Unterricht haben. e
3.1.5. Integration digitaler Werkzeuge	e+	e+	Die Lehrpersonen können bei aktuellen und neuen digitalen Werkzeugen beurteilen, ob sie für den Einsatz in ihrem Unterricht besonders geeignet sind. (siehe auch 3.1.1. und 3.1.4.) Sie berücksichtigen dazu fachdidaktische, technische und pädagogische Aspekte (DPACK-Modell) und kennen wichtige Merkmale digitaler Werkzeuge wie Datenschutz (DSGVO-Konformität) und Lizenzmodelle. Die Lehrpersonen integrieren digitale Werkzeuge nahtlos in den Unterricht und passen diese an die individuellen Bedürfnisse der Lernenden an. Sie verwenden adaptive Lernplattformen, erstellen personalisierte Lernpfade und nutzen automatisierte Feedback-Mechanismen. e	Die Lehrpersonen nutzen digitale Werkzeuge kreativ und innovativ, um neue Lernmethoden zu entwickeln und den Unterricht kontinuierlich zu verbessern. Durch den Einsatz von KI-gestützten Tools, wie intelligenten digitalen Tutoren, sowie VR/AR-Technologien werden immersive Lernerfahrungen für Schülerinnen und Schüler geschaffen. Diese innovativen Unterrichtskonzepte und -projekte zielen darauf ab, die Kreativität und das kritische Denken der Lernenden zu fördern und sie in der Nutzung neuester digitaler Technologien zu befähigen. (Grundsatzerlass Medienbildung). e
3.1.6. Nutzung und Erstellung von digitalem Content	e+	e+	Lehrkräfte erstellen digitalen Content selbst, um maßgeschneiderte digitale Unterrichtsmaterialien zu entwickeln. Sie teilen diese digitalen Materialien im Kollegium und ermöglichen dadurch Austausch, qualitative Verbesserung und eine Reduktion der Arbeitsbelastung. Bei der Erstellung berücksichtigen sie nach Möglichkeit die Kriterien von Open Educational Resources (OER). OER sind frei zugängliche Bildungsmaterialien, die unter einer offenen Lizenz veröffentlicht und unter bestimmten Bedingungen kostenlos genutzt, bearbeitet und weiterverbreitet werden können. Zu den OER-Kriterien gehören unter anderem die Einhaltung technischer Standards, die Barrierefreiheit, die Angabe von Metadaten sowie die inhaltliche und didaktische Qualität. e	e+

←

Zurück zur Selbsteinschätzung

Weiter zu den Maßnahmen

→

service id: 529 / 4000 / 56016

digi.konzept-Assistent Tutorial

Die digitalen Konzepte wurden durch den digi.konzept-Assistenten abgelöst. Bitte verwenden Sie nunmehr den digi.konzept-Assistenten. Zu Ihrer Referenz kann das alte Digitale Konzept [hier](#) angezeigt werden.

ÜBER EEDUCATION

NEWS

KONTAKT

NEWSLETTER

Mitglied werden



Bundesministerium
Bildung, Wissenschaft
und Forschung



Zur Testumgebung wechseln

luzzi

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Zieleetzung

© 2016

Klicken Sie auf Absätze/Tabellenzellen, um sie als "IST-Stand" Ihrer Schule zu markieren

www.ck12.org

11. [Download the PDF](#)

Die digitalen Konzerte wurden durch den digi.konzert Assistenten abgelöst. Bitte verwenden Sie nunmehr den digi.konzert Assistenten. Zu Ihrer Referenz kann das alte Digitale Konzert [hier](#) angezeigt werden.

Das Konzept für Digitale Schulentwicklung

Prozess-Assistent

Downloads

Einstellungen

Hilfe

Sie bearbeiten im Moment das Digitalisierungskonzept **ihrer Schule**.
Sie haben die Möglichkeit, an einem eigenen Konzept zu Testzwecken zu arbeiten.

Zur Testumgebung wechseln



Planen

Selbsteinschätzung

Qualitätsmatrix

Maßnahmen



Durchführen

Zeitleiste



Überprüfen

Evaluation



Schlussfolgern

Ausblick

Maßnahme

2025

2026

Maßnahme	Juli	Aug.	Sep.	Okt.	Nov.	Dez.	Jan.	Feb.	März	Apr.	Mai	Juni	Juli	Aug.	Sep.	Okt.	Nov.	Dez.	Jan.	Feb.	März	Apr.	Mai	Juni	Juli
▼ Organisation - 1.3. Infrastruktur												Organisation - 1.3. Infrastruktur													
Anpassung der Stundenpläne												Stundenplanteam													
▼ Unterricht - 3.1. Unterrichtsentwicklung												Unterricht - 3.1. Unterrichtsentwicklung													
Containerlösung												Embracing Technology Team				Zentraler informatik Dienst							Technik-Lehrende		
KI zur Unterrichtsnachbereitung												Embracing Technology Team											Sprachenlehrende		
▼ Personal - 2.1. Personalaufnahme, - einsatz und -austritt												Personal - 2.1. Personalaufnahme, - einsatz und -austritt													
Einbindung der Fachgruppen												Fachgruppenleiter:innen													
▼ Organisation - 1.1. Digitale Schulentwicklung												Organisation - 1.1. Digitale Schulentwicklung													
Einbindung von eEducation in QM												eEduca QM Team natornn													
Prozesse verbessern												eEducation Koordination													
▼ Unterricht - 3.2. Unterrichtsgestaltung																			Unterricht - 3.2. Unterrichtsgestaltung						
KI-Bildung																			Lehrkräfte						
▼ Organisation - 1.2. Leadership und Schulkultur												Organisation - 1.2. Leadership und Schulkultur													
Kollegiales Feedback												alle													
▼ Personal - 2.2. Personalentwicklung												Personal - 2.2. Personalentwicklung													
Lehrendenfortbildung												Abteilungsvorständ:innen													
▼ eEducation-Organisation/Infrastruktur und Kommunikation (2017-24)												eEducation-Organisation/Infrastruktur und Kommunikation (2017-24)													
Ziel ist erreicht												Lehrkräfte													

Detail-Information

Einreichen

Zurück zu den Maßnahmen

Weiter zu Überprüfen

service id: 529 / 4000 / 56016

digi.konzept-Assistent Tutorial

Die digitalen Konzepte wurden durch den digi.konzept-Assistenten abgelöst. Bitte verwenden Sie nunmehr den digi.konzept-Assistenten. Zu Ihrer Referenz kann das alte Digitale Konzept [hier](#) angezeigt werden.

