Handout

Lernförderlichkeit des Unterrichtsklimas

Obligatorische Weiterbildung OS FR

Murten 10. Juli 2012

Liliane Wiler, Primarlehrerin und Schulleiterin, Schule Emmen

Titus Bürgisser, Dozent und Abteilungsleiter PHZ Luzern

PHZ Luzern, Leiter Zentrum Gesundheitsförderung
Sekundarlehrer phil. I, Fachmann für Prävention und Gesundheitsförderung,
Geprüfter Transaktionsanalytiker CTA E EATA / DSGTA
Zentrum Gesundheitsförderung, Frohburgstrasse 3, 6002 Luzern
titus.buergisser@phz.ch, www.wbza.luzern.phz.ch www.schulklima-instrumente.com

Inhaltsverzeichnis

Kursausschreibung **3**

Wertschätzung **4**

- Fragen und Begegnung zum Begriff „Wertschätzung“ 4
- Definition „Wertschätzung“ 5
- Wertschätzung und Grundhaltungen 6
- Wertschätzung und Psychologische Grundbedürfnisse 13
- Diagnose: mein sozialer Unterstützungsbedarf 15

Unterrichtsklima **16**

Handout Präsentation Schulklima / Unterrichtsklima 16

Schulklima: Gefühlsduselei oder Qualitätsfaktor, Artikel DIALOG 2011 22

Arbeitsblatt: Das Schulklima aus verschiedenen Blickwinkeln 26

Arbeitsblatt: Das Schul- und Klassenklima gestalten 27

Bibliographie Unterrichtsklima 28

Transfer

Arbeitsblatt Transfer

Obligatorische Weiterbildung OS:
Lernförderlichkeit des Unterrichtsklimas

Das Unterrichtsklima ist kein Zufall. Als Lehrperson und Schulleiter / Schulleiterin können Sie es aktiv gestalten. Der Kurs unterstützt Sie mit Hintergrundwissen, Instrumenten und Ideen zur Umsetzung dieses wichtigen Qualitätsaspektes in der eigenen Klasse und Schule.

Ausgehend von Definitionen und Kriterien werden Erkenntnissen zur Bedeutung und Wirkung des Unterrichtsklimas vermittelt. Die Teilnehmenden lernen einfache Instrumente zur Beurteilung des Unterrichtsklimas kennen und setzen sie in Bezug zur eigenen Klasse. Eine Werkstatt zu verschiedenen Bausteinen für ein gutes Unterrichtsklima gibt die Möglichkeit, neue Ideen kennen zu lernen, Erfahrungen auszutauschen und für den eigenen Unterricht nutzbar zu machen. Für SchulleiterInnen besteht die Möglichkeit für Austausch und Einblick in die Möglichkeiten, wie Lehrpersonen beim Aufbau eines guten Unterrichtsklimas unterstützt werden können.

Ziele
Die Teilnehmenden
- kennen Definitionen und Indikatoren für das Unterrichtsklima.
- wissen, welche Auswirkungen das Unterrichts- und Schulklima auf den Lernerfolg, die Motivation und die Gesundheit der Beteiligten hat.
- kennen und nutzen Werkzeuge, um das Unterrichtsklima einschätzen zu können.
- erweitern ihr Repertoire zur Gestaltung des Unterrichtsklimas
- haben nächste Schritte und Massnahmen für ihre eigene Klasse / ihre eigene Schule skizziert.

Unterrichtsbeobachtungsbogen FR

U10. Lernförderlichkeit des Unterrichtsklimas			(eher) ja	(eher) nein	k. A. möglich	Anmerkungen
Die Lehrkraft geht wertschätzend mit den Schülern um.	1011	Die Lehrkraft gibt den Schülern Zeit für eine überlegte Antwort.	☐	☐	☐	
	1012	Schülerbeiträge werden von der Lehrkraft wahrgenommen.	☐	☐	☐	
	1013	Die Lehrkraft geht freundlich mit den Schülern um.	☐	☐	☐	
Die Schüler gehen wertschätzend miteinander um.	1021	Schüler, die Fehler machen, werden nicht von anderen ausgelacht.	☐	☐	☐	
	1022	Die Schüler unterstützen sich gegenseitig.	☐	☐	☐	
	1023	Die Schüler lassen sich gegenseitig ausreden.	☐	☐	☐	
	1024	Bei begrenztem Materialangebot einigen sich die Schüler verträglich.	☐	☐	☐	
Die Schüler gehen wertschätzend mit der Lehrkraft um.	1031	Die Schüler gehen freundlich mit der Lehrkraft um.	☐	☐	☐	
	1032	Die Schüler verhalten sich der Lehrkraft gegenüber kooperativ.	☐	☐	☐	

Was bedeutet für Dich Wertschätzung?

Wie kannst Du dich selber wertschätzen?

Wie kannst Du etwas wertschätzen?

Wie kannst Du jemanden wertschätzen?

Von wem bekommst du viel Wertschätzung?

Von wem bekommst du nie Wertschätzung?

Welche Art von Wertschätzung gibt dir am meisten Energie?

Wie reagierst du auf Wertschätzung?

Wie zeigst du Wertschätzung deinen Schülern und Schülerinnen gegenüber?

Wie zeigst du Wertschätzung den Eltern deiner Schülern und Schülerinnen gegenüber?

Wie zeigst du Wertschätzung deiner Schulleitung gegenüber?

Was sind für Sie noch Zeichen der Wertschätzung?

Woran erkennst du Wertschätzung?

Was war die schönste Wertschätzung der letzten Woche?

Wie reagierst du auf Wertschätzung?

Gibt es Momente, in denen du dir mehr Wertschätzung wünschst?

Welche Menschen wertschätzest du am meisten?

Wem hast du letzte Woche deine Wertschätzung gezeigt? Wie?

Was würde dir ohne Wertschätzung fehlen?

Wie wichtig ist Wertschätzung Schülern und Schülerinnen gegenüber? Seiner Schulleitung gegenüber?

Wann fällt es dir leicht, jemanden deine Wertschätzung zu zeigen? Wann schwer?

Ist Wertschätzung ohne Dankbarkeit möglich? Oder umgekehrt?

Begriffs-Definition

Wertschätzung bezeichnet die positive Bewertung eines anderen Menschen. Sie gründet auf eine innere allgemeine Haltung anderen gegenüber. Wertschätzung betrifft einen Menschen als Ganzes, sein Wesen. Sie ist eher unabhängig von Taten oder Leistung, auch wenn solche die subjektive Einschätzung über eine Person und damit die Wertschätzung beeinflussen.

Wertschätzung ist verbunden mit Respekt, Wohlwollen und Anerkennung und drückt sich aus in Zugewandtheit, Interesse, Aufmerksamkeit, Freundlichkeit. „Er erfreute sich allgemein hoher Wertschätzung“ meint umgangssprachlich: Er ist geachtet. Wertschätzung hängt immer auch mit Selbstwert zusammen: Menschen mit hohem Selbstwert haben öfter eine wertschätzende Haltung anderen gegenüber, werden öfter von anderen wertgeschätzt, und empfangene und gegebene Wertschätzung vergrößern das Selbstwertgefühl sowohl beim Empfänger als auch beim Geber. Wertgeschätzte Personen, wenn sie ein offenes Wesen haben und kontaktfreudig sind, sind oft auch beliebt.

