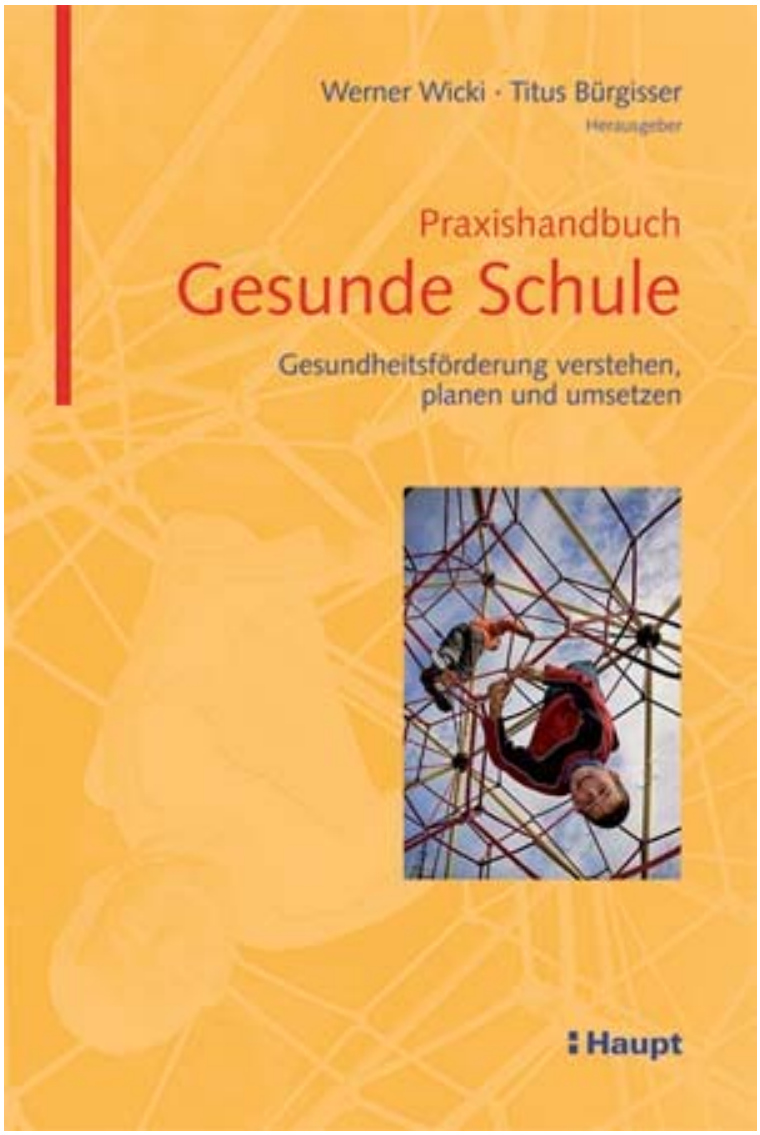
Handout Schulklima

Kurs Schulklima, Südtirol, November 2011



Wicki, Werner. Bürgisser, Titus (2008). **Praxishandbuch Gesunde Schule**. Gesundheitsförderung verstehen, planen und umsetzen. Bern: Haupt

Auszug Beitrag Titus Bürgisser
Schulklima und Schulkultur, S. 145-162
sowie weitere Kursunterlagen

Titus Bürgisser
Pädagogische Hochschule Zentralschweiz Luzern, Schweiz
titus.buergisser@phz.ch, PHZ Luzern, WBZA, Frohburgstrasse 3, CH-6002 Luzern

Schulklima und Schulkultur

Titus Bürgisser

Entscheidend für das Wohlbefinden aller Beteiligten einer Schule sowie für den Lernerfolg ist das soziale Klima, das an der Schule herrscht. Ob sich die Menschen am Arbeits- und Lernort Schule zu Hause fühlen, hängt wesentlich davon ab, wie das Klima der Schülerinnen und Schüler untereinander, im Team der Lehrpersonen und zwischen Schülern, Lehrpersonen, Eltern und weiteren Beteiligten der Schule gestaltet wird. Dass dem so ist, wissen die meisten Menschen aus eigener Erfahrung. Lehrpersonen haben mit ihrem Leitungsstil großen Einfluss auf das Wohlbefinden und die schulische Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Schülerinnen und Schüler. Auf der anderen Seite prägt die Schulleitung das Klima eines Teams und einer Schule entscheidend mit. Aus diesem Grund ist es sinnvoll, wenn die Schulleitung und die Klassenlehrpersonen in die Gestaltung und Entwicklung eines guten Schulklimas investieren. (vgl. den Expertenbeitrag von Titus Bürgisser in Brägger & Posse 2007, Bd. 2, S. 289)

Der folgende Beitrag zeigt anhand verschiedener Autoren, welche Zusammenhänge zwischen dem Schulklima, dem Gesundheitsverhalten und dem Lernerfolg bestehen. Dazu wird untersucht, wie das Schulklima ermittelt werden kann und welchen Beitrag Schulleitungen und Lehrpersonen zum Aufbau und zur Förderung eines guten Schulklimas leisten können.

Die folgende Abbildung zeigt mögliche Zugänge zum Thema Schulklima.

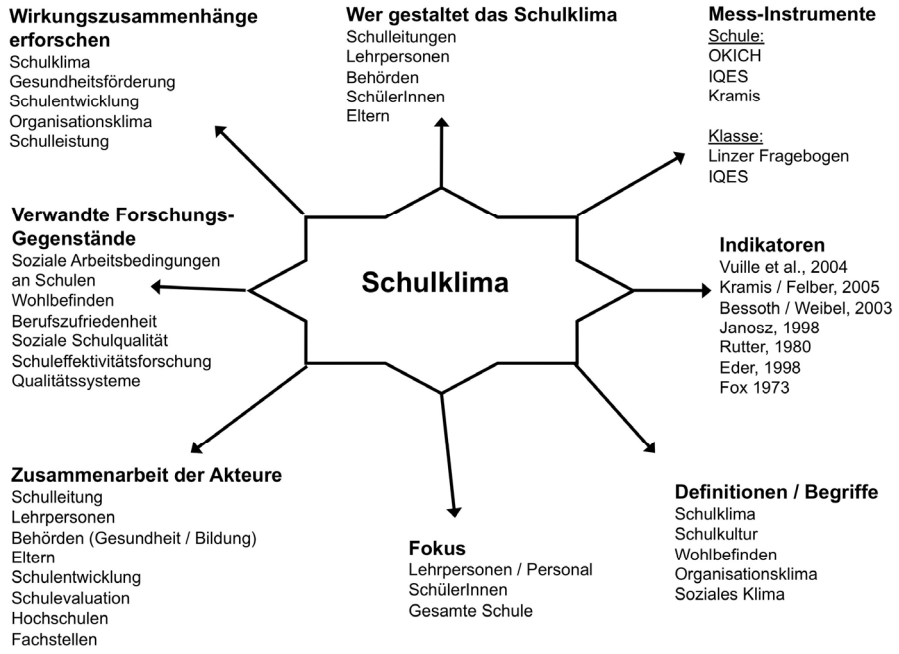


Abb. 1: Zusammenhänge

Das Schulklima zwischen Intuition und Wissenschaft

Wer eine ihm bis anhin unbekannte Schule zum ersten Mal betritt, erhält innerhalb kurzer Zeit einen ersten Eindruck vom Klima dieser Institution. Intuitiv nehmen wir über alle unsere Sinne viele Eindrücke über das Wesen der Schule auf und verarbeiten sie zu einem ersten, noch unvollständigen Bild. Rückschlüsse auf das Klima geben dabei konkrete Beobachtungen und Wahrnehmungen, zum Beispiel wie die Menschen miteinander umgehen, ob Fremde gegrüßt werden, wie ordentlich das Schulhaus und seine Umgebung ist, wie es riecht, wie es tönt, ob das Schulhaus hell oder dunkel ist, ob Schülerarbeiten an den Wänden und Gängen sichtbar sind usw. Aus Erfahrung wissen wir, wie treffend solche ersten Eindrücke häufig sind, dass wir aber mit jedem weiteren Schritt unser Bild revidieren und anpassen müssen. Ähnliche Erfahrungen können auch von ersten Begegnungen mit Menschen, mit Gruppen oder Klassen

berichtet werden. Für den Alltag ist die Fähigkeit zur spontanen Wahrnehmung des sozialen Klimas hilfreich, um sich in einer neuen Umgebung adäquat verhalten zu können.

Aus wissenschaftlicher Perspektive dagegen ist die Erfassung des Klimas weit schwieriger. Bessoth und Weibel (2003, S. 14) beschreiben die Schwierigkeiten folgendermaßen:

Der Klima-Aspekt bezieht sich auf Erwartungen, Wünsche und Werthaltungen der Organisationsmitglieder (Lehrpersonen, Schüler/-innen etc.). Bei der Analyse des Organisationsklimas muss man also in die „Herzen", in die Ideen- und Gefühlswelt der Personen schauen. Das ist aber praktisch nicht möglich. [...] Hier stößt man also auf das klassische Dilemma der modernen sozialwissenschaftlichen Forschung: Verborgenes muss anhand von Wahrnehmbarem und Messbarem einer Analyse zugänglich gemacht werden. Sichtbar sind vor allem Verhaltensweisen. Die Grundidee besteht darin, die verborgenen Gefühle, die äußerlich nicht identifizierbaren Wertvorstellungen durch geeignete Indikatoren, die man beobachten kann, zu erschließen. [...] Vor dem Hintergrund dieser Sachlage ist es auch nicht verwunderlich, dass realwissenschaftlich orientierte Menschen eine gewisse Abneigung gegen solche ‚soften' Indikatoren entwickelt haben, für sie zählt nur direkt Messbares. [...] Sozialwissenschafter konnten in vielen Forschungsfeldern aufzeigen, dass die „weichen Faktoren" wirken und in den Organisationen berücksichtigt werden müssen. Alle anderen Verhaltensweisen, insbesondere von Führungskräften, greifen zu kurz, sind im wahrsten Sinne des Wortes von kurzsichtigen Perspektiven geleitet, die das Ganze nicht im Blick haben.

Damit das schwierig erfassbare Schulklima messbar, und damit Ergebnisse vergleichbar werden, müssen Indikatoren definiert werden. Das heißt, die Wissenschafter müssen definieren, welche Aspekte und Themen untersucht und beschrieben werden sollen. Je nach Auswahl dieser Indikatoren messen demnach verschiedene Erhebungsinstrumente ganz unterschiedliche Aspekte des Schulklimas und sind nur bedingt vergleichbar.

Neben dem Begriff Schul*klima* taucht meist auch der Begriff Schul*kultur* auf. Rolf Dubs (2005) definiert ‚Kultur' neben ‚Strategie' und ‚Struktur' als drittes Ordnungselement einer Schule. Dabei ist die ‚Kultur' innerhalb einer Organisation in seinem Verständnis die „gelernte Reaktion auf Probleme und Herausforderungen in Bezug auf

das Überleben und auf die interne Integration der Mitglieder in diese Organisation" (Dubs 2005, S. 108). „Diese Kultur prägt also das Verhalten, das sich im Klima ausdrückt. Deshalb kann das Klima als die Manifestation der Kultur verstanden werden" (Dubs 2005, vgl. auch Bessoth & Weibel 2003).