ÜBER EEDUCATION

NEWS

KONTAKT

NEWSLETTER

Mitglied werden



Bundesministerium
Bildung, Wissenschaft
und Forschung



Zeitleiste

Maßnahme				Dauer in Wochen
Organisation - 1.3. Infrastruktur	30.06.2024	-	30.06.2026	104.3
Anpassung der Stundenpläne	30.06.2024	-	30.06.2026	104.3
Stundenplanteam	30.06.2024	-	30.06.2026	104.3
Unterricht - 3.1. Unterrichtsentwicklung	02.09.2024	-	30.06.2026	95.1
Containerlösung	02.09.2024	-	30.06.2026	95.1
eEducation Koordinatorin	02.09.2024	-	30.06.2026	95.1
Embracing Technology Team	02.09.2024	-	30.06.2026	95.1
Zentraler informatik Dienst	01.03.2025	-	30.06.2026	69.4
Technik-Lehrende	15.09.2025	-	30.06.2026	41.1
KI zur Unterrichtsnachbereitung	02.09.2024	-	30.06.2026	95.1
Embracing Technology Team	02.09.2024	-	30.06.2026	95.1
Sprachenlehrende	01.06.2025	-	30.06.2026	56.3
Personal - 2.1. Personalaufnahme, - einatz und -austritt	02.09.2024	-	30.06.2026	95.1
Einbindung der Fachgruppen	02.09.2024	-	30.06.2026	95.1
Fachgruppenleiter:innen	02.09.2024	-	30.06.2026	95.1
Organisation - 1.1. Digitale Schulentwicklung	02.09.2024	-	30.06.2026	95.1
Einbindung von eEducation in QM	02.09.2024	-	30.06.2026	95.1
eEducation Koordinatorin	02.09.2024	-	30.06.2026	95.1
QM Team	02.09.2024	-	30.06.2026	95.1
Prozesse verbessern	02.09.2024	-	30.06.2026	95.1
QM Team	02.09.2024	-	30.06.2026	95.1
eEducation Koordination	02.09.2024	-	30.06.2026	95.1
Unterricht - 3.2. Unterrichtsgestaltung	01.09.2025	-	30.06.2026	43.1
KI-Bildung	01.09.2025	-	30.06.2026	43.1
Lehrkräfte	01.09.2025	-	30.06.2026	43.1
Organisation - 1.2. Leadership und Schulkultur	02.09.2024	-	30.06.2026	95.1
Kollegiales Feedback	02.09.2024	-	30.06.2026	95.1
alle	02.09.2024	-	30.06.2026	95.1
Personal - 2.2. Personalentwicklung	02.09.2024	-	30.06.2026	95.1
Lehrendenfortbildung	02.09.2024	-	30.06.2026	95.1

eEducation Koordinatorin	02.09.2024	-	30.06.2026	95.1
Abteilungsvorständ:innen	02.09.2024	-	30.06.2026	95.1
eEducation-Organisation/Infrastruktur und Kommunikation (2017-24)	02.09.2024	-	30.06.2026	95.1
Ziel ist erreicht	02.09.2024	-	30.06.2026	95.1
Lehrkräfte	02.09.2024	-	30.06.2026	95.1

Das Konzept für Digitale Schulentwicklung Prozess-Assistent

Downloads

Einstellungen

Hilfe

Sie bearbeiten im Moment das Digitalisierungskonzept Ihrer Schule.
Sie haben die Möglichkeit, an einem eigenen Konzept zu Testzwecken zu arbeiten.

Zur Testumgebung wechseln



Planen

Selbsteinschätzung

Qualitätsmatrix

Maßnahmen



Durchführen

Zeitleiste



Überprüfen

Evaluation



Schlussfolgern

Ausblick

Maßnahmen

IST-Stand	Maßnahme	Ziel	Ergebnis der Evaluation
-----------	----------	------	-------------------------

Organisation - 1.3. Infrastruktur

1.3.2. Lernzeit Schule Auf Grundlage der Analyse der Lernzeit werden einzelne Anpassungen in Bezug auf das Digitalisierungskonzept vorgenommen. Dies kann die Umstrukturierung von Stundenplänen, die Einführung neuer Lehrmethoden oder die Bereitstellung zusätzlicher Ressourcen umfassen.	Anpassung der Stundenpläne	Die Implementierung struktureller zeitlicher Anpassungen ist ein kontinuierlicher Prozess, um die Lernzeit der Schüler:innen zu unterstützen und effektiv zu gestalten. Dabei können flexible Stundenpläne den individuellen Lernrhythmen und -bedürfnissen der Schüler:innen gerecht werden sowie die Umsetzung von projektbasiertem Lernen erleichtern. Ebenso kann die Bildung differenzierter Lerngruppen und die Unterstützung für selbstgesteuertes Lernen besser ermöglicht werden.	Im SJ 24/25 wurden einzelne Theoriestunden bereits zu Doppelstunden zusammengefasst und werden 14tägig alternierend mit einem anderen Theoriefach durchgeführt Speichern
---	-----------------------------------	--	---