Das Gegenteil von Wertschätzung ist Geringschätzung bis hin zur Verachtung.

Wertschätzung in der klientenzentrierten Therapie

Die **positive Wertschätzung** oder bedingungslose positive Wertschätzung ist ein Fachbegriff aus der Klientenzentrierten Psychotherapie von Reinhard Tausch, Carl Rogers und anderen davon beeinflussten Therapieformen. Sie gehört mit Empathie und Kongruenz bzw. Echtheit zu den drei Grundhaltungen eines Therapeuten gegenüber dem Klienten. Ziel der positiven Wertschätzung ist, den Klienten in seinen positiven Eigenschaften und im Selbstwert zu bestärken, um daraus Zuversicht und Energie zu beziehen, die den therapeutischen Veränderungsprozess fördern.

Literatur

- Reinhard Tausch: *Gesprächspsychotherapie*, 1960, ISBN 3-8017-0093-3
- Carl Rogers: *Die nicht-direktive Beratung*, 1972, ISBN 3-463-00535-2
- Barbara Mettler-von Meibom: *Gelebte Wertschätzung: Eine Haltung wird lebendig*, 2007, ISBN 978-3-466-30745-6

Aus: Wikipedia. Die freie Enzyklopädie. http://de.wikipedia.org/wiki/Wertsch%C3%A4tzung besucht am 6. Juli 2012

Wertschätzung und Grundhaltungen

Was ist Transaktionsanalyse? (TA)

Die Transaktionsanalyse

- ist eine psychologische Methode, die Menschen hilft, effektiver zu kommunizieren. Und zwar sowohl in privaten Beziehungen, als auch in beruflichen Kontexten. Sie ist dazu geeignet, das Potential der eigenen Persönlichkeit zu entwickeln und auszuschöpfen.
- ist ein Persönlichkeitskonzept, das dazu hilft, innere Prozesse und lebensgeschichtliche Entwicklungen zu verstehen.
- ist ein Kommunikationskonzept, das die Möglichkeit dazu bietet, zwischenmenschliche Kommunikation zu beschreiben und zu erklären.
- ist ein Beratungs- und Therapiekonzept, das dabei hilft, psychische Erkrankungen und Störungen zu behandeln und individuelles Wachstum zu fördern
- Trotz des Begriffs Analyse im Namen ist TA eine Methode um bewusste Veränderungen im Erleben und Verhalten herbeizuführen.
- TA ist kein Instrument zum manipulieren anderer Menschen sondern macht bewusst wie leicht man durch sich selbst und von andern manipuliert werden kann.
- TA ist keine Technik, die rezepthaft, ohne Auseinandersetzung mit sich selbst, angewendet werden kann.
- TA ist nicht so leicht umzusetzen, wie sie zu verstehen ist.

Die Transaktionsanalyse bietet Modelle zum Beobachten, Beschreiben, Verstehen und Behandeln der menschlichen Persönlichkeit und der sozialen Beziehungen zwischen Individuen und sozialen Systemen und sie bietet Konzepte zur Persönlichkeitsanalyse, zur Beziehungsanalyse, zur Gruppendynamik und Gruppenanalyse und zur Analyse und Steuerung von sozialen Systemen.

Die Transaktionsanalyse ist eine Theorie der menschlichen Persönlichkeit und der menschlichen Beziehung.
Sie wurde vom amerikanischen Psychiater Dr. **Eric Berne** (1910 bis 1970) begründet und bietet ein Konzept zur Behandlung psychischer Störungen sowie ein Entwicklungs- und Beratungskonzept zur Förderung der individuellen, sozialen und kollektiven Entwicklung. Somit ist die Transaktionsanalyse eine Methode, die sowohl in der Psychotherapie wie in der Beratung, der Pädagogik/ Erwachsenenbildung und der Arbeit in Organisationen verwendet werden kann.
Die Transaktionsanalyse ist eine integrative Theorie. Sie kombiniert kognitiv-verhaltenstherapeutische Ansätze und tiefenpsychologische Denkweisen und orientiert sich am Menschenbild der humanistischen Psychologie.

Persönlichkeitsanalyse
Die Theorie der Transaktionsanalyse geht davon aus, dass das Denken, Fühlen und Verhalten von verschiedenen Wesensmerkmalen unserer Person bestimmt werden, die wir als Kind-Ich, Eltern-Ich und Erwachsenen- Ich bezeichnen. Diese Ich-Zustände treten bei einer inneren Auseinandersetzung oder Entscheidung auf, und auch nach aussen hin, im Kontakt mit anderen Menschen (Analyse der Ich-Zustände). Die Transaktionsanalyse betont die Bedeutung des meist unbewussten Lebensplans (Skript), dem in der Kindheit entwickelten Selbst- und Weltbild, nach welchem jede Person ihre Erfahrungen auslegt und ihr Leben gestaltet (Skriptanalyse).

Beziehungs- und Kommunikationsanalyse
Die individuelle Entwicklung der Persönlichkeit wird in ihrer Bezogenheit auf Familie, Partnerinnen und Partner, soziale Gruppen und berufliche und gesellschaftliche Zusammenhänge gesehen. Wenn zwei oder mehr Personen miteinander in Beziehung treten, ergeben sich je nach den beteiligten (aktivierten) Ich-Zuständen charakteristische Kommunikationsformen bzw. Transaktionen. Diese Besonderheiten menschlicher Kommunikation können Aufschluss geben über das Wesen oder die Störungen sozialer Beziehungen (Analyse von Transaktionen).

Bestimmte beziehungsstörende oder gar destruktive Kommunikationsmuster, die sich in ähnlichem Ablauf stets wiederholen, werden als psychologische Spiele bezeichnet. Die Transaktionsanalyse eignet sich zur Aufdeckung unbewusster Motive und Ziele solcher Spiele und weist Wege zu offenen und befriedigenden Beziehungsformen (Spielanalyse).

Gruppenanalyse
Die Transaktionsanalyse ermöglicht durch ihre Kommunikationskonzepte die Analyse des Verhaltens von Individuen in sozialen Zusammenhängen oder Organisationen. Gruppenmitglieder sind immer bereits durch frühere Gruppenerfahrungen geprägt und beeinflusst. Es kann nützlich sein, diese Tatsache im Hinblick auf den aktuellen Gruppenprozess zu verstehen. Viel Beachtung wird der Entwicklung der Beziehungsmuster der Gruppenmitglieder untereinander und ihren Erwartungen an die Gruppe geschenkt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer verbessern ihre soziale Kompetenz durch die Gruppenanalyse.
(Kapitel 1: Zitiert aus der Website der DGTA, www.dgta.de - besucht am 6.5.2012)

Grundannahmen der Transaktionsanalyse

Die TA geht von Grundanschauungen aus, in denen tiefe Überzeugungen zum Ausdruck kommen. Es handelt sich um Einstellungen zum Menschen, zum Leben überhaupt und zu den Zielen einer Veränderung.