Dem Schulklima auf der Spur: Definitionen und Indikatoren

Der Begriff Schulklima ist schillernd. Entsprechend gibt es viele Definitionen und Indikatoren. So werden die Begriffe Schulklima, Klassenklima, Unterrichtsklima, Klima im Lehrkörper, Organisationsklima, Betriebsklima nebeneinander und oft auch synonym verwendet. Sie beziehen sich jedoch auf verschiedene Untersuchungseinheiten. Nach Marcus Freitag (1998, S. 32 f.) lassen sich sechs Merkmale feststellen:

1. Individuelle Merkmale der Lehrer und des Lehrerverhaltens sowie des Unterrichts (Geschlecht, Alter, Erfahrung, Engagement, Selbstwertgefühl, Lehrerkompetenzen etc.)
2. Individuelle Merkmale der Schüler und der Schülerschaft (Geschlecht, Alter, Schichtzugehörigkeit, soziale Kompetenz, Selbstwertgefühl, Klassengröße und Klassenzusammensetzung)
3. Merkmale der Schule als Institution (räumliche Lage, Größe, Organisationsstruktur, d.h. Curriculum, Leitungsstil der Schulleitung, Weiterbildung des Kollegiums, Einbindung der Elternschaft, Öffnung der Schule nach außen etc.)
4. Merkmale der Interaktion und des Verhältnisses zwischen den Schülern und den Lehrern (Disziplin, Vertrautheit, Diskussionsstil etc.)
5. Merkmale der Interaktion und des Verhältnisses zwischen den Schülern untereinander (Kohäsion, Konkurrenz, Disziplin etc.)
6. Merkmale der Interaktion und des Verhältnisses zwischen den Lehrern untereinander (Kollegialität, Respekt, Kooperation)

Die hier aufgeführten Definitionen sind als Beispiele zu verstehen, die für viele andere Modelle stehen.

Ferdinand Eder (1998) betont den subjektiven Charakter des Phänomens: „‚Klima' wird als ‚wahrgenommene Lernumwelt in einem umschriebenen Bereich' definiert und

entspricht damit der ‚subjektiven Repräsentation objektiver Umweltgegebenheiten'." Bei Helmut Fend (1977) hingegen liegt die Betonung darauf, dass das Klima in Gruppen gemeinsam konstruiert wird und so ein sichtbarer und gelebter Ausdruck von Schulkultur ist: „Unter Schulklima verstehen wir […] das, was Schüler und Lehrer schaffen, wenn sie die für sich allein toten gesetzlichen und institutionellen Regelungen von ‚Schule halten' zu lebendigen Interaktionsformen des Lehrens und Lernens gestalten." Eine pointierte Kurzformel des komplexen Begriffs findet sich bei Bessoth (1989), die von den Autoren Halpin und Croft stammt: „Klima = Persönlichkeit eines Systems."

Bereits zu Beginn der 80er Jahre hat Michael Rutter (1980) gezeigt, dass Unterschiede zwischen Schulen weniger auf äußere oder soziale Faktoren, als vielmehr auf Eigenheiten der Schule und des Schullebens zurückzuführen sind. Wichtige Indikatoren des Schulklimas nach Rutter sind (zit. in Vuille 2004, S. 24):

- Einsatz von Lob und Belohnung als hauptsächliche pädagogische Sanktionen anstelle von Kritik und Strafe
- Mitverantwortung und Mitbestimmung der Schülerinnen und Schüler
- Gute Schulleistungen werden hoch bewertet
- ‚Komfort' für Schülerinnen und Schüler sowohl materiell als auch personell: jede Schülerin und jeder Schüler hat in der Schule eine persönliche erwachsene Bezugsperson
- Gutes Vorbild der Lehrerschaft
- Gut vorbereitete Lektionen, guter Führungsstil im Klassenzimmer
- Gute Zusammenarbeit im Kollegium

Das von Bessoth und Weibel (2003) entwickelte Organisations-Klima-Instrument für Schweizer Schulen OKICH, umfasst mehrere Instrumente, die vor allem die Führungsqualität an Schulen und somit die Schulleitung und die Lehrpersonen im Fokus haben. Sie verwenden folgende Kriterien:

Lehrer/-innenfaktoren

- Interesse an der Schule
- berufliches Engagement
- Gemeinschaft der Lehrpersonen
- Kooperationsverhalten

Schulleitungsfaktoren

- Offenheit / Vertrauen
- Schulentwicklung
- Glaubwürdigkeit
- Sozialkompetenz

Die Holländer Creemers und Reezigt schließlich haben 1999 ein Modell zur Ermittlung des Schulklimas entwickelt, in welchem sie Schulklimafaktoren mit der Effektivität einer Schule verbinden. Rolf Dubs (2005, S. 111 ff) beschreibt das Modell anhand untenstehender Grafik und mit einer Übersetzung des entsprechenden Fragebogens.

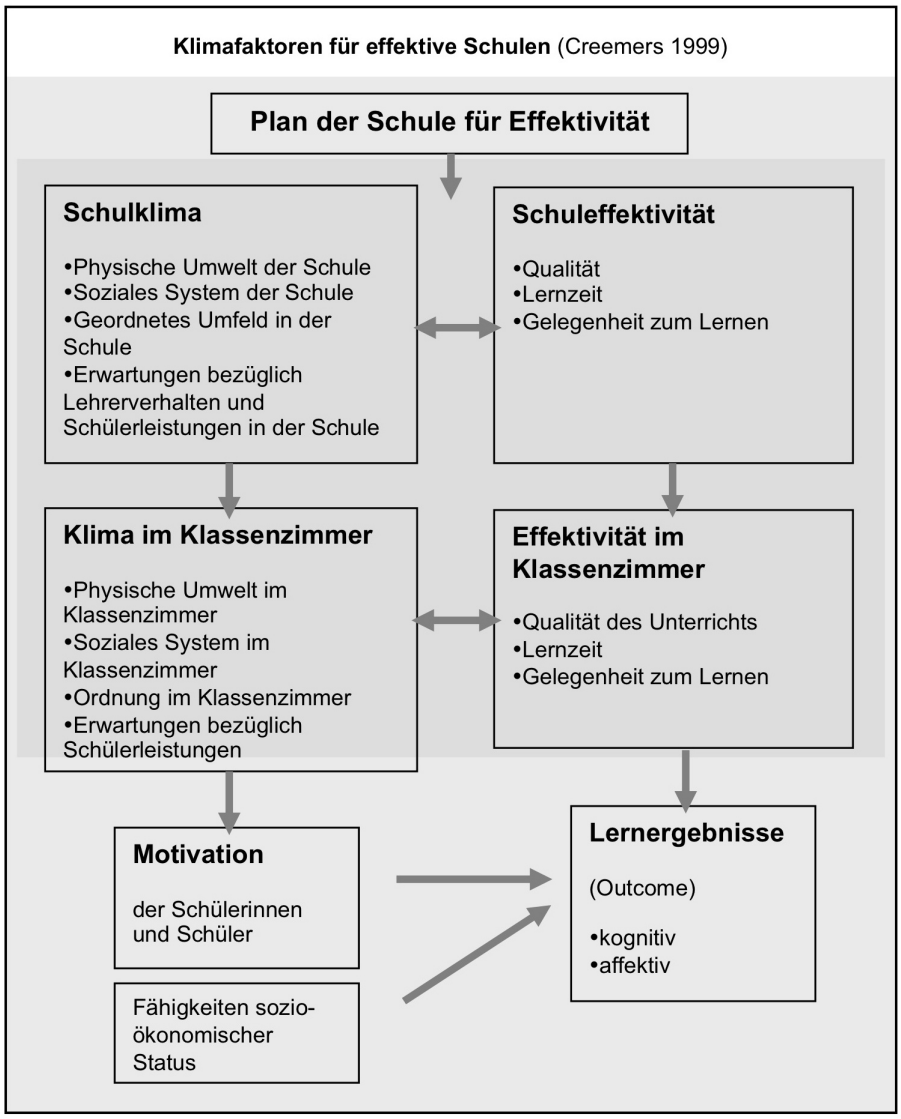


Abb 2: Modell von Creemers (1999), zitiert bei Dubs (2005, S. 111 ff.)

Bedeutung des Schulklimas für die Gesundheit der Lehrpersonen

Die Bedeutung des Schulklimas für die Arbeitszufriedenheit und Motivation der Lehrpersonen ist nicht zu unterschätzen. So sind laut einer Studie der deutschen Zeitschrift ‚Impulse' Führungsverhalten und Betriebsklima als wichtige Faktoren in Bezug auf das Wohlbefinden identifiziert worden. Bei den Fehlzeitenursachen stehen ein schlechtes Betriebs- und Arbeitsklima sowohl in der Privatwirtschaft (34%) als auch im öffentlichen Dienst (46%) in Deutschland an erster Stelle. (Hollmann & Lühmann 2006, S. 124) Zwar ist in der Schule das Thema Fehlzeiten bei Lehrpersonen aus Sicht vieler Schulleitungen nicht ein zentrales Problem. In Bezug auf Arbeitszufriedenheit, Belastung oder Stellenwechsel dürfte das Schulklima aber trotzdem auch für den Lehrerberuf von Bedeutung sein. Motivationsverluste gelten als wichtigste Folge von Belastungen, die auf ein schlechtes Klimas zurückzuführen sind.

Einfluss des Schulklimas auf Gesundheit und Leistung der Schüler/-innen

Gibt es Zusammenhänge zwischen einem guten Schulklima und den Leistungen sowie der Gesundheit der Schülerinnen und Schüler? Viele Autoren haben leistungsbezogene Indikatoren in ihre Konzepte für Schulklima integriert und suggerieren damit, dass Leistung und Klima zusammenhängen. Ingmar Hosenfeld und Andreas Helmke (2004) untersuchen, ob Wohlbefinden und Leistung unvereinbare Ziele sind. Sie kommen zum Schluss, dass man von gutem Unterricht erst dann sprechen kann, „wenn er nachweislich das Lernen fördert und mit guten Leistungen verknüpft ist, ohne dass dies zu Lasten emotionaler Faktoren ginge" (Hosenfeld und Helmke, zit. in Hascher 2004, S. 114). In der MARKUS-Studie von Helmke und Jäger (2002) wird dieser Zusammenhang ebenfalls deutlich gemacht: „Es zeigten sich vier Merkmale des Unterrichts, die besonders stark mit dem Wohlbefinden korrelieren: Demnach fühlen sich Schüler/-innen um so wohler in der Schule, je mehr sich die Lehrkräfte um ihre Motivierung bemühen, sich schülerorientiert verhalten, eine entwickelte Aufgabenkultur pflegen und durch eine effiziente Klassenführung günstige Rahmenbedingungen für Qualität und Quantität des Unterrichts setzen" (Hosenfeld und Helmke, zit. in Hascher 2004, S. 129–130).

Höchst interessante Ergebnisse erhält Lars Satow mit einer Längsschnittstudie der Sekundarstufe I, in welcher ein Team der Universitäten Berlin und Potsdam die Zu-

sammenhänge zwischen Klassenklima und Selbstwirksamkeitsentwicklung untersucht hat. Satow hat dazu ein Rahmenmodell der Klima-Wirkung entwickelt: „Nach diesem Rahmenmodell ist ein Klima, das die Selbstwirksamkeitsentwicklung von Schülern fördert, im Wesentlichen durch individualisierte Lehrer-Schüler-Beziehungen und durch supportive Schüler-Schüler-Beziehungen gekennzeichnet. Es wird hier als Mastery-Klima bezeichnet“ (Satow 2000, S. 7). Die Forscher erklären die Zusammenhänge im Detail so (Satow 2000, S. 206 f.):

> Im dritten Abschnitt bestätigte sich in einem längsschnittlichen Strukturgleichungsmodell, dass das Mastery-Klima auf Schüler- und Klassenebene einen bedeutenden positiven Gesamteffekt auf das psychische und physische Befinden der Schüler ausübte. […] Zudem zeigte sich, dass die Effekte des Klimas auf Klassenebene allein über die Selbstwirksamkeitserwartungen vermittelt wurden […]: Ein ausgeprägtes Mastery-Klima bedeutete höhere Selbstwirksamkeitserwartungen, die wiederum bessere Schulleistungen, geringere Prüfungsangst und ein besseres psychisches und physisches Befinden nach sich zogen.