Unterricht - 3.1. Unterrichtsentwicklung

3.1.5. Integration digitaler Werkzeuge Die Lehrpersonen können bei aktuellen und neuen digitalen Werkzeugen beurteilen, ob sie für den Einsatz in ihrem Unterricht besonders geeignet sind. (siehe auch 3.1.1. und 3.1.4.) Sie berücksichtigen dazu fachdidaktische, technische und pädagogische Aspekte (DPACK-Modell) und kennen wichtige Merkmale digitaler Werkzeuge wie Datenschutz (DSGVO-Konformität) und Lizenzmodelle. Die Lehrpersonen integrieren digitale Werkzeuge nahtlos in den Unterricht und passen diese an die individuellen Bedürfnisse der Lernenden an. Sie verwenden adaptive Lernplattformen, erstellen personalisierte Lernpfade und nutzen automatisierte Feedback-Mechanismen.	Containerlösung	Die Lehrpersonen nutzen digitale Werkzeuge kreativ und innovativ, um neue Lernmethoden zu entwickeln und den Unterricht kontinuierlich zu verbessern. Durch den Einsatz von KI-gestützten Tools, wie intelligenten digitalen Tutoren, sowie VR/AR-Technologien werden immersive Lernerfahrungen für Schüler:innen und Schüler geschaffen. Diese innovativen Unterrichtskonzepte und -projekte zielen darauf ab, die Kreativität und das kritische Denken der Lernenden zu fördern und sie in der Nutzung neuester digitaler Technologien zu befähigen. (Grundsatzterlass Medienbildung).	Die Arbeit an der Containerlösung hat bereits begonnen Speichern
---	------------------------	---	---

3.1.5. Integration digitaler Werkzeuge Die Lehrpersonen können bei aktuellen und neuen digitalen Werkzeugen beurteilen, ob sie für den Einsatz in ihrem Unterricht besonders geeignet sind. (siehe auch 3.1.1. und 3.1.4.) Sie berücksichtigen dazu fachdidaktische, technische und pädagogische Aspekte (DPACK-Modell) und kennen wichtige Merkmale digitaler Werkzeuge wie Datenschutz (DSGVO-Konformität) und Lizenzmodelle. Die Lehrpersonen integrieren digitale Werkzeuge nahtlos in den Unterricht und passen diese an die individuellen Bedürfnisse der Lernenden an. Sie verwenden adaptive Lernplattformen, erstellen personalisierte Lernpfade und nutzen automatisierte Feedback-Mechanismen.	KI zur Unterrichtsnachbereitung	Die Lehrpersonen nutzen digitale Werkzeuge kreativ und innovativ, um neue Lernmethoden zu entwickeln und den Unterricht kontinuierlich zu verbessern. Durch den Einsatz von KI-gestützten Tools, wie intelligenten digitalen Tutoren, sowie VR/AR-Technologien werden immersive Lernerfahrungen für Schüler:innen und Schüler geschaffen. Diese innovativen Unterrichtskonzepte und -projekte zielen darauf ab, die Kreativität und das kritische Denken der Lernenden zu fördern und sie in der Nutzung neuester digitaler Technologien zu befähigen. (Grundsatzterlass Medienbildung).	Die Evaluierung möglicher KI Tools hat bereits begonnen Speichern
---	--	---	--

Personal - 2.1. Personalaufnahme, -einsatz und -austritt

2.1.1. Vorausschauende Personalplanung Insbesondere für die Funktionen an der Schule mit digitalem Bezug existieren klare Stellen- bzw. Funktionsbeschreibungen (auch genannt: Aufgabenprofile, Arbeitsplatzbeschreibungen), in denen auch die dafür nötigen digitalen Kompetenzen aufgeführt sind. Die Schulleitung hat eine über das nächste Schuljahr hinausgehende und aktuelle Übersicht, welche Lehrpersonen die Schule voraussichtlich in den nächsten Jahren verlassen werden und welche - insbesondere digitalen - Kompetenzen, Funktionen und Verantwortlichkeiten der Schule deshalb wahrscheinlich ersetzt werden müssen, sowie wann das der Fall sein wird. Zusätzlich kennt die Schulleitung den zusätzlichen oder sich verändernden Bedarf an (digitalen) Kompetenzen und Verantwortlichkeiten, die sich aus geplanten Maßnahmen der digitalen Schulentwicklung (zum Beispiel im Rahmen des Digitalisierungskonzepts oder des Schulentwicklungsplans) in den nächsten Jahren ergeben werden. Bei den deshalb nötigen Maßnahmen der Personalentwicklung und der Personalaufnahme (siehe 2.1.2 bis 2.1.4), werden die der Schule verloren gehenden - insbesondere digitalen - Kompetenzen, Funktionen und Verantwortlichkeiten berücksichtigt.	Einbindung der Fachgruppen	Die Schulleitung hat eine aktuelle Übersicht, welche Lehrpersonen die Schule voraussichtlich in den nächsten mindestens drei Jahren verlassen werden und welche - insbesondere digitalen - Kompetenzen, Funktionen und Verantwortlichkeiten der Schule deshalb wann voraussichtlich ersetzt werden müssen. Außerdem kennt die Schulleitung den zusätzlichen oder sich verändernden Bedarf an (digitalen) Kompetenzen, Funktionen und Verantwortlichkeiten, die sich aus geplanten Maßnahmen der digitalen Schulentwicklung in den nächsten Jahren ergeben werden. Es gibt eine strategische Personalplanung, die diesen Bedarf intern (durch schon im Lehrkörper vorhandene Kompetenzen oder Maßnahmen der Personalentwicklung) oder extern (neue Lehrpersonen, nichtpädagogisches Personal, Outsourcing der Betreuung digitaler Infrastruktur - siehe 1.3.9.) decken soll. Bei der deshalb nötigen Personalaufnahme (siehe 2.1.2. bis 2.1.4.) werden die der Schule verloren gehenden - insbesondere digitalen - Kompetenzen und Verantwortlichkeiten berücksichtigt. Darüber hinaus sind die (insbesondere digitalen) Kompetenzen aller Lehrpersonen bekannt und damit transparent, welche Bedarfe bei unvorhergesehenen Personalausfällen oder -abgängen temporär oder dauerhaft ersetzt werden müssten.	Die Fachgruppen haben Kenntnisse, Fähigkeiten, Unterrichts- und Ausbildungswünsche ihrer Mitglieder sowie Personalbedarf erhoben und haben die LFV für das kommende SJ erstellt Speichern
---	-----------------------------------	---	--