- Jeder Mensch ist im Grund in Ordnung so wie er ist (in seiner Existenz), d.h. nicht jedes Verhalten ist OK.
- Jeder Mensch kann denken. Daraus leiten sich die Lernfähigkeit sowie die Veränderungsfähigkeit ab.
- Menschen können Entscheidungen treffen und damit über ihr eigenes Schicksal im Rahmen ihrer Möglichkeiten selbst entscheiden.
- Jeder trägt die Verantwortung für sich selbst.
- Jede Arbeit stützt sich auf einen Vertrag, eine gemeinsame Abmachung.
- Die Kommunikation ist frei und offen.

Autonomie als Ziel

Ziele der TA
Ziel der TA ist es, dass der Mensch in all seinen Aktionsfeldern, sei es zu Hause oder im Beruf, ein grösstmögliches Mass an Autonomie erreicht.
Autonomie
In der Kindheit getroffene Strategien zur Lebensbewältigung überprüfen und auf den neusten Stand bringen.

- waches Bewusstsein
- Spontaneität
- Innigkeit / Intimität
- Verantwortungsvoll für mich und meine Mitwelt

Grundpositionen

Schon früh in unserer Entwicklung bilden wir uns eine Meinung über uns selbst und die Menschen um uns herum. Diese ersten Ansichten über uns selber prägen uns und haben einen starken Einfluss auf die Art und Weise, wie wir das Leben sehen und mit anderen Menschen in Kontakt treten. In der TA unterscheidet man vier Grundeinstellungen oder Grundpositionen. Diese beziehen sich auf deinen Vergleich des Wertes, den eine Person sich selbst und anderen Personen gibt.

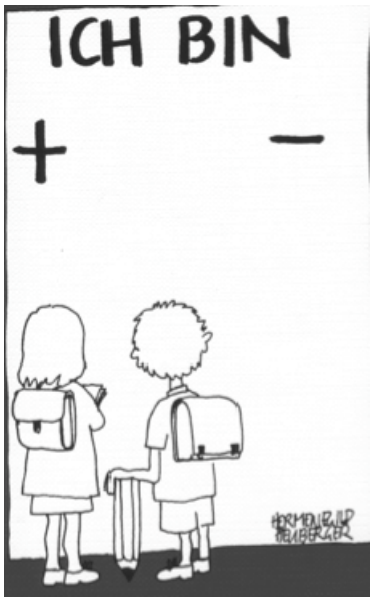


Illustration: Hermenegild Heuberger, In: Thomas Meier, Anwendung der Transaktionsanalyse

Die vier Grundpositionen lassen sich in einem Quadrat wie folgt darstellen und beschreiben (OK-Corral nach Frank Ernst)

Mit mir stimmt etwas nicht
du bist in Ordnung

Mit mir stimmt etwas nicht,
und mit dir ist auch etwas
nicht in Ordnung

-+	**++**
--	**+-**

Mit mir hat es seine Richtigkeit
Und Du bist mir recht, so wie du bist.

Ich bin in Ordnung
Aber mit Dir stimmt etwas nicht.

Wir alle haben schon alle Positionen erlebt. Bei Stress oder im Konflikt neigen wir aber in die eine oder andere Richtung. Das Modell kann ebenfalls helfen, eigenes und fremdes Kommunikationsverhalten zu verstehen und zu verändern.
Auch Systeme und Gruppen können sich gemeinsam bestimmte Lieblingspositionen aneignen.
Die folgenden Blätter zu Grundpositionen und typischen Merkmalen sowie mit Entwicklungsmöglichkeiten lassen sich sehr gut auch in Teams anwenden.

Grundpositionen und typische Merkmale

II

Position der vermeintlichen Unterlegenheit

TENDENZ: **unsicher**

Zurückhaltend (Initiative), reaktiv

Grosses „Beziehungsohr“, Konfliktscheu
Anpacken

Gefühle der Abhängigkeit und Hilflosigkeit

wohlwollend vorsichtig

Selbst-Unterschätzung
„blindes“ Vertrauen

I

Position der Gleichwertigkeit

TENDENZ: **unvoreingenommen, realistisch**

Klare Vereinbarungen

Einbezug von Betroffenen, Gemeinsames

Gelassenheit, Mut

Selbst-Vertrauen
Vertrauen in andere

Position der vermeintlichen Sinnlosigkeit

TENDENZ: **passiv**

Operative Hektik

Innere Kündigung

Zynismus

Depression / Süchte

Gefühle der Ohnmacht und Verzweiflung

Selbst-Zweifel

Misstrauen gegenüber anderen

III

nach Unterlagen von Klaus Burghart

Position der vermeintlichen Überlegenheit

TENDENZ: **dominant/ abhängig machen**

Kontroll- und Machtbedürfnis

Grosses „Sachohr“

Ärger als Gefühl

Taubheit als Empfindung

Autoritär oder überverantwortlich

Selbst-Überschätzung

Misstrauen gegenüber anderen

IV

Grundpositionen und Entwicklung

Schritte, welche eine Entwicklung Richtung Position der Gleichwertigkeit fördern:

II

Position der vermeintlichen Unterlegenheit

- Häufiger mit „Sachohr“ hinhören
- Eigeninitiative, erster Schritt
- Sich selber wichtig nehmen
- an sich selber glauben
- Meine Bedürfnisse und Interessen identifizieren
- Konflikte austragen
- sich entscheiden

I

Position der Gleichwertigkeit Werthaltungen

Offenheit

Klarheit

Verbindlichkeit

Wertschätzung / Akzeptanz

Mut
Einbezug / Gemeinsamkeit

Position der vermeintlichen Sinnlosigkeit

Situation:

Burnout, Überforderung, Sinnkrise etc.

Funktion:

aufwecken, etwas verändern,überleben

Beraterische oder therapeutische Interventionen

Hier Fachleute holen,

III

Position der vermeintlichen Überlegenheit

Andere respektieren

Konzentration auf den „Ist-Zustand“

Sparsam sein mit Ratschlägen

Andere mit einbeziehen

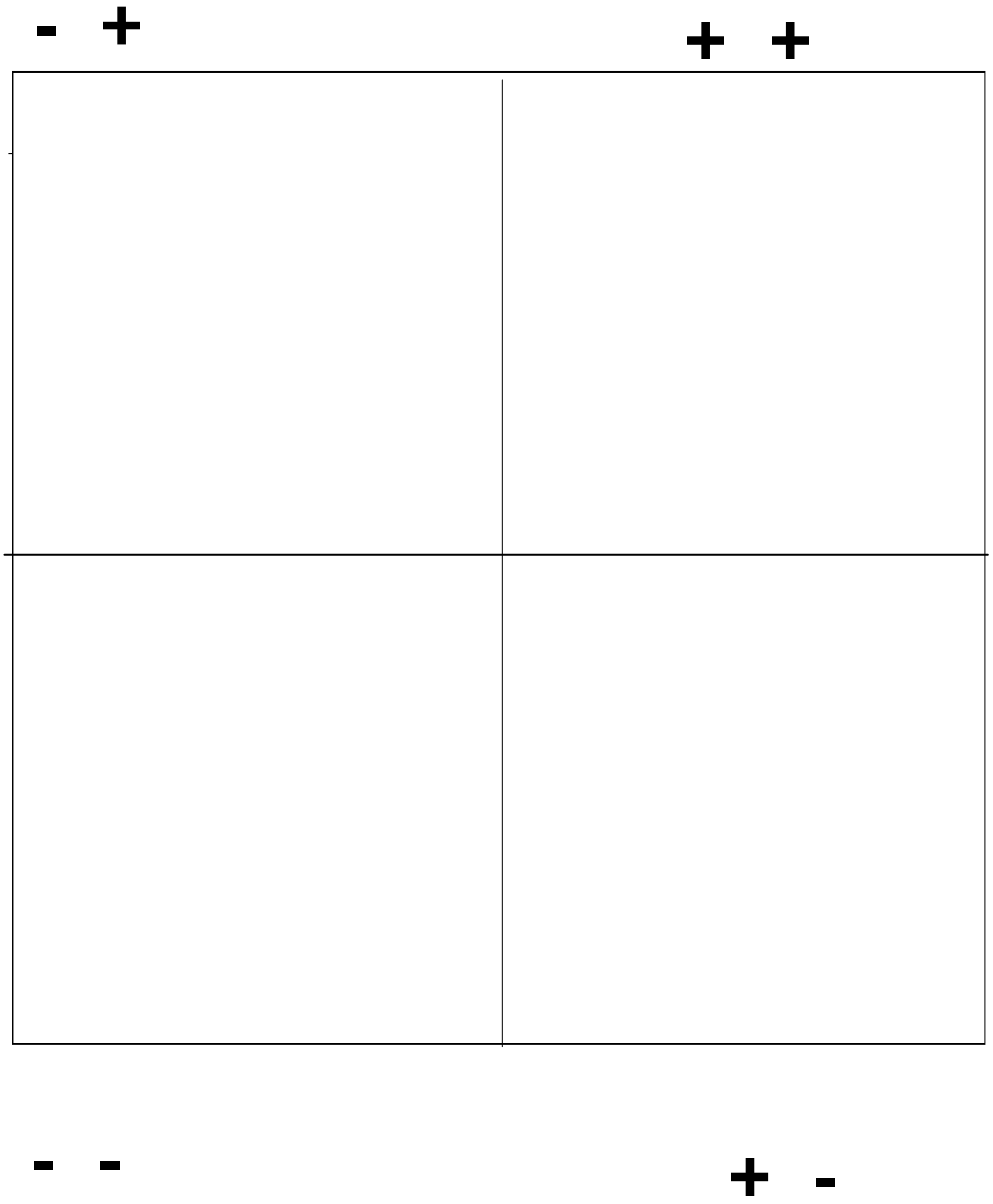
Soziale Kompetenz anreichern

IV

nach Unterlagen von Klaus Burghart

Grundpositionen - Selbstreflexion

Beschreiben Sie Situationen und Beispiele, in denen Sie sich in den verschiedenen Grundpositionen befinden in den entsprechenden Quadranten. Es ist auch möglich, dass dies nicht mit Situationen, sondern mit Personen zusammenhängt.



Grundpositionen meiner SchülerInnen

Stellen Sie sich Ihre Schülerinnen und Schüler vor. Überlegen Sie sich bei jedem Einzelnen, in welcher Grundposition sich diese Person im Allgemeinen, und wo bei Schwierigkeiten, Stress oder Belastung befinden.
Schreiben Sie die Namen der SchülerInnen in das entsprechende Feld.

- +

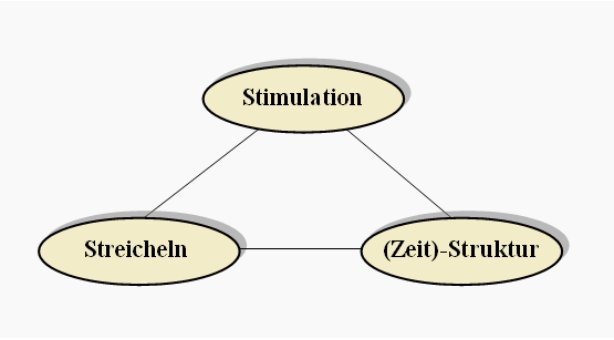
+ +

- -

+ -

Psychologische Grundbedürfnisse des Menschen

Die Transaktionsanalyse kennt drei psychologische Grundbedürfnisse. Sie meint damit nicht die physiologischen Grundbedürfnisse nach körperlichem Überleben wie Essen, Trinken, Schlafen etc., die in der Motivationstheorie von Maslow beschrieben sind.



Diese drei "S" bestimmen über das Gelingen von Vorhaben, an denen ein Mensch beteiligt ist und über seine seelische Gesundheit. Die drei "S" sind das Grundbedürfnis nach Stimulation, Streicheleinheiten und Struktur und sie stehen für gutes Gelingen. Eric Berne bezeichnet diese mit Blick auf die physiologischen Grundbedürfnisse nach Hunger auf Essen, Trinken und Schlafen auch als Hunger nach Stimulation. Aus ihm abgeleitet den Hunger nach Streicheleinheiten oder auch einfach nach Zuwendung. Aus den Bedürfnissen, uns irgendwie zu beschäftigen und Streicheleinheiten zu geben, zu bekommen oder auszuschlagen, begründet sich das dritte Grundbedürfnis nach Zeitstrukturierung, was soviel bedeutet wie, wir müssen etwas in der Zeit zwischen den Schlafphasen mit uns anfangen.

Bedürfnis nach Zuwendung: Strokes

Eric Berne hat verschiedene Arten von Hunger beschrieben, und meinte damit verschiedene menschliche Grundbedürfnisse; ähnlich wie sie Maslow in der Bedürfnis-Pyramide dargestellt hat. Der Hunger nach Strokes meint das Bedürfnis nach körperlicher Berührung bei Säuglingen genauso wie das Bedürfnis nach Zuneigung, Annerkennung oder Wahrgenommen-Werden durch andere. „Jede Transaktion (ob verbal oder nonverbal) stellt einen Austausch von Strokes dar. Jede Art von Stroke ist besser als gar keine! Erhaltene Zuwendung, sei sie auch noch so negativ, ist immer noch besser als überhaupt keine!“ Wobei gesunde Menschen lieber positive Strokes suchen, bei einem Mangel aber bereit sind, auch negative anzunehmen.