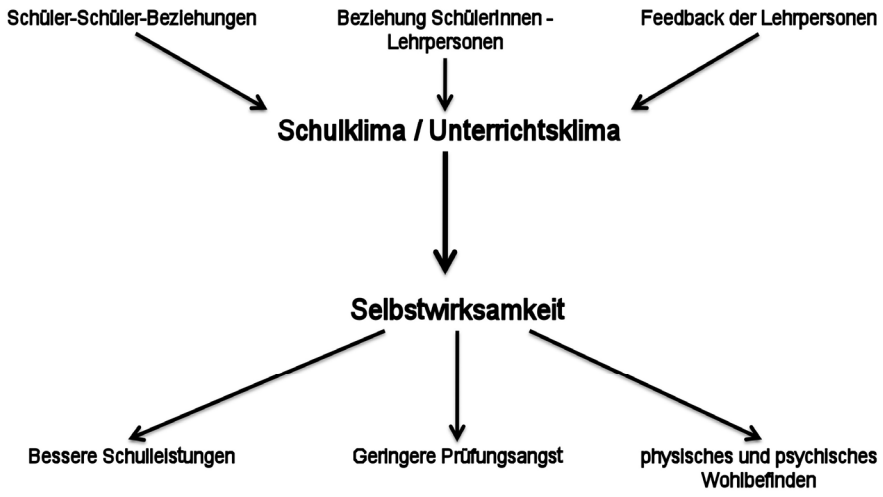


Abbildung 3: Zusammenhang Schulklima und Selbstwirksamkeit (nach Satow, 2000)

Die langjährige Untersuchung von Jean Claude Vuille et. al. zu den Wirkungen von Gesundheitsförderungsmassnahmen an Schulen der Stadt Bern liefert Erkenntnisse zum Zusammenhang von Schulklima, Gesundheitsverhalten und Leistung der

Schülerinnen und Schüler. Allerdings konnten die in der ersten Untersuchungsphase festgestellten Zusammenhänge zwischen dem Schulklima und dem Gesundheitsverhalten der Schüler/-innen mit den Resultaten von 2002 nicht mehr eindeutig bestätigt werden. Der Zusammenhang zwischen psychosozialen Schutzfaktoren und dem Schulklima dagegen konnte auch im zweiten Untersuchungsraum nachgewiesen werden. (vgl. Vuille 2004, 179 ff. und 252 f.)

Das Schulklima als Teil umfassender Schulqualitätskonzepte

Der Begriff *Schulklima* taucht in der Literatur selten isoliert auf, sondern meist im Zusammenhang mit Studien zur ‚Guten Schule', zur Effektivität von Lernprozessen, zur Qualität der Beziehungen im System Schule. In der Regel wird das Schulklima als integrierter Bestandteil von Qualitätssystemen gesehen. Entsprechend ist darauf zu achten, dass Investitionen in die Kultur und das Klima an Schulen als ein Teil von Schulentwicklung verstanden werden und in eine Gesamtstrategie der Schule eingebunden sind.
Ein verbreitetes Modell sind die Qualitätsdimensionen und Kriterien des Internationalen Netzwerks Innovativer Schulen (INIS), welches Grundlagen oder Anregungen für viele Qualitäts-Systeme für Schulen in Deutschland und in der Schweiz liefert. Als eine von fünf Qualitätsdimensionen wird „Schulklima und Schulkultur" definiert. (vgl. Dedering 2007). Auch Brägger und Posse (2007) oder Kramis & Felber (2005) haben das Schulklima als wichtige Dimension erkannt und entsprechend gewichtet.

Schulklima gestalten

Schulleiterinnen und Lehrpersonen interessieren sich in der Praxis vor allem dafür, wie sich das Klima an ihren Schulen positiv beeinflussen und aktiv gestalten lässt. Dabei sind verschiedene Vorgehensweisen denkbar:

1. Systematische Erfassung des Schulklimas mit einem wissenschaftlichen Instrument, um daraus Handlungsbedarf abzuleiten
2. Erfassung des Schulklimas mit einem einfachen, nicht wissenschaftlichen Instrument als Ausgangspunkt für Entwicklungsmaßnahmen
3. Arbeit an Normen und Haltungen der Schule

4. Gezielte langfristige Investition in für das Schulklima relevante Themen: Kommunikation, Zusammenarbeit, guter Unterricht, Partizipation, Konflikt-Bewältigung etc.
5. Punktuelle Impulse durch die Schulleitung und die Lehrpersonen bei Krisen und Schwierigkeiten.

Ein systematisches Vorgehens wie in Punkt 1 beschrieben mag zwar naheliegend sein, ist aber aus mehreren Gründen nicht der beste Weg. Da das Schulklima wie oben beschrieben ein sehr vielschichtiges Phänomen ist, lassen sich Veränderungen nicht erzwingen und mit klaren Schritten produzieren. Zu Recht bezweifelt Dubs, ob der ‚wissenschaftliche' Weg in kritischen Situationen zum Erfolg führt, denn „wenn das Organisationsklima und die Kultur einer Schule schlecht sind, liegen häufig Mängel in der Schule, insbesondere bei der Leadership der Schulleitung vor. Ob unter solchen Umständen die Schulleitung in der Lage ist, diese […] Strategien, die eine gewisse Offenheit im Lehrkörper verlangen, einzusetzen, muss sorgfältig bedacht werden" (Dubs 2005, S. 125).
Wissenschaftliche Instrumente haben zwar den Vorteil, dass die Daten für eine ganze Schule nach bewährten Kriterien und anonym erhoben werden können. Dies ist in bestimmten Situationen vielleicht ein sinnvoller Weg, der allerdings je nach Instrument mit hohen Kosten und beträchtlichem Aufwand verbunden ist und zudem eine externe Begleitung erfordert. Im Alltag bevorzugen Schulen daher viel einfachere Instrumente, welche von der Schulleitung selbst eingesetzt werden können und ohne großen Aufwand erste Hinweise auf das Schulklima in einem Kollegium ergeben.
Da die isolierte Betrachtung einzelner Aspekte von Schulqualität problematisch ist, ist zudem die Integration von Schulklima-Aspekten in die Schulevaluation besonders wichtig, wie es zum Beispiel im Kanton Luzern (Schweiz) praktiziert wird (vgl. Kramis & Felber 2005)..

Die Schulleitung prägt das Schulklima

Die Kultur und das Klima einer Organisation oder einer Gruppe sind stark von der Führungsperson abhängig. Obwohl ein gutes Klima auch durch eine gute Führung nicht einfach ‚machbar' ist, prägen der Führungsstil und die Persönlichkeit der Führungsperson das Klima nachhaltig.

Die oben beschriebenen Kriterien für das Schulklima sind zugleich die Anknüpfungspunkte für die Förderung eines guten Klimas. Ausgehend von den Kriterien nach Bessoth & Weibel (siehe weiter oben) bedeutet dies Arbeit an folgenden Themen:

- *Identität der Schule:* Leitbild, gemeinsame pädagogische Haltungen entwickeln, Identifikation der Schule über Stärken und selbst gesetzte Schwerpunkte (Sportschule, Gesundheitsfördernde Schule, Kultur-Schule, Umwelt-Schule, pädagogische Spezialitäten)
- *Zusammenarbeit:* bewusste Gestaltung und attraktive Gefäße und Formen der Zusammenarbeit, gut geleitete Konferenzen, gemeinsame Vorbereitung, fachlicher Austausch, offene und sorgfältige Kommunikation und Feed-backs.
- *Gemeinschaftsgefühl:* Gemeinsame Veranstaltungen, Rituale, Feiern, Projekte.
- *Sorgfältige und engagierte Führungsarbeit,* welche wahrnimmt, was die Lehrpersonen beschäftigt und entsprechend Themen aufgreift und Impulse gibt.

Eine Vielzahl von Instrumenten und praktischen Hinweisen zur Arbeit am Schulklima liefern Brägger und Posse (2007). In den Grundlagentexten des ersten Bandes liegt dem Kapitel „Gutes Schulklima“ eine stark von Werten und Haltungen geprägte Sicht des Schulklimas zu Grunde zugrunde (vgl. Abbildung 4):

Abb. 4. Gutes Schulklima (Brägger & Posse 2007, Band 1, Seite 112)

In einem zweiten Band werden auf der Grundlage der in Abbildung 4 erwähnten Themen und einem Qualitäts-Tableau 40 Qualitätsbereiche beschrieben, darunter auch Schulkultur und Schulklima. Ausgehend von Qualitätszielen können zu folgenden Themenfeldern von Schulklima und Schulkultur Schlüsselindikatoren und Umsetzungsideen abgerufen werden:

- Stärkende Schulgemeinschaft
- Kommunikations- Feedback – und Konfliktkultur
- Kooperation und Teamarbeit
- Partizipation der Schülerinnen und Schüler
- Gesundheitsförderliches Schulklima

Einige konkrete Umsetzungen sind in nachfolgender Tabelle 1 beschrieben:

Rituale und Regeln im Schulhaus	• Anfang und Ende des Schuljahres werden bewusst gestaltet • Die Schulregeln werden partizipativ mit allen Beteiligten erarbeitet. • Schulregeln werden als Teil der Schulkultur gelebt und von allen mitgetragen. • Es gibt ein Jahresmotto für die Schule

Schulanlässe	• Schulanlässe und Projekte haben einen festen Platz im Jahresrhythmus • Sie werden in Zusammenarbeit mit Schülern und Eltern gestaltet • Die Schule hat ein reiches Angebot an kulturellen und sozialen Anlässen, an denen alle mitarbeiten, und das über die Schule hinaus wahrgenommen wird.
Rituale und Anlässe im Team der Lehrpersonen	• Das Team der Lehrpersonen hat eigene Rituale (Geburtstage, Beginn und Schluss des Schuljahres etc.). • Die Lehrpersonen nehmen sich Zeit für gemeinsame außerschulische Anlässe
Teamklima und Führungsqualität	• Schulklima und Teamklima werden mit geeigneten Instrumenten erhoben und bilden die Grundlage für die Planung von Teamentwicklung an der Schule. (z.B. mit dem Organisationsklima-Instrument für Schweizer Schulen, OKICH)

Tabelle 1: Ideen zur Gestaltung des Schulklimas (gemäß einem Beitrag von Bürgisser & Janssen-Marty in: Brägger & Posse 2007, Band 2, S. 239–245)

Weitere konkrete Ideen sind der Aufbau von partizipativen Strukturen (Klassenrat, Schülerrat, Vollversammlungen, Elternpartizipation), ein Jahresprogramm mit Schulanlässen, Identifikation mit der eigenen Schule schaffen (Jahresmotto, Schulhauslied, Schulhauslogo, T-Shirt etc.) und Gelegenheiten zur Übernahme von Verantwortung durch die Schülerinnen und Schüler ermöglichen.

Das Klassenklima gestalten: Rolle der Lehrpersonen

Im schulischen Alltag bieten sich den Lehrpersonen viele Gelegenheiten, das Klima in Klassen positiv zu gestalten und zu fördern. Neben konkreten Ideen zur Gestaltung des Zusammenlebens spielen auch hier Haltungen eine entscheidende Rolle. Das Klima soll angstfrei und unterstützend gestaltet werden, Konflikte werden aufgegriffen und gelöst, die Anliegen der Kinder und Jugendlichen werden ernst genommen. Messungen des Klimas sind in seltenen Fällen notwendig, wenn aktuelle Situationen und Stimmungen im Alltag direkt angesprochen und miteinander gelöst werden. Einige weitere Ideen zeigt die nachfolgende Tabelle 2:

Tabelle 2: Ideen zur Gestaltung des Klassenklimas (gemäß einem Beitrag von Bürgisser & Janssen-Marty in: Brägger & Posse 2007, Band 2, S. 239–245)

Rituale in der Klasse	• Geburtstage der Kinder sind mit einem Ritual verbunden und werden gefeiert. • Tage. Wochen, Schuljahre beginnen und Enden mit einem festen Ritual. • Die Kinder sind mit ihren Fähigkeiten und Stärken gefragt und können diese im Unterricht und in der Klasse sichtbar einbringen. Unterschiedliche Fähigkeiten werden als Ressource genutzt und anerkannt.
Klassenanlässe	• Klassenanlässe haben einen festen Platz im Jahresrhythmus. • Kinder können bei einigen Anlässen mitbestimmen und ihre Ideen und Interessen einbringen
Leitungsstil der Lehrperson	• Unterricht und fachliche Kompetenz • Führungsqualität: führend-helfend-verständnisvolles Verhalten.