Organisation - 1.1. Digitale Schulentwicklung

1.1.6. Digitalisierungskonzept evaluieren und überarbeiten Bevor die regelmäßige Evaluation des Digitalisierungskonzepts beginnen kann, ist es wichtig, sicherzustellen, dass alle Beteiligten über die Bedeutung und den Nutzen von Evaluationsmethoden informiert sind. Dies kann durch gezielte Schulungen und Workshops erfolgen, die die verschiedenen Arten von Evaluationsmethoden vorstellen und erläutern, wie sie zur Verbesserung des Digitalisierungskonzepts beitragen können. Es ist wichtig, ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass Evaluation ein integraler Bestandteil des Verbesserungsprozesses ist.	Einbindung von eEducation in QM	Für die feste Integration der Evaluation des Digitalisierungskonzepts sollte sie in das Qualitätsmanagementsystem (QMS) eingebettet werden. Dies beinhaltet die Festlegung von klaren Verfahren und Richtlinien zur Durchführung von Evaluationsaktivitäten, die regelmäßige Überprüfung der Ergebnisse und die Bereitstellung von Ressourcen für die Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen auf Grundlage der Schlussfolgerungen aus den Evaluationen. Die Integration in QMS stellt sicher, dass die Evaluation nicht als separate Aufgabe, sondern als kontinuierlicher Prozess betrachtet wird, der zur kontinuierlichen Verbesserung des Digitalisierungskonzepts beiträgt.	Das Digitalisierungskonzept wurde der QM Gruppe zur Kenntnis gebracht Speichern
---	--	--	--

1.1.9. Prozessmanagement und Q-Handbuch (QMS) Für einige Prozesse gibt es allen Lehrpersonen zugängliche Dokumentationen (z.B. Einführung in die digitale Infrastruktur der Schule für neue Schüler:innen bzw. Lehrer:innen, ...). Die Schule arbeitet kontinuierlich daran, weitere Prozesse (insbesondere bei der Umsetzung des Digitalisierungskonzepts) zu dokumentieren, dabei effizient und transparent zu gestalten und deren Abläufe nachvollziehbar zu beschreiben.	Prozesse verbessern	Die wiederkehrenden Prozesse bei der Umsetzung des Digitalisierungskonzepts sind im Q-Handbuch festgehalten und so transparent und nachhaltig für alle - insbesondere die neuen Mitarbeiter:innen - dokumentiert. Das Q-Handbuch wird jährlich den aktuellen Bedarfen der digitalen Schulentwicklung angepasst. Die dokumentierten Prozesse werden regelmäßig auf Aktualität und Potentiale der Effizienzsteigerung geprüft und entsprechend überarbeitet.	In Arbeit Speichern
---	----------------------------	---	------------------------

Unterricht - 3.2. Unterrichtsgestaltung

3.2.7. Lernende arbeiten selbstgesteuert im individualisierenden Unterricht Alle Lernenden nutzen Selbstverständnis und regelmäßige individualisierende Arbeitsformen in analogen und digitalen Lernumgebungen, weil sie Bestandteil des pädagogischen Konzepts der Schule sind (z.B. Pädagogische Leitvorstellungen). Sie können kompetent mit den dafür nötigen digitalen Werkzeugen umgehen und so die damit verbundenen zusätzlichen Potentiale von individualisierendem Unterricht und selbstgesteuertem Lernen im digitalen Setting (siehe 3.2.6) nutzen. Die Lernenden erleben ihre Lehrenden in der Rolle des Lerncoaches und erhalten so Unterstützung und Beratung, um ihre Selbststeuerungsfähigkeiten weiterzuentwickeln. Diese persönliche Betreuung hilft ihnen, ihre Lernziele zu erreichen und ihr Potenzial auszuschöpfen. Im Idealfall ermöglichen diese Strukturen eine Personalisierung des Lernens, in der die Lernenden ihre eigenen Interessen verfolgen und ihren Lernweg gemäß ihren Bedürfnissen gestalten können.	KI-Bildung	Die Lernenden entwickeln eine proaktive Haltung gegenüber ihrer eigenen Bildung und sind in der Lage, kontinuierlich neue Fähigkeiten und Kenntnisse zu erwerben. Sie verinnerlichen das Konzept des lebenslangen Lernens und perfektionieren ihre Fähigkeiten zur Selbststeuerung. Die Lernenden setzen KI sowohl zur Wissensvermittlung als auch zur Erstellung von Inhalten ein und nutzen sie dabei als persönliche Assistenten. Gleichzeitig integrieren sie regelmäßige Reflexions- und Selbstbewertungsprozesse in ihren Lernalltag, um ihre Fortschritte zu überwachen und ihre Lernstrategien kontinuierlich zu verbessern.	Ist als Folge der KI-Korrektur (Embracing Technology) geplant Speichern
---	-------------------	--	--