Sechs Arten von Strokes:

- nonverbale Strokes
- verbale Strokes
- positive Strokes — vom Empfänger als angenehm empfunden
- negative Strokes — vom Empfänger als schmerzlich erlebt
- bedingte Strokes — bezogen auf das, was du tust
- bedingungslose Strokes — bezogen auf das was du bist

Kinder probieren alle möglichen Verhaltensweisen aus, um herauszufinden, welche davon Strokes einbringen. Dabei ist es wahrscheinlich, dass gestroktes Verhalten wiederholt wird. Auf diese Weise verstärkt das Stroken das Verhalten. Dabei tendieren Kinder und Erwachsene dazu, ständig nach Wegen zu suchen, wie sie am sichersten zu Strokes kommen. Empfindet ein Kind einen Mangel an positiven Stokes, kann es sein, dass es beschliesst sich lieber um negative Strokes zu bemühen, statt Gefahr zu laufen, Strokes ganz entbehren zu müssen. Negative Strokes verstärken das Verhalten genauso wirksam wie positive. Das heisst nun aber nicht, dass wir Kindern nur bedingungslose positive Strokes geben sollen. Damit würden wir ja einen Teil des Kindes nicht beachten, nämlich sein Verhalten. „Bedingte Strokes, und zwar positive und negative, sind für uns wichtig, denn wir nutzen sie als Mittel, etwas über die Welt zu erfahren.“ (I. Stewart / V. Joines, Die Transaktionsanalyse, S. 133)

Bedingte Strokes geben Hinweise, wie unser Verhalten von der Umgebung wahrgenommen wird und dienen somit als Entscheidungsgrundlage, ob ich mein Verhalten ändern oder beibehalten will. Diese Wahl habe ich aber nur, wenn ich mir genügend positiver Strokes sicher bin.

Claude Steiner ist der Meinung, dass die meisten Menschen mit einem Defizit an Strokes leben und darunter auch leiden.

Strokes-Ökonomie (nach Claude Steiner)

Eltern bringen ihren Kindern die folgenden fünf einschränkenden Regeln über Strokes bei:

- Gib keine Strokes, auch wenn du gerne möchtest!
- Bitte nicht um Strokes, wenn du welche brauchst!
- Nimm keine Strokes an, wenn du welche willst und bekommen kannst oder bekommst!
- Lehne keine Strokes ab, wenn du sie nicht willst!
- Stroke dich nicht selber (...denn Eigenlob stinkt!)!

(Th. Meier, Kurzeinführung in die Transaktionsanalyse, S.55)

Bedürfnis nach Strukturierung der Zeit - Strukturhunger

Napoleon soll einmal gesagt haben: „Das Teuerste, was man mir rauben kann, ist die Zeit.“ So haben wir Menschen, wenn wir die Anregung durch Reize befriedigt haben, zusätzlich auch die gewünschte Intensität und Form von Zuwendungen erhalten haben, das Bedürfnis, dies in unseren Plan des täglichen Zeitverbrauchs zu pressen.
Die Transaktionsanalyse kennt sechs Arten, die Zeit zu verbringen. Es sind diese:

- der Rückzug
- die Rituale
- der Zeitvertreib
- die Arbeit oder Aktivitäten
- die psychologischen Spiele und
- die offene vertraute zwischenmenschliche Beziehung (Intimität)

Bedürfnis nach Anregung, Stimulation

Wenn ein Mensch geboren wird, prüft man einer Überlieferung zufolge, durch einen Klaps auf das Hinterteil, ob ein Teil der Sinne aktiv sind. In der Folgezeit werden bunte anregende Dinge in die Nähe des Kindes gebracht, um die Sinne anzuregen. Hören, Tasten, Riechen, Schmecken sollen getestet werden und wie der kleine Mensch auf Anregungen – also Reize – anderer reagiert. Die Sinne sind zentral für unser Lernen.
Menschen jeden Alters brauchen Herausforderung, Anregung und Stimulation, um sich entfalten zu können und Neues zu lernen. Dies bestätigt auch die Hirnforschung: Wenn wir unser Hirn nicht brauchen und stimulieren, verkümmert es. Wenn wir es fordern und trainieren, wird es weiter aufgebaut, funktionieren Denkprozesse und Vernetzung schneller. „Use it or lose it“ ist der bekannte Leitspruch auf Grund dieses Wissens!

Wirkungsvoll arbeiten mit Strokes (Zuwendung, Anerkennung, Beachtung)
Schülerinnen und Schüler versuchen auf alle möglichen Arten Beachtung zu erhalten. Einige haben Strategien, um zu positiven Strokes zu kommen. Anderen gelingt es immer wieder, für ihr Verhalten starke negative Zuwendung zu erhalten.

- Welche SchülerInnen suchen positive Strokes?
- Welche suchen negative Strokes?
- Wie reagieren Sie auf die verschiedenen Strategien der SchülerInnen, um beachtet zu werden?
- Was ich als Lehrperson beachte wird verstärkt. Was eröffnen sich dadurch für Möglichkeiten in der Förderung meiner Schülerinnen und Schüler?
-

Literaturhinweis zur Transaktionsanalyse

Stewart, Ian. Joines, Vann (1995). **Die Transaktionsanalyse**. Eine Einführung in die TA. Freiburg: Herder

Meier-Winter, Thomas (1994). **Anwendung der Transaktionsanalyse (TA).** Theorie und Praxis in der Schule. Buchreihe „SLZ“. Zürich: Verlag LCH. vergriffen. Download kapitelweise als pdf: http://www.dsgta.ch/139d376.html

Deutsche Literaturliste zur TA: http://www.dsgta.ch/139d246.html

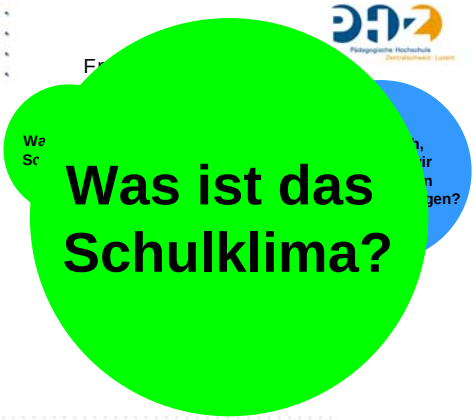
Diagnose: Mein sozialer Unterstützungsbedarf

Diagnose: Mein sozialer Unterstützungsbedarf

Unterstützungsfunktion	Ich gebe …	Ich nehme …
Zuhören Wir brauchen Menschen, die uns zuhören können: annehmend, ermutigend, mitfühlend, ohne Ratschläge zu erteilen.		
Fachliche Anerkennung Sie ist besonders wirksam, wenn sie von kompetenten, ihrerseits fachlich anerkannten Personen kommt (von Kollegen/Kolleginnen, Vorgesetzten usw.).		
Fachliche Herausforderung Damit wir nicht stagnieren, brauchen wir Herausforderungen durch andere. Kritische Menschen, die uns herausfordern, sind deshalb wichtig, um sich fachlich weiterzuentwickeln.		
Emotionale Bestätigung Wir brauchen Menschen, denen wir als Menschen, so wie wir sind, wichtig sind und bei denen wir spüren, dass sie verlässlich zu uns halten und dass wir unsere Gefühle vor ihnen nicht verstecken müssen.		
Emotionale Herausforderung Wir brauchen Menschen, die uns kritisch mit unserem So-Sein konfrontieren. Sie sind für unser Wachstum förderlich, weil sie sich mit uns auseinandersetzen.		
Gemeinsame soziale Realitäten Wir brauchen Menschen, die ähnliche Lebenssituationen, Erfahrungen und Prioritäten mit uns teilen, die aus ihrem Lebenszusammenhang heraus für uns glaubwürdig Rat anbieten können.		