Instrumente zur Messung des Schul- und Klassenklimas

Die meisten Autoren, welche Kriterien für das Schulklima oder das Klassenklima entwickelt haben, haben daraus Erhebungsinstrumente gebildet, um das Klima einer bestimmten Schule/Klasse messen zu können und Grundlagen für Entwicklungsschritte zu erhalten. Je nach Ansprüchen und verfügbaren zeitlichen und finanziellen Ressourcen kann dabei zwischen wissenschaftlich ausgereiften Instrumenten oder einfachen, im Alltag durch Schulleitung und Lehrperson selbst einsetzbaren Instrumenten gewählt werden. Die Wahl wird auch von der Funktion der Untersuchung abhängen: Geht es darum, ein Stimmungsbild zu erhalten oder soll das Instrument objektive Hinweise für konkrete Schulentwicklungsmaßnahmen im Bereich des Schulklimas liefern? Beide Formen haben ihre Berechtigung und können von der Schulleitung entsprechend den Bedürfnissen eingesetzt werden.

Schulen, die mittels externer Schulevaluation beurteilt werden, können sich auf die Ergebnisse dieser meist umfassenden Evaluationen stützen. Diese basieren auf den oben erwähnten Qualitätsmodellen und erheben in der Regel mehrere Indikatoren, die dem Schulklima zugeordnet werden können. Hier sei nur eine kleine Auswahl unterschiedlicher Instrumente als Beispiel aufgeführt:

Klima im Lehrer/-innenteam

- Organisationsklima-Instrument für Schweizer Schulen, OKICH (Bessoth & Weibel 2003)

  Die Instrumente sind auf einer CD-ROM im Buch enthalten und können direkt genutzt und ausgewertet werden. Da die Instrumente bei den Lehrpersonen Ist- und Soll-Werte erhebt, ergeben sich in der Auswertung klare Hinweise, wo Handlungsbedarf besteht. Wissenschaftlich entwickelte und erprobte Instrumente. Großer Aufwand für das Ausfüllen und die Erfassung der Daten. Vorteil: Gibt ein verlässliches Bild mit Vergleichsmöglichkeiten. Geringe Kosten für die Erhebungsinstrumente.

- ‚Zielscheibe Klima im Kollegium' (Glauser & Hofer 2006)

  Dieses einfach zu nutzende Instrument ist geeignet, um schnell ein Stimmungsbild zu erhalten und um die Diskussion im Kollegium anzuregen. Das Instrument kann auf der Website kostenlos heruntergeladen werden:

  http://www.baselland.ch/docs/ekd/inspekt/jg/reise/reisefuehrer/4-3_klima-lehrer.pdf

Schulklima

- Kriterien zum Schulklima von der Fachstelle für Schulevaluation im Kanton Luzern FSE LU (Kramis & Felber 2005)

  Website der Fachstelle: www.volksschulbildung-sev.lu.ch
  Download des *Orentierungsrahmens Schulqualität:*
  http://www.volksschulbildung-sev.lu.ch/orientierungsrahmen_-_fse_lu_-_2005.pdf

- Instrumente für die Qualitätsentwicklung und Evaluation in Schulen IQES.

  Die Instrumente (auch zu vielen weiteren Aspekten von Schulqualität) sind sowohl in Buchform (Brägger & Posse 2007) als auch online verfügbar. Die Nutzung der Online-Checklisten und Befragungen ist kostenpflichtig: www.iqes-online.net

- Erhebungsinstrumente auf der Grundlage des INIS Qualitätsmodells:

  SEIS: www.das-macht-schule.de
  Die Instrumente und die Nutzung der Website sind weitgehend kostenlos. Es wird eine kleine Schutzgebühr für die Auswertungssoftware erhoben.

Klassenklima

- Qualitätskriterien der Fachstelle für Schulevaluation Luzern in Bezug auf das Klassenklima (Details siehe oben)
- Zielscheibe Klassenklima, Q.I.S. Projekt Qualität in Schulen, Bildungsministerium Österreich,

  Einfaches Zielscheibenmodell zur Erhebung des Klassenklimas. Die Items können angepasst werden. Geeignet für ein Stimmungsbild in der Klasse. Viele weitere Materialien auf der Grundlage eines umfassenden Q-Modells.
  www.qis.at (Suchbegriff Schulklima eingeben)
- Eder: Linzer Fragebogen zum Schul- und Klassenklima

  Fragebogen für SchülerInnen der 8.-13. Klasse und der 4.-8. Klasse.
  Das Instrument ist erprobt und kann empfohlen werden. Er ist für Schulen und Klassen leicht durchführbar und auswertbar. Der Fragebogen ist allerdings kostenpflichtig, detail-lierte Informationen sind unter folgender Adresse erhältlich: www.testzentrale.ch bzw.de

Literatur

Bessoth, R. (1989). *Organisationsklima an Schulen*. Neuwied: Luchterhand Verlag.

Bessoth, R. & Weibel, W. (2003). *Führungsqualität an Schweizer Schulen – Werkzeuge zu Klima, Kultur und Kompetenz der Führenden* (inkl. CD-ROM mit Fragebogen und Auswertungsprogramm). Aarau: Bildung Sauerländer.

Brägger, G. & Posse, N. (2007). *Instrumente für die Qualitätsentwicklung und Evaluation in Schulen* (2 Bände). Bern: hep Verlag.

Buholzer, A. (2000). *Das Innovationsklima in Schulen*. Aarau: Sauerländer.

Dedering, K. (2007). *Schulische Qualitätsentwicklung durch Netzwerke : das Internationale Netzwerk Innovativer Schulsysteme (INIS) der Bertelsmann Stiftung als Beispiel*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Dubs, R. (2005). *Die Führung einer Schule : Leadership und Management* (2., vollst. neu bearb. Aufl.). Bern: Verlag SKV.

Eder, F. (1998). *Linzer Fragebogen zum Schul- und Klassenklima für die 8.–13. Klasse (LFSK 8–13)*. Göttingen: Hogrefe.

Fend, H. (1977). *Schulklima. Soziale Beeinflussungsprozesse in der Schule*. Weinheim: Beltz.

Fox, R. et al. (1973). *Diagnosing Professional Climate of Schools*. Fairfax: NTL Learning Ressources.

Fox, R. et al. (o.J.). S*chool Climate Improvement: A Challenge to the School Administrator*. Bloomington: Phi Delta Kappa.

Freitag, M. (1998). *Was ist eine gesunde Schule? Einflüsse des Schulklimas auf die Schüler- und Lehrergesundheit*. Weinheim/München: Juventa Verlag.

Glauser, R. & Hofer, S. (2006). *Reiseführer zu Gesundheitsfördernden Schulen*. Liestal: Amt für Volksschulen Kanton Basel-Landschaft.(Online-Version unter:) http://www.baselland.ch/docs/ekd/inspekt/jg/reise/main_reise.htm

Hascher, T. (Hrsg.) (2004). *Schule positiv erleben : Ergebnisse und Erkenntnisse zum Wohlbefinden von Schülerinnen und Schülern*. Bern: Haupt.

Helmke, A. & Jäger, R.S. (2002). *Die Studie MARKUS – Mathematik-Gesamterhebung Rheinland-Pfalz : Kompetenzen, Unterrichtsmerkmale, Schulkontext*. Landau: Verlag Empirische Pädagogik.

Hollmann, D. & Lühmann, D. (Hrsg.) (2006). *Die persönliche Gesundheitsbilanz : Checkup für Führungskräfte*. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.

Hosenfeld, I. & Helmke, A. (2004). Wohlbefinden und Leistung – unvereinbare Ziele? In: Hascher, T. (Hrsg.), *Schule positiv erleben – Ergebnisse und Erkenntnisse zum Wohlbefinden von Schülerinnen und Schülern* (S. 113–132). Bern: Haupt.

Kramis, J. & Felber, F. (2005). *Orientierungsrahmen Schulqualität*.. Luzern: Fachstelle für Schulevaluation im Kanton Luzern FSE LU. (Download möglich unter:) http://www.volksschulbildung-sev.lu.ch/orientierungsrahmen_-_fse_lu_-_2005.pdf.

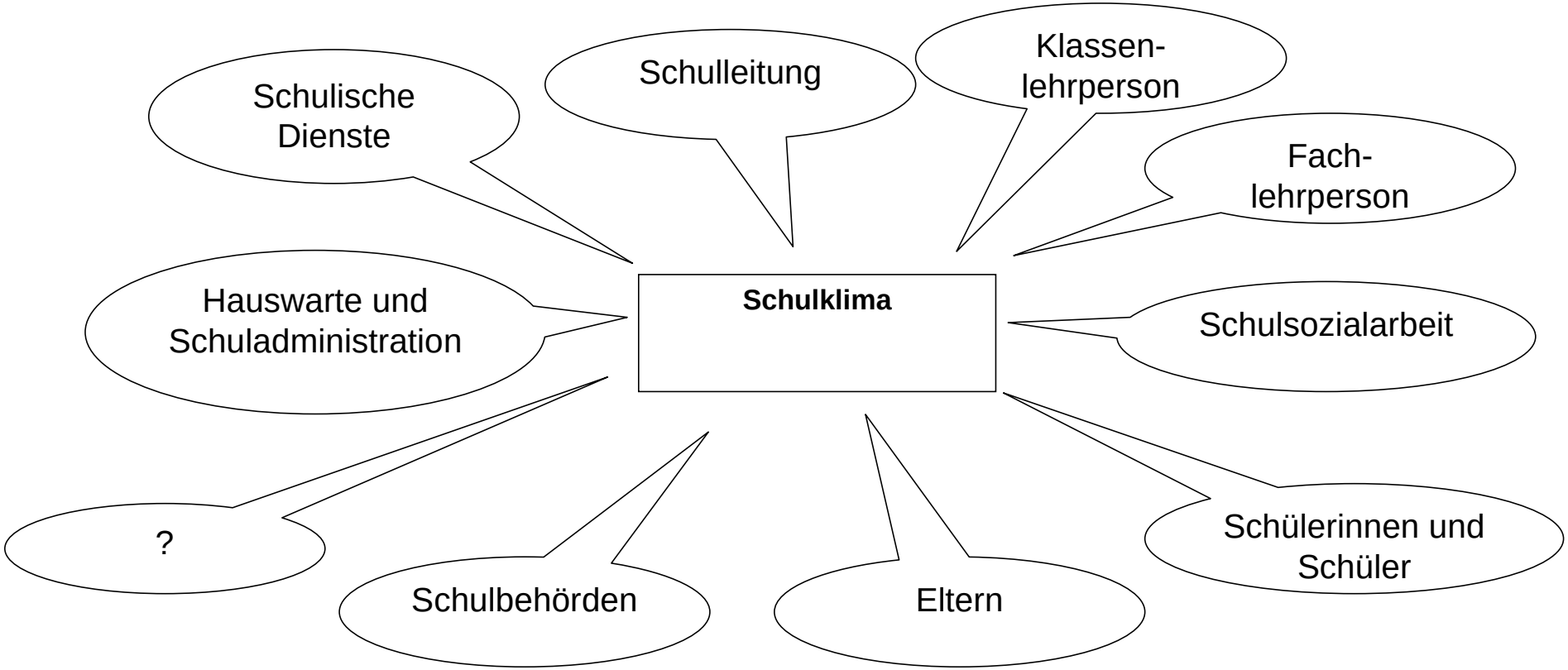
Rutter, M. (1980). School influences on children's behavior and development : The 1979 Kenneth Blackfan Lecture. *Pedriatics 65*, 208-20.

Satow, L. (2000). *Klassenklima und Selbstwirksamkeitsentwicklung. Eine Längsschnittstudie in der Sekundarstufe I.* Freie Universität Berlin (Digitale Dissertation, download unter:) http://www.diss.fu-berlin.de/2000/9/index.html

Vuille, J.-C.; Carvajal, M.I.; Casaulta, F. & Schenkel, M. (2004). *Die gesunde Schule im Umbruch : wie eine Stadt versucht, eine Idee umzusetzen und was die Menschen davon spüren.* Zürich: Rüegger.