Organisation - 1.2. Leadership und Schulkultur

1.2.6. Positive Feedbackkultur Die Erfordernisse aus QMS für die interne Schulevaluation und das Feedback (Schulleitungsfeedback, Lernende an Lehrende, kollegiales Feedback) werden erfüllt und selbstverständlich umgesetzt. Dabei werden fallweise auch digitale Aspekte evaluiert (z.B. Schulleitung sorgt für schulinterne Professionalisierung im digitalen Bereich, Lehrkraft setzt Lernplattform sinnvoll ein, etc.).	Kollegiales Feedback	Die Schule lebt eine positive und vertrauensvolle Feedbackkultur in alle Richtungen: Von den Lehrpersonen an die Lernenden, von den Lernenden an die Lehrpersonen, von der Schulleitung an die Lehrpersonen, von den Lehrpersonen an die Schulleitung, von externen Stakeholdern (Eltern, Wirtschaft, ...) an die Schule und auch umgekehrt. Es sind vielfältige, effiziente und funktionale Feedbackmethoden im kompetenten Einsatz. Ergebnisse von Feedbacks werden selbstverständlich zwischen Feedbacknehmenden und Feedbackgebenden besprochen. Die Feedbackgebenden kennen und erkennen so den Nutzen ihres Beitrages. Die Ergebnisse der Feedbacks fließen deutlich in die Weiterentwicklung der Feedbacknehmenden ein und fördern damit insbesondere auch die digitale Schulentwicklung.	Hospitationen werden vermehrt durchgeführt Speichern
--	-----------------------------	---	---

Personal - 2.2. Personalentwicklung

2.2.7. Schulinterne Unterstützungsstrukturen In der Schulkultur wird ein offener und wertschätzender Umgang mit Diversität im Lehrkörper in Bezug auf die eEducation-Kompetenzen gepflegt. Das betrifft sowohl die Lehrkräfte, die in diesem Bereich noch Entwicklungspotential haben, als auch die in den verschiedenen eEducation-Kompetenzen besonders qualifizierten Lehrkräfte. Letztere haben formal den Auftrag der Schulleitung, für Fragen und Anliegen der Lehrkräfte in Bezug auf die eEducation-Kompetenzen zur Verfügung zu stehen. Bei Bedarf gibt es offizielle Ansprechpartner:innen für spezifische Teile der digitalen Infrastruktur (Fachgruppen, Apps, Kontoverwaltungen etc.). Zur Unterstützung des individuellen Selbststudiums der Lehrkräfte in Bezug auf die eEducation-Kompetenzen gibt es eine allgemein zugängliche Materialiensammlung (Links, Dokumentationen, Anleitungen, Literatur und sonstige Quellen).	Lehrendenfortbildung	Die in den verschiedenen eEducation-Kompetenzen besonders qualifizierten Lehrkräfte der Schule sind Teil eines formalen und dokumentierten Unterstützungssystems. Zusätzlich zum Einsatz im Onboarding (siehe 2.1.4) werden eBuddy-Systeme bzw. Mentoring für die eEducation-Kompetenzen auch für das gesamte Kollegium angeboten. In Tandems oder Kleingruppen können so individualisierende, stabile und vertrauensvolle Unterstützungssysteme etabliert werden. Für diese Unterstützungssysteme wird regelmäßig evaluiert, ob sie den aktuellen Anforderungen entsprechen. Das gilt insbesondere dann, wenn es Änderungen im Bereich der digitalen Infrastruktur der Schule gegeben hat. Die Lehrkräfte, die sich als besonders qualifizierte Personen in diesen Unterstützungssystemen engagieren, erfahren von Seiten der Schulleitung und aus dem ganzen Kollegium eine hohe Wertschätzung für das Ausfüllen dieser Rolle.	Lehrende der Schule halten bereits SchILF ab, dies soll vermehrt werden Speichern
--	-----------------------------	---	--

eEducation-Organisation/Infrastruktur und Kommunikation (2017-24)

Eltern ... erlauben, dass für Lehr- und Lernprozesse erforderliche Daten der Schüler/innen auf Lernplattformen hochgeladen werden dürfen.	Ziel ist erreicht	... werden über das Lernen ihrer Kinder auch auf elektronischem Wege (z.B. ePortfolio-Freigaben über Lernplattform) regelmäßig informiert.	Erziehungsberechtigte können im Moodle Account ihrer Kinder den aktuellen Bewertungsstand sehen (nicht in jedem Fach, das soll aber ausgebaut werden) Speichern
---	--------------------------	--	--

← Zurück zu Durchführen

Weiter zu Schlussfolgern →

digi.konzept-Assistent Tutorial

Die digitalen Konzepte wurden durch den digi.konzept-Assistenten abgelöst. Bitte verwenden Sie nunmehr den digi.konzept-Assistenten. Zu Ihrer Referenz kann das alte Digitale Konzept [hier](#) angezeigt werden.

Das Konzept für Digitale Schulentwicklung

Prozess-Assistent

DownloadsEinstellungenHilfe

Sie bearbeiten im Moment das Digitalisierungskonzept Ihrer Schule.

Sie haben die Möglichkeit, an einem eigenen Konzept zu Testzwecken zu arbeiten.

Zur Testumgebung wechseln

Planen

Selbsteinschätzung

Qualitätsmatrix

Maßnahmen

Durchführen

Zeitliste

Überprüfen

Evaluation

Schlussfolgern

Ausblick

Sie haben nun wohndurchdachte Weiterentwicklungs-Maßnahmen im Digitalen für die Schulorganisation gesetzt. Aufgrund der Überprüfungen haben sich vielleicht Änderungen ergeben. In diesem finalen Schritt sollen auf Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse einzelne Ziele und Maßnahmen nochmals betrachtet und ein Resümee über das Entwicklungs-Projekt gezogen werden.

