

**Dietmar Enne**

Pädagogische Hochschule Oberösterreich, Linz

**Katharina Harrer**

Europaschule, Linz

**Michaela Rossmann**

Pädagogische Hochschule Oberösterreich, Linz

## Multiprofessionelles Arbeiten am Beispiel des Erasmus+ Teams an der Praxismittelschule der PH OÖ

**DOI:** <https://doi.org/10.53349/schuleverantworten.2025.i4.a625>

An der Europaschule Linz entstand durch die Etablierung eines Erasmus+-Teams ein multiprofessionelles Netzwerk, das Schulentwicklung, Kollegialität und Professionalisierung stärkt. Das Praxisbeispiel zeigt, wie unterschiedliche Kompetenzen – pädagogische, psychosoziale, administrative, digitale und rechtliche – gezielt verknüpft werden. So wird – auf Grundlage des Konzepts professioneller Lerngemeinschaften – sichtbar, wie aus individueller Expertise gemeinsame Verantwortung und nachhaltige Kooperation entstehen. Die Erfahrungen zeigen, wie multiprofessionelle Teamarbeit als Motor für Schulentwicklung wirksam wird und sich auf andere Schulkontexte übertragen lässt.

*Multiprofessionelles Team, Lerngemeinschaft, Schulentwicklung, Erasmus+*

### Fallvignette: ein Montagmorgen an der Praxismittelschule

Im Konferenzzimmer herrscht reges Treiben: Kollege D. teilt seine Erfahrungen mit digitalen Lernspielen und erklärt Kollegin S., wie Gamification Motivation und Selbststeuerung bei Schüler\*innen fördern kann. S. wiederum bringt in dem Gespräch ihre Erfahrung aus von ihr geleiteten Theaterkursen an einer ausländischen Universität ein. Schulleiterin K. vertieft sich in juristische Fachliteratur, dabei greift sie auf ihr Wissen aus dem Jusstudium zurück, um schulrechtliche Fragen für die anstehende Konferenz aufzubereiten. Nebenan klingelt das Telefon: Kollegin C., eine Lehrerin mit abgeschlossenem Psychologiestudium, wird um ihre

fachliche Einschätzung zu einem Schüler im sozial-emotionalen Bereich gebeten. Zur gleichen Zeit diskutieren Kollegin E., Sportwissenschaftlerin im Quereinstieg, und Kollege R., ehemaliger Fußballer, über Kooperationen mit regionalen Vereinen.

Diese Momentaufnahme verdeutlicht die Vielfalt an individuellen Expertisen und Perspektiven, die das Kollegium der Praxismittelschule prägen. In ihr zeigt sich das oft ungenutzte Potenzial schulischer Zusammenarbeit: Unterschiedliche Kompetenzen, die im Alltag neben-einander bestehen, könnten, systematisch verknüpft, eine zentrale Ressource für Schulentwicklung bilden.

Was sich in dieser Szene zunächst als zufällige Aneinanderreihung von Gesprächen zeigt, verweist bei genauerer Betrachtung auf das Potenzial multiprofessioneller Kooperation. Helsper und Hummrich (2019) verstehen unter multiprofessionellen Teams Fachgruppen, in denen verschiedene Professionen – pädagogische, psychosoziale, sport- und gesundheitsbezogene, administrative, digitale oder zivilgesellschaftliche – zielorientiert zusammenarbeiten, um Lernen, Entwicklung und Schulorganisation wirksamer zu gestalten. In diesem Zusammenhang betont Rosenbusch (2013) jedoch, dass Schulen häufig über ein bislang nicht ausgeschöpftes Kompetenzkapital verfügen, das in der Vielfalt der beruflichen und biografischen Hintergründe ihrer Mitarbeitenden liegt.

Die dargestellte Szene lässt sich als Ausgangspunkt für die Entwicklung einer professionellen Lerngemeinschaft verstehen. Diese Form kollegialer Zusammenarbeit, wie sie DuFour (2002) sowie Huffman und Hipp (2003) beschreiben, gilt international als zentrales Element schulischer Qualitätsentwicklung. Sie beruht auf geteilter Verantwortung, klarer Zielorientierung und einer Kultur kontinuierlicher Reflexion und trägt nachweislich zur Verbesserung von Unterricht, Kooperation und organisationalem Lernen bei. Lehrpersonen werden dabei selbst zu Lernenden in einem kollektiven Entwicklungsprozess (Bonsen & Rolff, 2006).