Das Schulklima aus verschiedenen Blickwinkeln

Wie erfahren Sie, wie die verschiedenen Personengruppen das Schulklima einschätzen?
Wie verlässlich sind diese Informationen? Was vertraut man Ihnen an? Was nicht?
Wo hat das Bild Lücken? Wie kommen Sie zu einem vollständigen Bild?



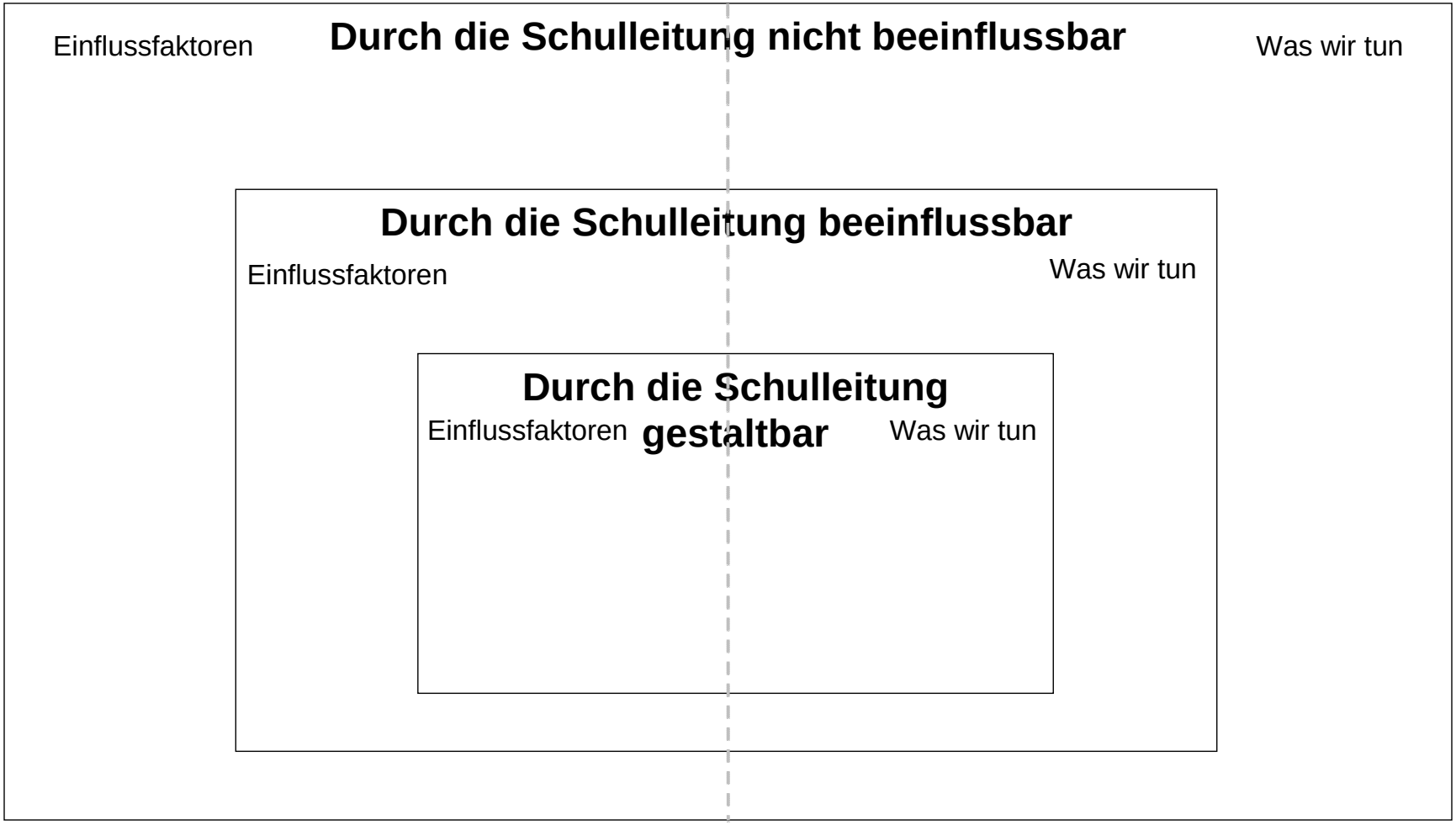
© PHZ Luzern Kompetenzzentrum Schulklima, 2010

Das Schul- und Klassenklima gestalten

Thema	Anregungen	Bewertung	Bemerkungen
Einrichtung des Schulzimmers	• Das Schulzimmer ist anregend eingerichtet • Verschiedene Arbeitsformen sind möglich • Bücher, Unterrichtsmaterialien und Anschauungsmaterial laden ein, sich in das Unterrichtsfach zu vertiefen		
Leitungsstil und Unterricht der Lehrperson	• Unterricht und fachliche Kompetenz • Führungsqualität: führend-helfend-verständnisvolles Verhalten • Klarheit, was die Anforderungen und Erwartungen an die SchülerInnen sind • Anforderungsreicher und interessanter Unterricht: Leistung hat hohen Stellenwert • Offenheit für schulische und private Anliegen / Probleme der SchülerInnen, Vermittlung von Hilfe und Unterstützung		
Verhältnis LP-SchülerInnen	• Lehrperson kennt die SchülerInnen mit Namen • Konflikte werden angesprochen und konstruktiv gelöst • Die Lehrperson sorgt für eine angemessene Partizipation der SchülerInnen		
Verhältnis SchülerInnen untereinander	• Die Lehrperson setzt Arbeitsformen ein, welche Kontakte und Zusammenarbeit unter den SchülerInnen fördern • Lehrpersonen achten auf die Sprache unter den SchülerInnen und setzen sich für einen achtsamen Umgang unter den SchülerInnen ein.		
Zusammenarbeit unter Lehrpersonen und mit der Schulleitung	• Lehrpersonen arbeiten zusammen und sprechen sich ab in Bezug auf Unterricht und in Bezug auf Regeln und Abmachungen in der Schule • Die gemeinsame Haltung der Lehrpersonen und der Schule ist für SchülerInnen spürbar. • Lehrpersonen lassen sich nicht gegeneinander ausspielen		

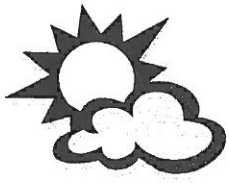
- **Was tun Sie für das Schul- und Unterrichtsklima? Was ist Ihnen wichtig?**
- **Womit haben Sie gute Erfahrungen gemacht? Tipps und Tricks für Ihre Kolleginnen und Kollegen?**

Als SchulleiterIn das Schulklima gestalten



© Titus Bürgisser, PHZ Luzern, 2009

Instruktion zur Klimamessung:



So erlebe ich das Klima in unserem Kollegium:

Auf der nächsten Seite sind **2 Zielscheiben** dargestellt. Bei der ersten Zielscheibe geht es um das **Klima im Kollegium**, bei der zweiten um das **Klima zwischen der Schulleitung und den Lehrpersonen**.
Jede Zielscheibe ist in 8 Teile unterteilt. An jedem der acht Teile bzw. Segmente der Zielscheibe findest du Aussagesätze, die mit dem Klima im Kollegium zu tun haben.

Kreuze bitte an, in welchem Ausmass diese Sätze rund um die Zielscheiben für dich zutreffen: *Je näher du ein Kreuz in die Mitte setzt, um so mehr trifft der Satz für dich zu. Je weiter am Rand du das Kreuz setzt, umso weniger trifft der Satz für dich zu.*

Es ist ganz wichtig, dass du ehrlich ankreuzt. Diese Befragung ist ***anonym****, d.h. niemand aus dem Kollegium wird erfahren, wo du deine Kreuze gesetzt hast.*

So erleben wir das Klima als ganzes Kollegium:

Wenn du diesen Bogen für dich ausgefüllt hast, werden alle Bögen eingesammelt, gemischt (wie beim Kartenspiel) und nachher wird jedem von Euch wieder ein Bogen ausgeteilt. Niemand weiss aber, von wem der Bogen stammt, den er oder sie jetzt erhalten hat.

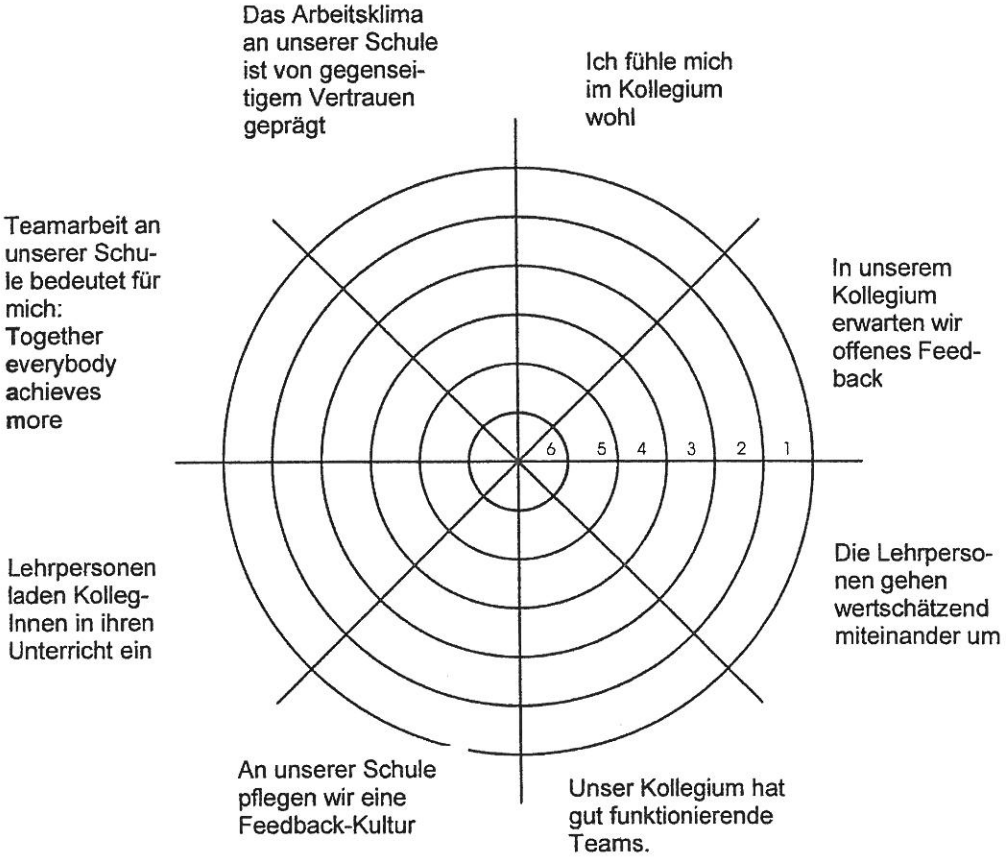
Übertrage dann die Kreuze so, wie du sie auf diesem dir zugeteilten Bogen findest, auf die beiden grossen Zielscheiben an der Wand.

So bekommt Ihr ein Bild davon, wie Ihr als ganzes Kollegium das Klima erlebt.

Briefkasten:

Wenn du noch ein ***weiteres Anliegen*** *zum Thema Klima im Kollegium und an der Schule hast, das du noch anbringen möchtest, so kannst du dieses Anliegen aufschreiben und in den vorbereiteten Briefkasten werfen. Du brauchst deinen Namen nicht auf den Zettel zu schreiben.*

So erlebe ich das Klima in unserem Kollegium



So erlebe ich das Klima zwischen Lehrpersonen und Schulleitung

‚Gehst du gerne in die Schule?'

‚Fühlst du dich in der Schule wohl?'

Bei der Auswahl eines Reiseziels spielt das im Land herrschende Klima sicher eine entscheidende Rolle. Definiert wird Klima als der durchschnittliche Zustand der Atmosphäre in einem bestimmten Gebiet. Da wir das Klima in einem Land nicht verändern können, werden wir für unsere Reise ein Land mit einem Klima auswählen, das uns entspricht.