IST-Stand	Maßnahme	Ziel	Ergebnis der Evaluation	Kommentare zur Maßnahme
Organisation - 1.3. Infrastruktur				
Auf Grundlage der Analyse der Lernzeit werden einzelne Anpassungen in Bezug auf das Digitalisierungskonzept vorgenommen. Dies kann die Umstrukturierung von Stundenplänen, die Einführung neuer Lernmethoden oder die Bereitstellung zusätzlicher Ressourcen umfassen.	Anpassung der Stundenpläne	Die Implementierung struktureller zeitlicher Anpassungen ist ein kontinuierlicher Prozess, um die Lernzeit der Schüler:innen zu unterstützen und effektiver zu gestalten. Dabei können flexible Stundenpläne den individuellen Lernrhythmen und -bedürfnissen der Schüler:innen gerecht werden sowie die Umsetzung von projektbasiertem Lernen erleichtern. Ebenso kann die Bildung differenzierter Lerngruppen und die Unterstützung für selbstgesteuertes Lernen besser ermöglicht werden.	Im SJ 24/25 wurden einzelne Theoriestunden bereits zu Doppelstunden zusammengefasst und werden 14täglig alternierend mit einem anderen Theoriefach durchgeführt	Anfangs verwirrend und gewöhnungsbedürftig. Nachteil: bei Entfall lange Unterbrechungen Speichern
Unterricht - 3.1. Unterrichtsentwicklung				
Die Lehrpersonen können bei aktuellen und neuen digitalen Werkzeugen beurteilen, ob sie für den Einsatz in ihrem Unterricht besonders geeignet sind. (siehe auch 3.1.1. und 3.1.4.)	Containerisierung	Die Lehrpersonen nutzen digitale Werkzeuge kreativ und innovativ, um neue Lernmethoden zu entwickeln und den Unterricht kontinuierlich zu verbessern.	Die Arbeit an der Containerlösung hat bereits begonnen	Proxmox Speichern
Sie berücksichtigen dazu fachdidaktische, technische und pädagogische Aspekte (DPACK-Modell) und kennen wichtige Merkmale digitaler Werkzeuge wie Datenschutz (DSGVO-Konformität) und Lizenzmodelle.		Durch den Einsatz von KI-gestützten Tools, wie intelligenten digitalen Tutoren, sowie VR/AR-Technologien werden immersive Lernerfahrungen für Schüler:innen und Schüler geschaffen. Diese innovativen Unterrichtskonzepte und -projekte zielen darauf ab, die Kreativität und das kritische Denken der Lernenden zu fördern und sie in der Nutzung neuester digitaler Technologien zu befähigen. (Grundsatzerlass Medienbildung).		
Die Lehrpersonen integrieren digitale Werkzeuge nahtlos in den Unterricht und passen diese an die individuellen Bedürfnisse der Lernenden an. Sie verwenden adaptive Lernplattformen, erstellen personalisierte Lernpfade und nutzen automatisierte Feedback-Mechanismen.				
Die Lehrpersonen können bei aktuellen und neuen digitalen Werkzeugen beurteilen, ob sie für den Einsatz in ihrem Unterricht besonders geeignet sind. (siehe auch 3.1.1. und 3.1.4.)	KI zur Unterrichtsnachbereitung	Die Lehrpersonen nutzen digitale Werkzeuge kreativ und innovativ, um neue Lernmethoden zu entwickeln und den Unterricht kontinuierlich zu verbessern.	Die Evaluierung möglicher KI Tools hat bereits begonnen	Fobizz, Cornelius, ChatGPT Speichern
Sie berücksichtigen dazu fachdidaktische, technische und pädagogische Aspekte (DPACK-Modell) und kennen wichtige Merkmale digitaler Werkzeuge wie Datenschutz (DSGVO-Konformität) und Lizenzmodelle.		Durch den Einsatz von KI-gestützten Tools, wie intelligenten digitalen Tutoren, sowie VR/AR-Technologien werden immersive Lernerfahrungen für Schüler:innen und Schüler geschaffen. Diese innovativen Unterrichtskonzepte und -projekte zielen darauf ab, die Kreativität und das kritische Denken der Lernenden zu fördern und sie in der Nutzung neuester digitaler Technologien zu befähigen. (Grundsatzerlass Medienbildung).		
Die Lehrpersonen integrieren digitale Werkzeuge nahtlos in den Unterricht und passen diese an die individuellen Bedürfnisse der Lernenden an. Sie verwenden adaptive Lernplattformen, erstellen personalisierte Lernpfade und nutzen automatisierte Feedback-Mechanismen.				
Personal - 2.1. Personalaufnahme, -einsatz und -austritt				
Insbesondere für die Funktionen an der Schule mit digitalem Bezug existieren klare Stellen- bzw. Funktionsbeschreibungen (auch genannt: Aufgabenprofile, Arbeitsplatzbeschreibungen), in denen auch die dafür nötigen digitalen Kompetenzen aufgeführt sind.	Einbindung der Fachgruppen	Die Schulleitung hat eine aktuelle Übersicht, welche Lehrpersonen die Schule voraussichtlich in den nächsten mindestens drei Jahren verlassen werden und welche - insbesondere digitalen - Kompetenzen und Verantwortlichkeiten der Schule deshalb wann voraussichtlich ersetzt werden müssen.	Die Fachgruppen haben Kenntnisse, Fähigkeiten, Unterrichts- und Ausbildungswünsche ihrer Mitglieder sowie Personalbedarf erhoben und haben die LFV für das Personalbedarf SJ erstellt	Kommentare Speichern
Die Schulleitung hat eine über das nächste Schuljahr hinausgehende und aktuelle Übersicht, welche Lehrpersonen die Schule voraussichtlich in den nächsten Jahren verlassen werden und welche - insbesondere digitalen - Kompetenzen, Funktionen und Verantwortlichkeiten der Schule deshalb wahrscheinlich ersetzt werden müssen, sowie wann das der Fall sein wird. Zusätzlich kennt die Schulleitung den zusätzlichen oder sich verändernden Bedarf an (digitalen) Kompetenzen und Verantwortlichkeiten, die sich aus geplanten Maßnahmen der digitalen Schulentwicklung (zum Beispiel im Rahmen des Digitalisierungskonzepts oder des Schulentwicklungsplans) in den nächsten Jahren ergeben werden.		Außerdem kennt die Schulleitung den zusätzlichen oder sich verändernden Bedarf an (digitalen) Kompetenzen, Funktionen und Verantwortlichkeiten, die sich aus geplanten Maßnahmen der digitalen Schulentwicklung in den nächsten Jahren ergeben werden.		
Bei den deshalb nötigen Maßnahmen der Personalaufnahme und der Personalaufnahme (siehe 2.1.2 bis 2.1.4), werden die der Schule verloren gehenden - insbesondere digitalen - Kompetenzen, Funktionen und Verantwortlichkeiten berücksichtigt.		Es gibt eine strategische Personalsplanung, die diesen Bedarf intern (durch schon im Lehrkörper vorhandene Kompetenzen oder Maßnahmen der Personalentwicklung) oder extern (neue Lehrpersonen, Outsourcing der Betreuung digitaler Infrastruktur - siehe 1.3.9.) decken soll.		
		Bei der deshalb nötigen Personalaufnahme (siehe 2.1.2. bis 2.1.4.) werden die der Schule verloren gehenden - insbesondere digitalen - Kompetenzen und Verantwortlichkeiten berücksichtigt.		
		Darüber hinaus sind die (insbesondere digitalen) Kompetenzen aller Lehrpersonen bekannt und damit transparent, welche Bedarfe bei unvorhergesehenen Personalausfällen oder -abgängen temporär oder dauerhaft ersetzt werden müssten.		