Nach Pines/Aronson/Kafry (1993): Ausgebrannt. Stuttgart. Bearbeitung durch Martin Riesen

Aus: Strittmatter, Anton; Ender, Bianca. **Personalführung an Schulen.** Gewährleisten. Unterstützen. Entwickeln. Bern: Schulverlag plus, 2010



Definitionen und Indikatoren

Schulklima

Fend 1980

„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."

Halpin & Croft (In Bessoth 1989)

Klima = Persönlichkeit eines Systems

Schulklimaziele nach Fox

Produktivität (Leistungen) von Schülerinnen, Schülern und Lehrpersonen

- Grundfertigkeiten beherrschen
- Konstruktive Einstellungen entwickeln
- Entwicklung und Ausbau einer adäquaten Wissensgrundlage
- Klarstellen von Werten und Absichten
- Benutzung von entdeckenden und Problem lösenden Vorgehensweisen

Zufriedenheit bei Schülerinnen, Schülern und Lehrpersonen

- Durch Teilnahme an wertvollen Aufgaben belohnt werden
- Die Schule als einen guten Platz zum Leben und Arbeiten schätzen und geniessen
- Ein positives Selbstwertgefühl entwickeln

Fox u.a. 1973

Indikatoren bei Vuille

Schülerinnen- und Schülerperspektive

- Mitbestimmungsmöglichkeiten
- Allgemeines Wohlbefinden in der Schule
- Verhältnis zur Lehrerschaft (zu Lehrpersonen)
- Klassenklima (Verhältnis der Schüler/-innen untereinander)
- Aktives und passives Mobbing

Lehrerinnen- und Lehrerperspektive

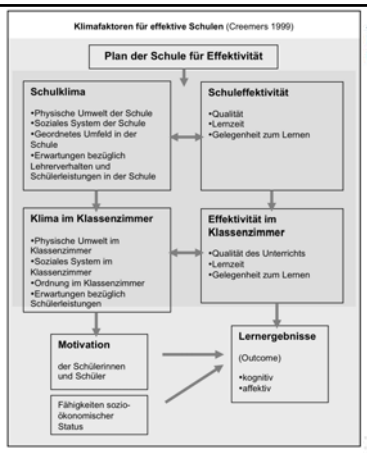
- Interesse an der Schule
- Engagement für die Arbeit
- Gemeinschaftsgefühl der Lehrkräfte
- Zusammenarbeit
- Offenheit/Vertrauen in die Schulleitung
- Engagement der Schulleitung für die Qualitätsförderung
- Berufliches Engagement der Schulleitung
- Soziale Kompetenz der Schulleitung

Vuille u.a. 2004

Faktoren des Schulklimas nach Rutter

- Einsatz von **Lob und Belohnung** als hauptsächliche pädagogische Sanktionen anstelle von Kritik und Strafe
- Verantwortung 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**, relativ straffer **Führungsstil** im Klassenzimmer
- Gute **Zusammenarbeit** im Kollegium

M. Rutter 1980



Zusammenhang Schulklima und Leistung

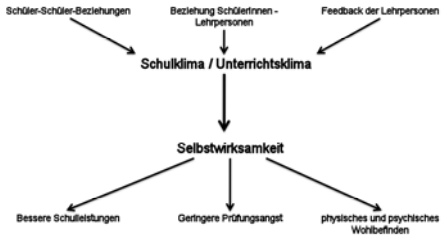
Helmke, MARKUS-Studie 2002:

Wohlbefinden der Schüler:

- Lehrperson motiviert
- Lehrperson verhält sich schülerorientiert
- Entwickelte Aufgabenkultur (anforderungsreicher Unterricht)
- Effiziente Klassenführung

Zusammenhang Schulklima und Leistung

Lars Satow (2002):
Klassenklima und Selbstwirksamkeitsentwicklung



Zusammenhang Gesundheit und Schulklima

- „Gesundheit und Schulleistungen gehen parallel. Gesündere Schüler und Schülerinnen bringen bessere Leistungen, Leistungsstarke verhalten sich gesünder."
- „Die Gesundheit der Schüler und Schülerinnen ist abhängig vom Schulklima (...). Je höher der Schulklima-Wert, über desto mehr Schutzfaktoren verfügen die Schüler/innen."
- An Schulen mit gutem Klima wird weniger geraucht, weniger Alkohol, Cannabis und Psychopharmaka konsumiert und es treten weniger Ess-Störungen und psychosomatische Beschwerden auf
- Ein gutes Schulklima erzeugt ein präventives bzw. gesundheitsförderndes Potenzial von über 30% (Vuille 2002)

Schulklima >>>> Gesundheit
+ Einfluss auf Gesundheit der SchülerInnen
+ Einfluss auf Gesundheit der Lehrpersonen
+ Gutes Klima: Schutzfaktor gesundes Verhalten
Vuille,

Schulklima >>>> Leistung
+ Einfluss auf Motivation
+ Einfluss auf Selbstvertrauen und Selbstwirksamkeitserwartung
- Angst und Desinteresse
- Stress
+ Unterstützung durch Lehrperson

Eder, Klieme, Helmke, Satow

Gesundheit >>>> Leistung
+ Ernährung: Konzentrationsfähigkeit, Aufnahmefähigkeit
+ Bewegung: Konzentrationsfähigkeit, Abbau von Aggression und Gewaltbereitschaft
- Suchtmittelkonsum, Abhängigkeit,
- psychische Krankheit
- Burnout, Erschöpfung
- Schlafmangel

Schulklima: Wirkung

- Ein gutes Schulklima hat Auswirkungen auf die Gesundheit der Lehrpersonen (Vuille 2002)
- Führungsverhalten und Betriebsklima sind wichtigste Faktoren für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz.
- Schlechtes Betriebs- und Arbeitsklima sind in Deutschland im öffentlichen Dienst mit 46% häufigste Ursache für Fehlzeiten. (Hollmann und Lühmann 2006)
- Motivationsverlust ist eine der wichtigsten Folgen von schlechtem Klima.
- Gutes Schulklima fördert die Motivation und die Selbstwirksamkeitserwartung der SchülerInnen

Wie entsteht gutes Schulklima?

Was braucht es, damit das Schulklima lebendig und gut wird?

Menschen geben der Schule Farbe

Lehrpersonen geben der Schule Farbe

Jeder Mensch bringt seine Farbe

Die Schule wird geprägt von Persönlichkeiten

Vielfalt und Heterogenität als Ressource

Schön, dass es Dich gibt!

Was Menschen brauchen für ein gutes Schulklima

- Die Gewissheit, angenommen zu sein
- Die Sicherheit, mit meiner Einzigartigkeit gefragt zu sein
- Das Vertrauen der andern in meine Fähigkeiten
- Die Geduld, dass ich mich entfalten darf
- Die Möglichkeit, zu zeigen was in mir steckt.