Beim **Schulklima** ist das anders. Hier haben wir Möglichkeiten, die Atmosphäre, das Klima mitzugestalten und zu verändern.

Aber was ist eigentlich das Schulklima?

Schulklima ist der **gemeinsame Erlebensteil** aller an der Schule beteiligten Personen. Die Antworten auf die Eingangsfragen (s.o.) geben einen ersten Hinweis auf das wahrgenommene Klima in der Schule.

Spürbar wird das Klima einer Schule vor allem da, wo Menschen einander begegnen und zusammen arbeiten. Kurz gesagt, es geht um die **Beziehungen**, die in einer Schule gelebt werden. Und diese sind sehr vielfältig: Da gibt es die Beziehungen zwischen

- den Schülern und Schülerinnen,
- den Schülern / Schülerinnen und Lehrpersonen,
- der Schulleitung und den Lehrpersonen,
- den Lehrpersonen und den Erziehungsberechtigten und
- der Schule und ausserschulischen Partnern.

Aber auch die **architektonischen Gegebenheiten** der Schule, die **organisatorischen Strukturen**, die **Lage der Schule** etc. haben einen Einfluss auf das Schulklima. Diese – sicher nicht vollständige – Auflistung von Einflussfaktoren auf das Schulklima verdeutlicht, wie komplex unser Thema ist.

In diesem Kapitel finden Sie

(1) eine **Zielformulierung** zum Thema Schulklima,

(2) Einflussfaktoren des Klassenklimas,

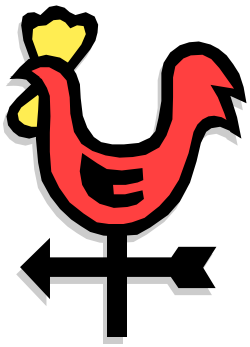
(3) Interventionsideen zur Förderung des Klassenklimas.

(1) Zielformulierung: Schulklima

Das Klima ist eine **wichtige Lernvoraussetzung**: Lernleistung und Schulklima beeinflussen sich gegenseitig.

Die Verbesserung des Schulklimas ist ein wichtiges Ziel Gesundheitsfördernder Schulen. Es kann folgendermassen formuliert werden:

Gesundheitsfördernde Schulen *bemühen sich um ein Schulklima gegenseitiger Wertschätzung und Achtung, in dem sich alle an der Schule Beteiligten wohl fühlen, sich mit ihrer Schule identifizieren und gerne etwas leisten.*



Sie können das Klima an Ihrer Schule gemeinsam verändern!

Was Sie brauchen ist ein

- **gemeinsames Ziel**,
- **Offenheit** für Veränderungen und
- den **Mut**, etwas **Neues** auszuprobieren.

Wir wünschen Ihnen, dass es Ihnen gelingt, ein Klima **gegenseitiger Achtung und Wertschätzung** an Ihrer Schule weiterzuentwickeln.

Dann werden Sie unsere Anfangsfragen zu diesem Kapitel sicher mit JA beantworten können.

(2) Einflussfaktoren des Klassenklimas

Zum einen hat die Phase, in der eine Klasse sich befindet, einen Einfluss auf das Klima. Christian (2003) beschreibt 4 verschiedene Entwicklungsphasen einer Schulklasse von ihrer Anfangsphase bis zur Trennung (siehe Abbildung).

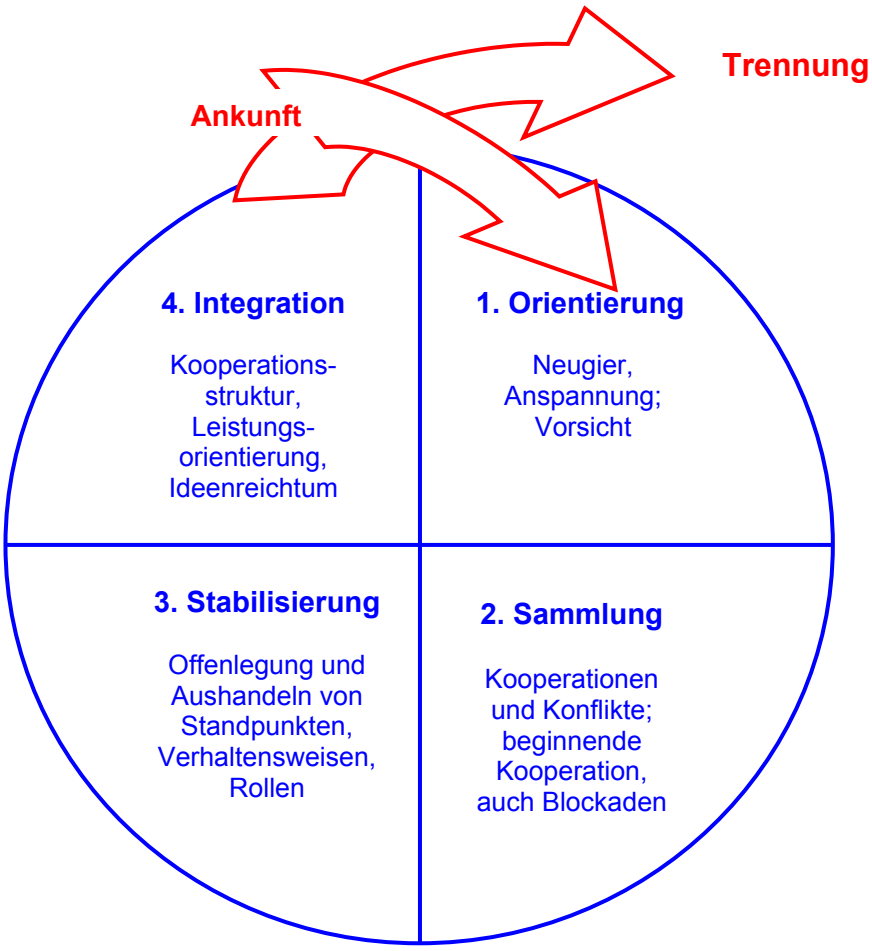


Abb. 6: Entwicklungsphasen einer Schulklasse

Zum anderen hat die Beziehung aller an einer Klasse beteiligten Personen zueinander einen zentralen Einfluss auf das erlebte Klassenklima und das erlebte Wir-Gefühl (Freitag, 1998; siehe unten).

Verhältnis Lehrperson / Schüler-Schülerin		**Verhältnis Schüler- Schülerinnen untereinander**
Lehrpersonen, die die SchülerInnen als hilfsbereit, respekt- und verständnisvoll erleben und die gut erklären können, beeinflussen das Klassenklima positiv.		Solidarität, Hilfsbereitschaft untereinander, gegenseitige Wertschätzung, Kohärenz und Disziplin in der Klasse erleben die SchülerInnen als positiv für das Klassenklima.

(3) Interventionsideen zur Förderung des Klassenklimas

Die hier aufgeführten **Interventionsideen** stellen nur eine **kleine Auswahl** von möglichen Vorgehensweisen dar, um das Klassenklima gemeinsam zu verbessern.

Tab. 12: Interventionsideen für verschiedene Entwicklungsphasen einer Schulklasse

Intervention	Ziele / Phase
Spiele zum Kennenlernen: (Christian, 2003, S. 43f) **(a) Steckbriefe** (15 Min.; Zeichenblock und Farbstifte) Die SchülerInnen bekommen Papier und die Anweisung: *‚Zeichne eine Blume und schreibe deine Sonnenseite in die Blütenblätter.'* Vorstellen der Steckbriefe in der Klasse. **(b) Partnerinterview** (45 Min.; die SchülerInnen finden sich zu Paaren zusammen und legen die Rollen fest. Jede Person überlegt sich vorab interessante Fragen) Dauer des Interviews: 5 Minuten (Rollenwechsel). Präsentation des Interviewpartners im Plenum	**Orientierungsphase** Die SchülerInnen lernen einander besser kennen; dies ist eine wichtige Vorbedingung für einen wertschätzenden Umgang.
Schreibanlässe (www.verantwortung.de) Die Lehrperson schafft Schreibanlässe zu emotional relevanten Themen; z.B. Unsere Klasse (das tut mir gut – das vermisse ich); Freundschaft, Streit etc. Die SchülerInnen lesen ihre Ausführungen vor; evtl. wird ein ringgebundenes Buch daraus gemacht.	Diese Intervention kann in jeder Entwicklungsphase der Klasse und zu ganz verschiedenen Themen angewendet werden. Kennlernen der Sichtweisen der anderen; Wertschätzung
Wie stellt Ihr Euch eine gute Gruppe vor? (2 Schulstunden) (Christian, 2003; S.61f) (a) Einzelarbeit 5 – 10 Min; *‚Überlege, welche Eigenschaften eine Gruppe haben sollte, die du gut findest. Schreibe ein Eigenschaftswort oder einen kurzen Satz auf die Karten'* (1 – 5 Karten) (b) Kleingruppenarbeit (30 Min.) *‚Stellt Euch Eure Karten vor und wählt 10 Eigenschaften aus. Macht daraus eine Wandzeitung.'* (c) Alle gemeinsam (1 Schulstunde): Alle Gruppen stellen ihre Wandzeitung vor und vergleichen ihre Ideen **zusätzliche Weiterarbeit:** (d) Einigung auf 10 Eigenschaften für diese Klasse; evtl. Formulierung von Regeln	**Phase der Sammlung** Wichtige Vorbedingung für gemeinsames Arbeiten und Lernen Stärkung des Zusammenhalts und des Wir-Gefühls
Streitschlichter (Teilnahme an einem Ausbildungsprogramm) (Faller, 1996) Einige SchülerInnen einer Klasse werden zu Streitschlichtern ausgebildet und übernehmen diese Aufgabe in ihrer Klasse.	**Phase der Sammlung und Stabilisierung** Die SchülerInnen lernen, dass Konflikte zum Leben gehören und wie man sie lösen kann, ohne dass es Verlierer gibt. Förderung der gegenseitigen Achtung und Wertschätzung, der Kommunikation und der Konfliktlösefähigkeit.

Intervention	Ziele / Phase
Unser Lernklima (1 – 2 Schulstunden) (Christian, 2003; S. 108ff) (a) Fragebogen für SchülerInnen mit folgenden offenen Fragen (10 Min. Einzelarbeit): Instruktion: *‚Wir alle haben Ideen, was für uns beim Lernen hilfreich ist und was hinderlich sein kann. Solche Ideen können uns helfen, ein gutes Klima für das Lernen in unserer Klasse zu unterstützen. Bitte schreibe zu den folgenden Fragen einige Ideen auf ein Blatt. Dieses Blatt bleibt bei dir. Im Gespräch in der Klasse kannst du – wenn du möchtest – deine Gedanken weitergeben.'* 1. Wenn wir in der Klasse lernen, hilft es mir, dass ... 2. Wenn wir in der Klasse lernen, stört es mich, dass ... 3. Am besten kann mir die Klasse beim Lernen helfen, indem ... 4. Ich möchte den Klassenkameraden beim Lernen helfen, indem ich ... 5. Die Lehrerinnen und Lehrer können mir am besten beim Lernen helfen, wenn sie ... (b) Erstellen einer Wandzeitung im Plenum (alle SchülerInnen gehen gleichzeitig umher und schreiben ihre Formulierungen auf die Wandzeitung) (c) Gemeinsame Diskussion (SchülerInnen und Lehrperson) der Ergebnisse auf der Wandzeitung Fragestellungen z.B.: - Wie erleben die Mitglieder der Klasse den Umgang miteinander beim Lernen? - Was gibt es bereits an guter gegenseitiger Unterstützung? - Was wird als störend erlebt? - Wo gibt es Gemeinsamkeiten unter den SchülerInnen im Erleben, wie man gut lernen kann?	In den Phasen der **Sammlung, Stabilisierung und Integration** anwendbar; die Klasse muss sich bereits eine gewisse Zeit kennen. Förderung des Wir-Gefühls, der Wertschätzung, des Zusammenhalts; der Zusammenarbeit mit der Lehrperson
Leistungsrückmeldungen (www.qis.at) Gestufte Lernzielkontrolle von der Selbst- zur Fremdwahrnehmung Vorgehensweise: (a) Am Ende einer längeren Unterrichtseinheit findet die Überprüfung mit Hilfe einer Art Checkliste statt, in der die zu erreichenden Lernziele aufgeführt sind und das Erreichen bzw. Nicht-Erreichen des Lernzieles eingetragen werden kann. (b) Zuerst überprüft der Schüler / die Schülerin selbst, ob er bzw. sie die Lernziele erreicht hat. (c) Er oder sie lässt sich von einem Mitschüler / einer Mitschülerin seiner / ihrer Wahl abfragen. (d) Lehrperson überprüft, ob die Ziele erreicht worden sind. (e) Lernziele, die in der Selbst- bzw. Fremdüberprüfung von einer Vielzahl von SchülerInnen nicht erreicht worden sind, müssten in der Klasse erneut bearbeitet werden.	In jeder Phase des **Klassenentwicklungsprozesses** Eigenverantwortliche Steuerung von Lernprozessen Förderung des wertschätzenden, respektvollen, unterstützenden Umgangs zwischen Lehrperson und SchülerInnen