Organisation - 1.1. Digitale Schulentwicklung				
Bevor die regelmäßige Evaluation des Digitalisierungskonzepts beginnen kann, ist es wichtig, sicherzustellen, dass alle Beteiligten über die Bedeutung und den Nutzen von Evaluationsmethoden informiert sind. Dies kann durch gezielte Schulungen und Workshops erfolgen, die die verschiedenen Arten von Evaluationsmethoden vorstellen und erläutern, wie sie zur Verbesserung des Digitalisierungskonzepts beitragen können. Es ist wichtig, ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass Evaluation ein integraler Bestandteil des Verbesserungsprozesses ist.	Einbindung von eEducation in QM	Für die feste Integration der Evaluation des Digitalisierungskonzepts sollte sie in das Qualitätsmanagementsystem (QMS) eingebettet werden. Dies beinhaltet die Festlegung von klaren Verfahren und Richtlinien zur Durchführung von Evaluationsaktivitäten, die regelmäßige Überprüfung der Ergebnisse und die Bereitstellung von Ressourcen für die Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen auf Grundlage der Schlussfolgerungen aus den Evaluationen. Die Integration in QMS stellt sicher, dass die Evaluation nicht als separate Aufgabe, sondern als kontinuierlicher Prozess betrachtet wird, der zur kontinuierlichen Verbesserung des Digitalisierungskonzepts beiträgt.	Das Digitalisierungskonzept wurde der QM Gruppe zur Kenntnis gebracht	Kommentare Speichern
Für einige Prozesse gibt es allen Lehrpersonen zugängliche Dokumentationen (z.B. Einführung in die digitale Infrastruktur der Schule für neue Schüler:innen bzw. Lehrer:innen, ...).	Prozesse verbessern	Die wiederkehrenden Prozesse bei der Umsetzung des Digitalisierungskonzepts sind im Q-Handbuch festgehalten und so transparent und nachhaltig für alle - insbesondere die neuen Mitarbeiter:innen - dokumentiert.	In Arbeit	Kommentare Speichern
Die Schule arbeitet kontinuierlich daran, weitere Prozesse (insbesondere bei der Umsetzung des Digitalisierungskonzepts) zu dokumentieren, dabei effizient und transparent zu gestalten und deren Abläufe nachvollziehbar zu beschreiben.		Das Q-Handbuch wird jährlich den aktuellen Bedarfen der digitalen Schulentwicklung angepasst. Die dokumentierten Prozesse werden regelmäßig auf Aktualität und Potentiale der Effizienzsteigerung geprüft und entsprechend überarbeitet.		