Für die eigene Balance sorgen

- Zeit für mich, meine Familie, meinen Freundeskreis
- Zeit für meine Hobbies und Interessen
- Genügend Bewegung
- Bewusste Ernährung
- Genügend Schlaf

- Engagement und Abgrenzung

Karikatur Wilfried Gebhard in Balancieren im Lehrberuf, Verlag LCH 2007

Zusammenarbeit und Kommunikation geben der Schule Leben

Wie wir miteinander umgehen, prägt das Klima.

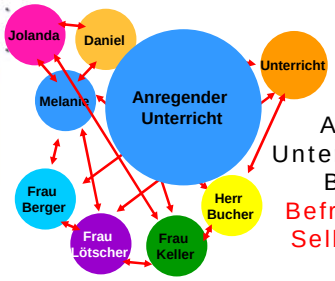
Kommunikation und Zusammenarbeit sind der Schlüssel erfolgreicher Teams

Gemeinsam statt einsam

Starke Schulen brauchen starke Teams!

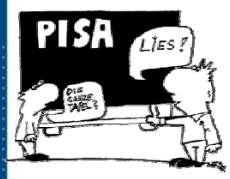
Was es braucht, damit Teamarbeit gelingt

- Grundhaltung: Meine KollegInnen und Kollegen sind in Ordnung
- Offene, klare und sorgfältige Kommunikation
- Klarheit der Abmachungen
- Bereitschaft zur Zusammenarbeit
- Gefässe und Ressourcen für die Zusammenarbeit
- Feedback und Ermutigung
- Zeit für die Anliegen der KollegInnen, niemanden allein lassen
- Gemeinsame Erfolgserlebnisse



Anregender Unterricht gibt den Beteiligten Befriedigung und Selbstvertrauen

Gutes Klima: Lernen und leisten sind an der Schule positiv besetzt



- Anregung und Herausforderung
- Vielfältige Arbeitsformen
- Individualisierte Lernformen
- Förderung von Eigenverantwortung für das Lernen
- Unterstützung beim Lernprozess
- Wir sind Profis für das Lernen und wollen gut sein

Schulleben gibt Rhythmus und Heimat

Welche Aktivitäten, Rituale und Anlässe haben Sie im Kollegium? Was wünschen Sie sich noch? Was würden Sie verändern?

Schulhaus

Schulareal

Budget Pensen

Gestaltung der Schulräume

Schulräume sind die Visitenkarte, in ihnen zeigt sich oft das Klima

Wie wohl ist es Ihnen im Lehrerzimmer?
Wie würden Sie es gestalten?

Haben Sie sich als Team schon bewusst Zeit genommen, um gemeinsame Arbeitsräume im Schulhaus gut einzurichten?

Arbeitsorganisation Nachmittag

Lesen **alleine**

Lektüre, stöbern in versch. Büchern zum Unterrichtsklima, Ideen sammeln

Intervision **Gruppe 4-8**

Zu Fragen der Teilnehmenden mit Liliane und Titus.
Ziel: eigene Fragen und Herausforderungen gemeinsam lösen

Liliane Raum:

Titus Raum:

Ideenbörse **Gruppe 4-8**

Austausch: Geben und nehmen- an **Pinwand** in Kleingruppen zu folgenden Themen:

Regeln

Rituale

Klassenanlässe

Klassenrat etc.

Slackline **zu zweit**

Balancieren im Lehrberuf üben…

Bewegung, ausprobieren, Vertrauen, einander stützen

Schulklima: Gefühlsduselei oder Qualitätsfaktor?

von Titus Bürgisser,
Leiter Zentrum Gesundheitsförderung,
Pädagogische Hochschule Zentralschweiz,
Hochschule Luzern
titus.buergisser@phz.ch

Ist das Schulklima Ausdruck einer leistungsfernen Kuschelpädagogik oder ein ernstzunehmender Qualitätsfaktor? Wie lässt sich Schulklima beschreiben? Welchen Einfluss hat es auf die Menschen der Schule? Wie lässt es sich bestimmen? Wer kann wie zu einem guten Schulklima beitragen? Das Schulklima ist nicht Glückssache, sondern kann aktiv gestaltet werden. Eine Entdeckungsreise mit konkreten Handlungsmöglichkeiten.

Das Schulklima ist oft das Erste, was wir an einer Schule wahrnehmen und an das wir uns auch dann noch erinnern, wenn viele Details aus unserer Schulzeit bereits verblasst sind.

Von Wetterschmöckern und Wissenschaftlern

Wer eine ihm bis anhin unbekannte Schule zum ersten Mal betritt, erhält innerhalb kurzer Zeit einen ersten Eindruck vom Klima dieser Institution. Wie die «Muotathaler Wetterschmöcker» nehmen wir intuitiv über alle unsere Sinne viele Eindrücke über das Wesen dieser 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 sauber 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. Zudem ist dies nur meine eigene Einschätzung.

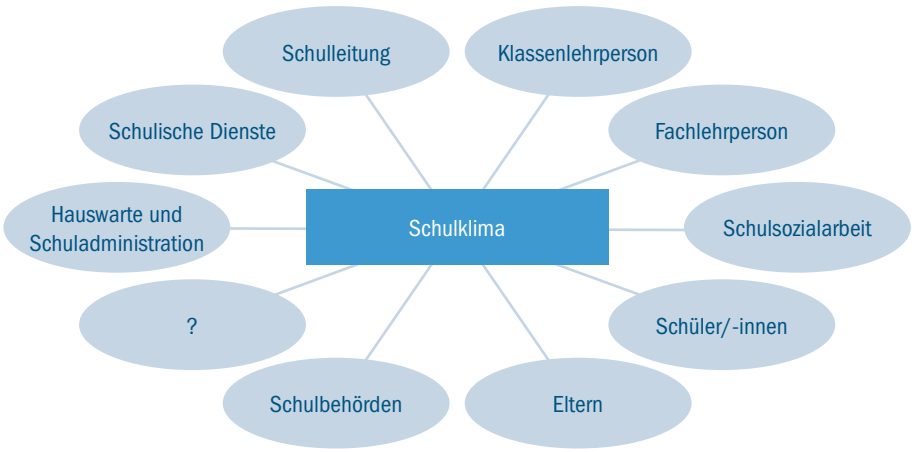
Sobald die Schulleitung, die Schüler/-innen, die Lehrpersonen oder die Eltern befragt werden, ergibt sich ein umfassenderes Bild. Es wird nun aber auch komplexer und vermutlich widersprüchlicher. Ähnliche Erfahrungen können auch von ersten Begegnungen mit Menschen, mit Gruppen oder Klassen berichtet werden. Für den Alltag ist die Fähigkeit zur spontanen Wahrnehmung des sozialen Klimas hilfreich, um sich in einer neuen Umgebung zurechtfinden zu können.