Sieben Qualitätsbereiche Schulevaluation Kanton Luzern

1. Erfüllung des Bildungs- und Erziehungsauftrages

- Ausgewogenes Kompetenzprofil
- Vorbereitung auf Beruf und Leben
- Persönlichkeitsbildung
- Sachkompetenz
- Sozialkompetenz
- Methodenkompetenz
- Selbstkompetenz
- Leistungs- und Gemeinschaftsfähigkeit
- Begabungsgemässe Förderung
- Integration in Lern- und Schulgemeinschaft

2. Schulklima

- Wohlbefinden aller Schulangehörigen
- Gemeinschaftsgefühl
- Gegenseitige Unterstützung
- Gerechte Behandlung
- Sicherheit vor Gewalt
- Lernförderndes, angstfreies Klima
- Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten
- Schule - einladender und freundlicher Ort
- Zufriedenheit mit Schule und Unterricht
- Zufriedenheit mit Arbeit und Beruf (LP)

3. Lehr- und Lernkultur

- Bedeutsame Ziel und Inhalte
- Klare Unterrichtsstruktur
- Vielfalt der Methoden
- Hohe Schüleraktivierung
- Zeitnutzung, Wirksamkeit, Effizienz
- Fördern und Fordern
- Individualisieren
- Fächerverbindung, Lehrplanabstimmung
- Prüfen und Beurteilen, Hausaufgaben
- Klassenführung

4. Schulkultur

- Wertschätzung und Vertrauen
- Faire Konfliktregelung
- Feedback- und Streitkultur
- Teamgeist
- Harmonierende Schulgemeinschaft
- Unterstützungssystem
- Klare Erwartungen
- Gleichbehandlung
- Gemeinsame Aktivitäten
- Stärken pflegen, Schwächen beheben

5. Schulführung

- Klare Zielvorstellungen
- Tragfähiger Konsens
- Aufgaben- und Komptenzregelung
- Entscheidungsfindung
- Informationsfluss
- Ressourcennutzung
- Engagement für Schulentwicklung
- Erkennen und Beheben von Mängeln
- Reibungsloser Schulbetrieb
- Arbeit der Schulleitung

6. Rahmenbedingungen

- Rahmenvorgaben
- Konzepte zu Schule und Unterricht
- Schulorganisation
- Stundenplan
- Zusammensetzung des Kollegiums
- Zusammensetzung der Schülerschaft
- Schulisches Umfeld
- Schulanlage
- Schulausstattung
- Mittel und Ressourcen

7. Qualitätsmanagement

- **Steuerung der Qualitätsprozesse durch die Schulleitung**
  - Praxisgestaltung
  - Wirkung und Wirksamkeit
  - Institutionelle Einbettung
- **Praxis des Individualfeedbacks**
  - Praxisgestaltung
  - Wirkung und Wirksamkeit
  - Institutionelle Einbettung
- **Praxis der internen Evaluation und Schulentwicklung**
  - Praxisgestaltung
  - Wirkung und Wirksamkeit
  - Institutionelle Einbettung
- **Weiterbildung**

Quelle: http://www.volksschulbildung-sev.lu.ch/index/ueberuns.htm

2. Schulklima		Evaluationsplan													
Qualitäts-merkmale	**Qualitätsansprüche**	**Beurteilung durch ...**							**Evaluations-methoden**						
		Lehrpersonen	**Schüler/innen**	**Eltern**	**Schulleitung**	**Schulpflege**	**Evaluatoren**	**...**	**Fragebogen**	**Interview**	**Rating-Konferenz**	**Beobachtungen**	**Dokumentanalyse**	**Leistungsmessung**	**...**
Wohlbefinden Schüler/innen	1. **Die Schüler/innen** …														
	a. gehen **gerne in die Schule**														
	b. fühlen sich **wohl** im **Unterricht**														
	c. **wohl** auf dem **Pausenplatz**														
	d. **wohl** auf dem **Schulweg**														
	e. fühlen sich von den Mitschüler/innen und Lehrpersonen gut **angenommen**														
	f. sind gut **integriert**														
	g. werden von den Lehrpersonen gut **unterstützt**														
	h. fühlen sich **gerecht behandelt**														
	i. brauchen **keine Angst vor** physischer oder psychischer **Gewalt** zu haben														
	j. erleben Schule und **Unterricht** als lernfördernd und angstfrei														
	k. sind mit dem **Klima** an ihrer Schule **zufrieden**														
	l. empfinden die Schule als **freundlichen Ort**.														
Wohlbefinden Lehrpersonen	2. **Die Lehrpersonen** …														
	a. **unterrichten gerne** an ihrer Schule														
	b. **fühlen sich wohl** im Unterricht, im Kollegium, in der **Schulgemeinschaft**														
	c. **identifizieren sich** mit den **Zielen** und **Werten** ihrer Schule wie auch mit deren Umsetzung														
	d. können sich an der Schule **gut entfalten**														
	… **beruflich**														
	… **menschlich**														
	e. erleben ein **ausgewogenes Verhältnis** zwischen beruflichen **Belastungen** und **Befriedigung**														
	f. sind **mit** ihrer **Arbeit** und ihrem Beruf als Lehrer/in **zufrieden**														
	g. empfinden ihre Schule als **freundlichen Ort**.														
Eltern bez. Wohlbefinden ihrer Kinder	3. **Die Eltern** sind überzeugt, dass …														
	a. ihr Kind **gerne zur Schule** geht														
	b. sich ihr Kind in der **Schule**, auf dem **Pausenplatz** und auf dem **Schulweg** sicher und **wohl** fühlt														
	c. ihr Kind in der **Schulgemeinschaft** gut angenommen wird														
	d. ihr Kind **keine Angst vor** physischer oder psychischer **Gewalt** haben muss														
	e. das **Klima** an der Schule **förderlich** und **angstfrei** ist.														

Kanton Aargau, Schulevaluation, Orientierungsrahmen

Betriebsklima in der Schule

Dimension 1	**Zufriedenheit mit der pädagogischen Arbeit**
Indikatoren	Der Umgang zwischen den Schüler/innen und den Lehrpersonen ist respektvoll.
	Die Lehrpersonen können ihre pädagogischen und sozialen Vorstellungen im Unterricht erfolgreich verwirklichen.
	Die Schüler/innen erbringen die von der Lehrperson erwarteten fachlichen Leistungen.
	Die Lehrpersonen fühlen sich durch die Eltern emotional in ihrer Arbeit unterstützt.
	Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastung stehen in einem guten Verhältnis.
	Die Lehrpersonen verfügen über genügend Freiraum, um ihre pädagogische/didaktische Arbeit zu gestalten.
Dimension 2	**Identifikation mit der Schule**
Indikatoren	Die Mitarbeitenden identifizieren sich mit dem Leitbild, dem Profil und den leitenden Werten der Schule.
	Die Mitarbeitenden setzen sich im Rahmen ihrer Funktion für die Weiterentwicklung ihrer Schule ein.
	Die Mitarbeitenden sprechen positiv über ihre Schule.
	Die Mitarbeitenden sind von der Qualität ihrer Schule überzeugt.
Dimension 3	**Führungsverhalten der Schulleitung**
Indikatoren	Die Schulleitung legt Wert auf gute zwischenmenschliche Beziehungen und begegnet den Mitarbeitenden mit Offenheit, Wertschätzung und Anerkennung.
	Die Anforderungen an die Lehrpersonen von Seiten der Schulleitung werden klar kommuniziert.
	Die Schulleitung gibt regelmässig konstruktive Rückmeldungen zur Arbeit der Mitarbeitenden.
	Die Lehrpersonen fühlen sich von der Schulleitung gerecht und fair behandelt.
	Die Schulleitung legt klare Organisationsstrukturen, Abläufe und Regelungen fest. Die Lehrpersonen fühlen sich dadurch entlastet.
	Die Schulleitung sorgt durch eine vorausschauende Planung der anstehenden Prozesse für Transparenz und ermöglicht dadurch Orientierung.
	Die Schulleitung legt Wert auf die Meinung der Mitarbeitenden zu ihrem eigenen Führungsverhalten.

Dimension 4	**Information und Entscheidungen**
Indikatoren	Die Schulleitung ist transparent in ihren Zielen und Handlungen.
	Die Schulleitung stellt die für die Lehrpersonen relevanten Informationen rechtzeitig und in angemessenem Umfang zur Verfügung.
	Wichtige Entscheidungsabläufe innerhalb der Schule sind definiert.
	Wichtige Entscheidungen können von den Mitarbeitenden nachvollzogen werden.
	Bei Entscheidungen, deren Umsetzung die Beteiligung der Lehrpersonen erfordert, werden die Betroffenen genügend einbezogen.
	Die Mitarbeitenden können Vorschläge einbringen.
Dimension 5	**Unterrichtsbezogene Zusammenarbeit**
Indikatoren	Die Zusammenarbeit innerhalb der Fach- und Klassenteams kann unkompliziert realisiert werden und wird als entlastend und bereichernd erlebt.
	Die Lehrpersonen sind bereit, ihr Unterrichtsmaterial und ihr Wissen einander zur Verfügung zu stellen.
	Im Kollegium kann offen über Probleme im eigenen Unterricht gesprochen werden.
	Die Lehrpersonen sind bereit, einander Einblick in den eigenen Unterricht zu geben.
	Probleme im Unterricht werden als Anlässe für eine gemeinsame pädagogische Reflexion und eine konstruktive Lösungssuche genutzt.
	Im Kollegium kann offen über Erfolgserlebnisse im eigenen Unterricht gesprochen werden.
	Die Lehrpersonen werden durch ihre Kollegen und Kolleginnen angemessen und zuverlässig über organisatorische Belange, welche die eigene Arbeit betreffen, informiert.
Dimension 6	**Kollegiale Beziehungen**
Indikatoren	Der Umgang im Kollegium ist von Respekt, Toleranz und gegenseitiger Unterstützung geprägt.
	Die Lehrpersonen geben sich gegenseitig Anerkennung und gönnen einander Erfolge.
	Individuelle Fähigkeiten und Ressourcen im Kollegium werden wahrgenommen, anerkannt und genutzt.
	Es besteht ein Gefühl der Zusammengehörigkeit im Kollegium. Es finden Anlässe und Aktivitäten statt, die das Zusammengehörigkeitsgefühl fördern.
	Im Kollegium herrscht ein Klima des Vertrauens. Die Lehrpersonen können auch bei heiklen Themen ihre Meinung