Unterricht - 3.2. Unterrichtsgestaltung				
Alle Lernenden nutzen selbstständig und regelmäßig individualisierende Arbeitsformen in analogen und digitalen Lernumgebungen, weil sie Bestandteil des pädagogischen Konzepts der Schule sind (z.B. Pädagogische Leitvorstellungen).	KI-Bildung	Die Lernenden entwickeln eine proaktive Haltung gegenüber ihrer eigenen Bildung und sind in der Lage, kontinuierlich neue Fähigkeiten und Kenntnisse zu erwerben. Sie verinnerlichen das Konzept des lebenslangen Lernens und perfektionieren ihre Fähigkeiten zur Selbststeuerung.	Ist als Folge der KI-Korrektur (Embracing Technology) geplant	Kommentare Speichern
Sie können kompetent mit den dafür nötigen digitalen Werkzeugen umgehen und so die damit verbundenen zusätzlichen Potentiale von individualisierendem Unterricht und selbstgesteuertem Lernen im digitalen Setting (siehe 3.2.6) nutzen.		Die Lernenden setzen KI sowohl zur Wissensvermittlung als auch zur Erstellung von Inhalten ein und nutzen sie dabei als persönliche Assistenz.		
Die Lernenden erleben ihre Lehrenden in der Rolle des Lerncoaches und erhalten so Unterstützung und Beratung, um ihre Selbststeuerungsfähigkeiten weiterzuentwickeln. Diese persönliche Betreuung hilft ihnen, ihre Lernziele zu erreichen und ihr Potenzial auszuschöpfen.		Gleichzeitig integrieren sie regelmäßige Reflexions- und Selbstbewertungsprozesse in ihren Lernalltag, um ihre Fortschritte zu überwachen und ihre Lernstrategien kontinuierlich zu verbessern.		
Im Idealfall ermöglichen diese Strukturen eine Personalisierung des Lernens, in der die Lernenden ihre eigenen Interessen verfolgen und ihren Lernweg gemäß ihren Bedürfnissen gestalten können.				
Organisation - 1.2. Leadership und Schulkultur				
Die Erfordernisse aus QMS für die interne Schulevaluation und das Feedback (Schulleitungsfeedback, Lernende an Lehrende, kollegiales Feedback) werden erfüllt und selbstverständlich umgesetzt. Dabei werden fallweise auch digitale Aspekte evaluiert (z.B. Schulleitung sorgt für schulinterne Professionalisierung im digitalen Bereich, Vorkraft setzt Lernplattform sinnvoll ein, etc.).	Kollegiales Feedback	Die Schule lebt eine positive und vertrauensvolle Feedbackkultur in alle Richtungen: Von den Lehrpersonen an die Lernenden, von den Lernenden an die Lehrpersonen, von der Schulleitung an die Lehrpersonen, von den Lehrpersonen an die Schulleitung, von externen Stakeholdern (Eltern, Wirtschaft, ...) an die Schule und auch umgekehrt. Es sind vielfältige, effiziente und funktionale Feedbackmethoden im kompetenten Einsatz.	Hospitationen werden vermehrt durchgeführt	Kommentare Speichern
		Ergebnisse von Feedbacks werden selbstverständlich zwischen Feedbacknehmenden und Feedbackgebenden besprochen. Die Feedbackgebenden kennen und erkennen so den Nutzen ihres Beitrages. Die Ergebnisse der Feedbacks fließen deutlich in die Weiterentwicklung der damit insbesondere auch die digitale Schulentwicklung.		

Personal - 2.2. Personalentwicklung				
In der Schulkultur wird ein offener und wertschätzender Umgang mit Diversität im Lehrkörper in Bezug auf die eEducation-Kompetenzen gepflegt. Das betrifft sowohl die Lehrkräfte, die in diesem Bereich noch Entwicklungspotential haben, als auch die in den verschiedenen eEducation-Kompetenzen besonders qualifizierten Lehrkräfte.	Lehrendenfortbildung	Die in den verschiedenen eEducation-Kompetenzen besonders qualifizierten Lehrkräfte der Schule sind Teil eines formalen und dokumentierten Unterstützungssystems.	Lehrende der Schule halten bereits SchLF ab, dies soll vermehrt werden	Kommentare Speichern
Letztere haben formal den Auftrag der Schulleitung, für Fragen und Anliegen der Lehrkräfte in Bezug auf die eEducation-Kompetenzen zur Verfügung zu stehen.		Zusätzlich zum Einsatz im Onboarding (siehe 2.1.4) werden eBuddy-Systeme bzw. Mentoring für die eEducation-Kompetenzen auch für das gesamte Kollegium angeboten. In Tandems oder Kleingruppen können so individualisierende, stabile und vertrauensvolle Unterstützungssysteme etabliert werden.		
Bei Bedarf gibt es offizielle Ansprechpartner:innen für spezifische Teile der digitalen Infrastruktur (Fachgruppen, Apps, Kontoverwaltungen etc.).		Für diese Unterstützungssysteme wird regelmäßig evaluiert, ob sie den aktuellen Anforderungen entsprechen. Das gilt insbesondere dann, wenn es Änderungen im Bereich der digitalen Infrastruktur der Schule gegeben hat.		
Zur Unterstützung des individuellen Selbststudiums der Lehrkräfte in Bezug auf die eEducation-Kompetenzen gibt es eine allgemein zugängliche Materialsammlung (Links, Dokumentationen, Anleitungen, Literatur und sonstige Quellen).		Die Lehrkräfte, die sich als besonders qualifizierte Personen in diesen Unterstützungssystemen engagieren, erfahren von Seiten der Schulleitung und aus dem ganzen Kollegium eine hohe Wertschätzung für das Ausfüllen dieser Rolle.		

eEducation-Organisation/Infrastruktur und Kommunikation (2017-24)				
... erlauben, dass für Lehr- und Lernprozesse erforderliche Daten der Schüler:innen auf Lernplattformen hochgeladen werden dürfen.	Ziel ist erreicht	... werden über das Lernen ihrer Kinder auch auf elektronischem Wege (z.B. ePortfolio-Freigaben über Lernplattform) regelmäßig informiert.	Erziehungsberechtigte können im Moodle Account ihrer Kinder den aktuellen Bewertungsstand sehen (nicht in jedem Fach, das soll aber ausgebaut werden)	Kommentare Speichern
Allgemeine Schlussfolgerungen				
Obwohl die HTL Spengergasse einen Informatik-Schwerpunkt besitzt und wir dadurch schon überdurchschnittlich gut digitalisiert sind, bringt das Projekt Embracing Technology der Schule in mehreren Bereichen einen großen Fortschritt bei der weiteren Digitalisierung.				
Speichern				
← Zurück zu Überprüfen				
digi.konzept-Assistent Tutorial				

Die digitalen Konzepte wurden durch den digi.konzept-Assistenten abgelöst. Bitte verwenden Sie nunmehr den digi.konzept-Assistenten. Zu Ihrer Referenz kann das alte Digitale Konzept [hier](#) angezeigt werden.