Im Sinne des Qualitätsmanagementsystems (QMS) verweist die Szene auf Qualitätsdimensionen wie Team- und Kooperationskultur sowie Professionalisierung. Wird die Vielfalt der Kompetenzen im Kollegium bewusst genutzt und in Netzwerken gebündelt, entsteht eine lernende Organisation, die Wissen nicht zufällig, sondern systematisch generiert und teilt. Dadurch können unter anderem Überforderung reduziert und die Selbstwirksamkeit von Lehrer\*innen gestärkt werden (Schratz & Westfall-Greiter, 2010).

## Aufbau und Arbeitsweise des Erasmus+ Teams

Mit der Erasmus+-Akkreditierung wurde an der Praxismittelschule ein Team gebildet, das administrative, pädagogische und organisatorische Aufgaben bündelte. Bald zeigte sich: Erasmus+ ist kein Projekt, sondern ein Motor für Schulentwicklung.

Im Rahmen einer Schulentwicklungskonferenz entstand eine Arbeitsgruppe mit Lehrkräften unterschiedlicher Professionen – Pädagogik, Psychologie, IT, Rechtswissenschaft und Inklusion – teils mit langjähriger Erasmus+-Erfahrung.

Die Entwicklung dieses Teams orientierte sich an den fünf Dimensionen professioneller Lerngemeinschaften nach Huffman und Hipp (2003): Shared Leadership (geteilte Verantwortung), gemeinsame Werte und Visionen, gemeinsames Lernen und Anwenden, geteilte Praxis sowie unterstützende Bedingungen. Zentrale Leitgedanken wie Europäisierung, Inklusion, Diversität und Partizipation dienten als gemeinsame Vision und Wertebasis.

Die Gruppe etablierte Routinen gemeinsamen Lernens: Anträge, Dokumentationen und Telefonate wurden gemeinsam vorbereitet, Arbeitsschritte abgestimmt und Entscheidungen demokratisch getroffen. So entstand eine Kultur geteilter Verantwortung (Shared Leadership), die von Transparenz, gegenseitiger Wertschätzung und Vertrauen getragen war. Wissen wurde als gemeinsame Ressource verstanden. Regelmäßige Treffen, Reflexionen und Feedbackschleifen nach Mobilitäten stellten sicher, dass alle Mitglieder über denselben Informationsstand verfügten – ein entscheidender Faktor für nachhaltige Kooperation. Das gemeinsame Lernen und Anwenden neuer Inhalte stärkte zugleich das Verständnis für die unterschiedlichen professionellen Perspektiven und erweiterte das kollektive Wissen des Kollegiums.

## Gelingensbedingungen

Wie Huber (2016) hervorhebt, braucht Kooperation verlässliche Rahmenbedingungen. Die Schulleitung übernahm in diesem Prozess eine Schlüsselrolle: Sie schuf durch klare Strukturen und verlässliche Kommunikationswege Stabilität und Orientierung. Ein fixer wöchentlicher Konferenznachmittag ermöglichte planbare Zusammenarbeit. Die Bereitstellung technischer Ressourcen – etwa eines gemeinsamen Erasmus+-Kontos, digitaler Ablagen und Kommunikationsplattformen – sowie institutionalisierte Austauschformate wie Berichtsslots in Gesamtkonferenzen trugen wesentlich zur Professionalisierung des Teams bei.

Ebenso wichtig waren Offenheit, Vertrauen und gegenseitige Wertschätzung. Die Gruppe reflektierte regelmäßig ihre Kommunikationsprozesse und pflegte eine konsequente Feedbackkultur. Dadurch wurde Kooperation nicht als Zusatzaufgabe verstanden, sondern als Bestandteil professioneller Identität und gemeinsamer Verantwortung. Typische Stolpersteine wie unterschiedliche Zeitressourcen, Fachsprachen sowie Prioritäten- und Verantwortungsverteilungen erforderten Moderation und klare Absprachen. Diese Herausforderungen wurden zunehmend als Lernchancen gesehen – als Impulse zur Weiterentwicklung gemeinsamer Kommunikations- und Arbeitskulturen.