	offen äussern.
	Klimatische Störungen und Konflikte im Kollegium werden ernst genommen und konstruktiv angegangen.
	Die Lehrpersonen fühlen sich wohl im Kollegium.
Dimension 7	**Regelung des Zusammenlebens**
Indikatoren	Die Lehrpersonen tragen die Regeln der Schule mit.
	Die Anwendung der bestehenden Regelungen ist wirksam und unterstützt ein gutes Schulklima.
	Die Schulhausordnung wird als nützlich empfunden.
	Als Lehrperson kann man sich auf die getroffenen Abmachungen mit den Kollegen und Kolleginnen verlassen.
Dimension 8	**Unterstützende Rahmenbedingungen / Support**
Indikatoren	Die Lehrpersonen fühlen sich wohl im Schulhaus und auf dem Schulareal.
	Die Lehrpersonen verfügen an der Schule über genügend gut ausgerüstete Arbeitsplätze.
	Die Infrastruktur, welche die Schule zur Verfügung stellt, ermöglicht eine gute pädagogische und didaktische Arbeit.
	Die Zusammenarbeit mit dem Hauswart und dem Sekretariat funktioniert gut und wird als unterstützend erlebt.
	Die Schule bemüht sich darum, die Lehrpersonen möglichst wenig mit administrativen Vorgängen zu belasten.
	Bei Bedarf kann Unterstützung von externen Stellen in Anspruch genommen werden. Dies ist ohne grosse administrative Hürden möglich.
	Gut begründete Anträge für Anschaffungen haben gute Chancen, bewilligt zu werden.
Dimension 9	**Berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten**
Indikatoren	Die Lehrpersonen werden gemäss ihrer Fähigkeiten und Interessen gefördert.
	Die Lehrpersonen werden gemäss ihrer Fähigkeiten und Wünsche eingesetzt.
	Die Lehrpersonen haben die Möglichkeit - neben der Unterrichtstätigkeit - neue Herausforderungen an der Schule zu übernehmen.
	Die schulinterne Weiterbildung ist auf die Bedürfnisse der Lehrpersonen ausgerichtet.
	Individuelle Weiterbildung wird gezielt unterstützt.

Kanton Aargau, Schulevaluation, Orientierungsrahmen

Schulklima

Dimension 1	**Schule als Gemeinschaft**
Indikatoren	Es gibt an dieser Schule gemeinsame Anlässe und Aktivitäten, die das Gemeinschaftsgefühl und die Identifikation mit der Schule stärken.
	Schulleitung und Lehrpersonen gestalten die Schule als Begegnungsort (Lebensraum), der den Bedürfnissen der Schüler/innen gerecht wird.
	In der Pause finden Kontakte über Klassengrenzen hinweg statt (unter den Schülern und Schülerinnen).
	Die Schüler und Schülerinnen helfen sich gegenseitig bei persönlichen Problemen auch über Klassengrenzen hinweg.
	An unserer Schule kennen sich die meisten Schüler und Schülerinnen und Lehrpersonen.
	Erwachsene sowie Schüler und Schülerinnen gehen auf dem Schulareal freundlich miteinander um.
	Schulleitung und Lehrpersonen nehmen persönliche Probleme der Schüler und Schülerinnen wahr und reagieren angemessen darauf.
	Konflikte zwischen Schülern und Schülerinnen werden in angemessener Weise angegangen (Ansprechpersonen, Gefässe).
	Konflikte zwischen Schülern und Schülerinnen sowie Lehrpersonen werden in angemessener Weise angegangen (Ansprechpersonen, Gefässe).
Dimension 2	**Mitsprache und Mitwirkung in der Schule**
Indikatoren	Die Schüler und Schülerinnen werden über alle wichtigen Belange der Schule gut und rechtzeitig informiert.
	Schulleitung und Lehrpersonen sorgen für geeignete Mitwirkungsmöglichkeiten der Schüler und Schülerinnen in relevanten Bereichen auf Schulebene.
Dimension 3	**Regelklarheit und Verbindlichkeit (Ebene Schule)**
Indikatoren	Die Schule hat klare Erwartungen und klar formulierte Verhaltensregeln für die Schüler und Schülerinnen.
	Die Lehrpersonen an unserer Schule sorgen dafür, dass die Schulordnung eingehalten wird.
	Den Schüler und Schülerinnen, Lehrpersonen und Eltern sind die geltenden Regeln bekannt.
	Bei der Umsetzung der Regeln fühlen sich die Schüler und Schülerinnen gerecht behandelt.

	Die Lehrpersonen sowie die Schüler und Schülerinnen fühlen sich für die Umsetzung der Regeln gemeinsam verantwortlich.
	Die Schule verfügt über ein sinnvolles und angemessenes Regelwerk.
Dimension 4	**Angst- und gewaltfreie Schulatmosphäre**
Indikatoren	Die Schüler und Schülerinnen fühlen sich auf dem Schulareal wohl.
	Die Schüler und Schülerinnen gehen auf dem Schulareal fair und respektvoll miteinander um.
	Die Schüler und Schülerinnen fühlen sich weder auf dem Schulareal noch auf dem Schulweg durch psych. oder phys. Gewalt bedroht.
	Bei Gewalt ergreifen die Lehrpersonen und die Schulleitung geeignete Massnahmen.
Dimension 5	**Lebendiges und aktives Schulleben**
Indikatoren	An der Schule existieren Lern- und Betätigungsangebote, die über das Unterrichtsangebot hinausgehen.
	Das Schulhaus und das Schulgelände sind aktivierend gestaltet und regen zum Spiel an.
	Spezielle Fähigkeiten oder Leistungen von Schülern und Schülerinnen sowie von Erwachsenen finden schulweite Beachtung.

Kanton Aargau, Schulevaluation, Orientierungsrahmen

Unterrichtsklima

Dimension 1	**Angemessene Leistungsanforderungen**
Indikatoren	Die Schüler und Schülerinnen werden angemessen gefördert und gefordert.
	Die Lehrpersonen erkennen die unterschiedlichen Fähigkeiten und Potenziale der Schüler und Schülerinnen.
	Die Lehrpersonen nehmen in der Unterrichtsgestaltung auf das unterschiedliche Lerntempo und die individuellen Fähigkeiten der Schüler und Schülerinnen angemessen Rücksicht.
	Die Schüler und Schülerinnen fühlen sich weder über- noch unterfordert.
	Für die Schüler und Schülerinnen ist die Struktur (roter Faden) des Unterrichts klar und sie empfinden sie als hilfreich.
Dimension 2	**Angst- und störungsfreie Lernatmosphäre**
Indikatoren	Die Lehrpersonen ermöglichen ein Lernklima, in dem die Schüler und Schülerinnen ruhig, aufmerksam und konzentriert arbeiten können.
	Die Schüler und Schülerinnen erleben den Unterricht als angstfrei / können angstfrei lernen.
	Das Klassenzimmer ist freundlich und anregend gestaltet.
	Die Schüler und Schülerinnen werden weder von den Mitschülern und Mitschülerinnen noch von den Lehrpersonen schikaniert, herabgesetzt, erniedrigt oder blossgestellt.
Dimension 3	**Unterstützung durch die Lehrperson**
Indikatoren	Die Schüler und Schülerinnen können Probleme oder schwierige Themen offen mit den Lehrpersonen besprechen.
	Die Schüler und Schülerinnen erhalten von den Lehrpersonen bei Schwierigkeiten mit Mitschülern und Mitschülerinnen sowie bei persönlichen Problemen zusätzliche Unterstützung.
	Die Lehrpersonenschützen die psychische und physische Integrität der Schüler und Schülerinnen.
Dimension 4	**Respekt und Fairness (Lehrperson - Schüler/innen)**
Indikatoren	Die Schülerinnen und Schüler sowie die Lehrpersonen gehen freundlich und respektvoll miteinander um.
	Die Lehrpersonen sowie die Schüler und Schülerinnen lösen Streit und Konflikt auf eine faire Art.
	Die Schüler und Schülerinnen fühlen sich von ihren Lehrpersonen ernst genommen.
	Die Lehrpersonen tolerieren abweichende Meinungen.

	Die Lehrpersonen beurteilen die Schüler und Schülerinnen gerecht. Niemand wird von den Lehrpersonen bevorzugt oder benachteiligt.
	Die Beziehung zwischen den Lehrpersonen sowie den Schülern und Schülerinnen ist durch gegenseitiges Vertrauen gekennzeichnet.
Dimension 5	**Fairness und Hilfsbereitschaft (Schüler/innen - Schüler/innen)**
Indikatoren	Die Schüler und Schülerinnen unterstützen und helfen sich gegenseitig und gehen fair miteinander um.
	Die Schüler und Schülerinnen gönnen einander Erfolge.
	Die Schüler und Schülerinnen sind bemüht, alle Mitschüler und Mitschülerinnen zu integrieren.
Dimension 6	**Regelklarheit und Verbindlichkeit (Ebene Unterricht)**
Indikatoren	Die Regeln, die in der Klasse gelten, sind klar formuliert und allen bekannt.
	Die Regeln werden von den Schülern und Schülerinnen sowie den Lehrpersonen eingehalten.
	Die Schüler und Schülerinnen erachten die geltenden Regeln als sinnvoll und hilfreich.
	Bei der Umsetzung der Regeln fühlen sich die Schüler und Schülerinnen gerecht behandelt.
	Die Lehrpersonen sowie die Schüler und Schülerinnen fühlen sich für die Umsetzung der Regeln gemeinsam verantwortlich.
Dimension 7	**Klasse als Gemeinschaft (Gemeinschaftsbildung)**
Indikatoren	Die Lehrpersonen sowie die Schüler und Schülerinnen engagieren sich für den sozialen Zusammenhalt in der Klasse.
	Die Lehrpersonen fördern die Sozialkompetenz der Schüler und Schülerinnen (Gesprächskultur, Aufeinander eingehen, Umgang Konflikten, Toleranz).
	Die Lehrpersonen erkennen Konflikte in der Klasse und können die Schüler und Schülerinnen zu konstruktiven Lösungen anleiten.
	Die Klassengemeinschaft toleriert abweichende Meinungen und Andersartigkeit.
Dimension 8	**Mitwirkung und Mitsprache im Unterricht**
Indikatoren	Die Lehrpersonen ermöglichen den Schülern und Schülerinnen, den Unterricht mitzugestalten.
	Die Schüler und Schülerinnen können bei Entscheidungen, welche die Klasse betreffen, ihre Meinung einbringen.
	Die Lehrpersonen entwickeln mit den Schülern und Schülerinnen angemessene Regeln für den Umgang in der Klasse und beschliessen sie gemeinsam.
	Kritische Rückmeldungen zum Unterricht werden von den Lehrpersonen ernst genommen.

Dimension 9	**Hohe Lernbereitschaft und Lernmotivation**
Indikatoren	Die Lehrpersonen vermögen die Lernbereitschaft, das Interesse und die Neugier der Schüler und Schülerinnen am Thema oder am Fach zu wecken.
	Die Schüler und Schülerinnen pflegen einen gegenseitig anregenden und fairen Leistungswettbewerb.
	Die Schüler und Schülerinnen haben Freude am Lernen und am Unterricht.
Dimension 10	**Selbstvertrauen und Selbstwirksamkeit der Schüler und Schülerinnen**
Indikatoren	Die Lehrpersonen fördern die Schüler und Schülerinnen in ihrer Selbstwahrnehmung und in ihrem Selbstvertrauen.
	Die Lehrpersonen gewähren genügend Freiräume, damit die Schüler und Schülerinnen eigenständig lernen können.
	Die Schüler und Schülerinnen trauen sich zu, auch schwierige Aufgaben und Probleme zu bewältigen.
	Die Schüler und Schülerinnen lernen mit Gefühlen wie Angst und Enttäuschung umzugehen.
	Die Schüler und Schülerinnen entwickeln in der Schule Vertrauen in die Wirksamkeit ihres Handelns.
Dimension 11	**Wohlbefinden der Schüler und Schülerinnen**
Indikatoren	Die Schüler und Schülerinnen fühlen sich wohl im Unterricht.
	Die Schüler und Schülerinnen fühlen sich in ihre Klasse gut aufgenommen.
	Im Unterricht herrscht eine entspannte Atmosphäre.