## Wirkung und Perspektive

Hornberg et al. (2025) zeigen in ihrer Studie, dass Erasmus-Mobilitäten von Lehrkräften wichtige Impulse für Schulentwicklungsprozesse setzen. Sie fördern den Perspektivenwechsel, regen zur Reflexion pädagogischer Routinen an und eröffnen neue Ansätze in Unterricht und Organisation. Die im europäischen Ausland gewonnenen Erfahrungen tragen nicht nur zur

individuellen Professionalisierung bei, sondern fördern auch die Weiterentwicklung der gesamten Schule.

Das Erasmus+-Team der Europaschule wurde bereits in seiner Formierungsphase zum Katalysator schulischer Entwicklung. Der Austausch unterschiedlicher Professionen eröffnete neue Perspektiven auf Unterricht, Organisation und Lernkultur, während die europäische Dimension zusätzliche Impulse für Demokratiebildung, Inklusion und Nachhaltigkeit brachte. Die multiprofessionelle Zusammenarbeit stärkte die Professionalität und Selbstwirksamkeit der Beteiligten, erhöhte die Qualität schulischer Prozesse und förderte eine Kultur, in der Vielfalt als Ressource gilt. Die Praxis zeigt, dass die fünf Dimensionen professioneller Lerngemeinschaften nicht nur Theorie, sondern gelebte Schulentwicklung sind. Multiprofessionelle Teams sind keine Zusatzstruktur, sondern eine zeitgemäße Antwort auf die Komplexität schulischer Arbeit.

## Literaturverzeichnis

- Bonsen, M., & Rolff, H.-G. (2006). Lehrerinnen und Lehrer als Lerner. In H.-G. Rolff (Hrsg.), *Schulentwicklung kompakt* (S. 167–178). Beltz.
- DuFour, R. (2002). *Learning communities at work*. Solution Tree.
- Helsper, W., & Hummrich, M. (2019). *Profession und Kooperation in der Schule*. Springer VS.
- Hornberg, S., Becker, M., Sonnenburg, N., Peitz, M., & Schreiber, C. (2025). *Lernmobilität in Europa: Eine Mixed-Methods-Studie zu Erasmus+ in der Schule*. Waxmann.
- Huber, S. G. (2016). Kooperation und Schulentwicklung. In H.-G. Rolff (Hrsg.), *Handbuch Schulentwicklung* (3. Aufl., S. 93–104). Beltz.
- Huffman, J., & Hipp, K. (2003). Reculturing schools as professional learning communities. Scarecrow Press.
- Rosenbusch, H. S. (2013). Multiprofessionelle Kooperation in der Schule – Chancen und Grenzen. *Pädagogik*, 65(9), 110–113.
- Schratz, M., & Westfall-Greiter, T. (2010). *Lernendes System Schule*. Studienverlag.

## Autor\*innen

### Dietmar Enne, BEd

Seit 2025 IT-Administration an der Europaschule Linz (Praxismittelschule der PHOÖ), davor langjähriger Lehrer und Mitarbeiter im Film- und Radiostudio der PH OÖ, Lehrender im Bereich Fachdidaktik und Medienbildung an der PH OÖ.

Kontakt: [dietmar.enne@ph-ooe.at](mailto:dietmar.enne@ph-ooe.at)

**Katharina Harrer, Mag.<sup>a</sup> BEd**

seit 2025 Schulleitung der Europaschule Linz, Praxismittelschule der PHOÖ, davor Praxispädagogin, Schulqualitätskoordinatorin und Juristin, Lehrende an der PH OÖ im Bereich Schulrecht/Induktionsphase, Mitglied der Österreichischen Gesellschaft für Schule und Recht

Kontakt: [katharina.harrer@ph-ooe.at](mailto:katharina.harrer@ph-ooe.at)

**Michaela Rossmann, BEd**

seit 2025 Leiterin des Zentrums Internationalisierung der PH OÖ, davor Praxispädagogin und Schulqualitätskoordinatorin an der Europaschule Linz, seit 2012 Schulentwicklungsberaterin

Kontakt: [michaela.rossmann@ph-ooe.at](mailto:michaela.rossmann@ph-ooe.at)