Aus wissenschaftlicher Perspektive ist die Erfassung des Klimas weit schwieriger. Die verborgenen Gefühle und Gedanken der Menschen müssen anhand von Wahrnehmbarem und Messbarem erschlossen werden. Dies geschieht dadurch, dass die äusserlich nicht wahrnehmbaren Werthaltungen und Gefühle durch geeignete Indikatoren, die man beobachten kann, erforscht werden. «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.» (Bessoth & Weibel, 2003, S. 14)

Wirkung auf Lehrpersonen und Schüler/-innen

Die Wirkung des Schulklimas ist durch viele Studien belegt. Bei Lehrpersonen hat das Schulklima Auswirkungen auf die Motivation und die Leistungsbereitschaft. Ein schlechtes Klima führt zu abnehmender Motivation und kann ausschlaggebend für einen Stellenwechsel sein. Die Aufgaben und Herausforderungen an den Lehrerberuf sind an den meisten Schulen ähnlich. Doch das Schulklima macht den Unterschied aus: Ob sich die Lehrperson von der Schulleitung unterstützt fühlt, ob die Zusammenarbeit mit den Kollegen/-innen bereichernd und fruchtbar ist, sind wesentliche Aspekte des Schulklimas.

Abbildung:
Das Schulklima aus verschiedenen Blickwinkeln (Bürgisser 2010)



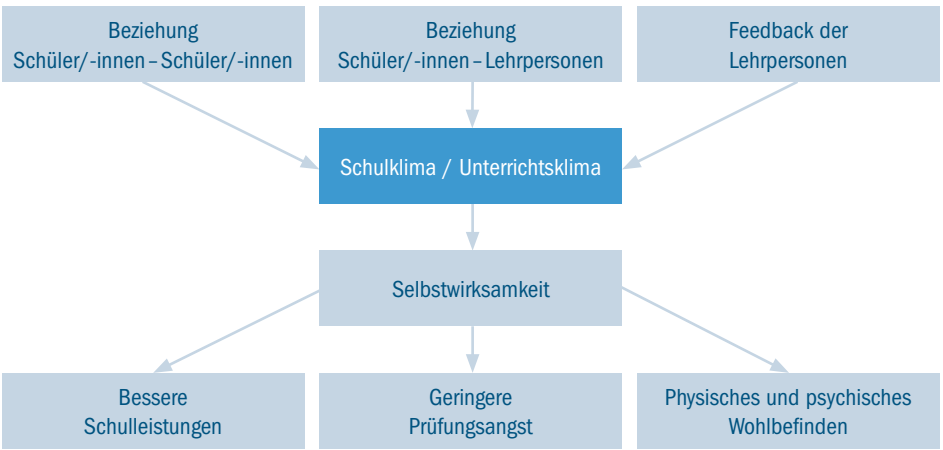
Nach ihrer Romreise erstellen Schülerinnen des Schwerpunktfachs Italienisch ein Poster (siebe Beitrag «Diario di Roma» auf Seite 28).

Bei den Schülern/-innen sind Zusammenhänge zwischen dem Schulklima und der schulischen Leistung bekannt. Hosenfeld und Helmke 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 in Hascher, 2004, S. 114)

Höchst interessante Ergebnisse erhält Lars Satow (2000) in einer Längsschnittstudie in der Sekundarstufe I, welche die Zusammenhänge zwischen Klassenklima und Selbstwirksamkeitsentwicklung untersucht hat. Dabei konnten Zusammenhänge zwischen dem Schulklima und der Selbstwirksamkeit der Schüler/-innen belegt werden. Die erhöhte Selbstwirksamkeit drückt sich aus durch bessere Schulleistungen, geringere Prüfungsangst sowie physisches und psychisches Wohlbefinden.

→

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



Schulklima: Leistung und Wohlbefinden

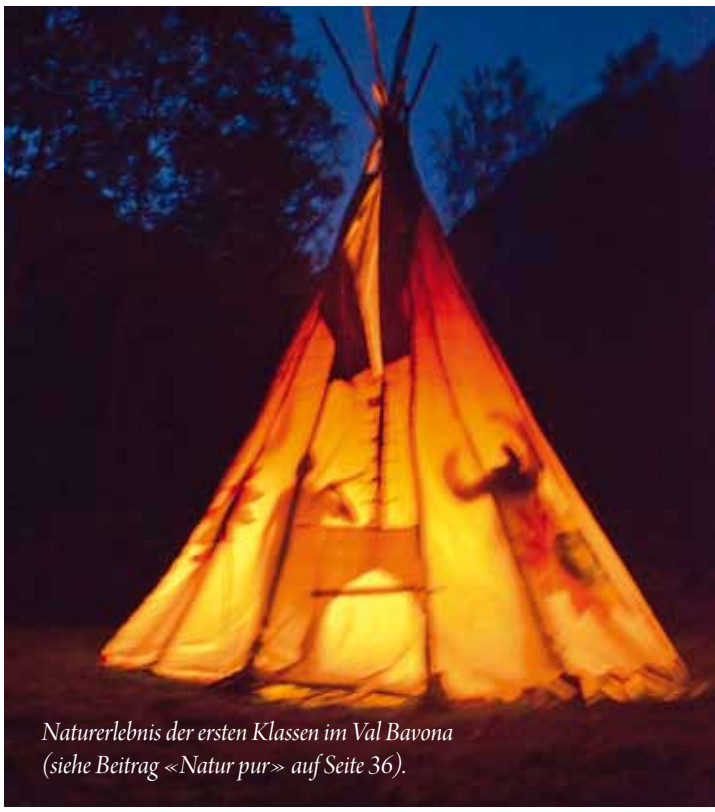
Einfache Definitionen zum Schulklima gibt es nicht. Erst im Vergleich mehrerer Definitionen und in Kombination mit den verwendeten Indikatoren ergibt sich ein ungefähres Bild. Der Forscher Fend legt die Betonung darauf, dass das Klima in Gruppen gemeinsam konstruiert wird und so ein sichtbarer und gelebter 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.» (Fend, 1977) Das heisst, das Schulklima ist der gelebte und erfahrbare Ausdruck der Schulkultur. Halpin & Croft haben den komplexen Begriff auf eine treffende Kurzformel reduziert: «Klima ist die Persönlichkeit eines Systems.» (Halpin &Croft zitiert nach Bessoth, 1989)

Wer mit Schulklima vor allem Wohlbefinden verbindet, greift zu kurz. Alle Untersuchungen zum Schulklima verbinden Aspekte von Leistung und Lernen mit Aspekten des Wohlbefindens. Beispiele für Indikatoren sind dabei:

Indikatoren bezüglich Leistung und Lernen
- Gut vorbereitete Lektionen, guter Führungsstil im Klassenzimmer
- Gute Schulleistungen werden hoch bewertet; Rahmenbedingungen, die das Lernen fördern und ermöglichen
- Mitverantwortung und Mitbestimmung der Schüler/-innen
- Grundfertigkeiten beherrschen
- Konstruktive Einstellungen entwickeln
- Entwicklung und Ausbau einer adäquaten Wissensgrundlage
- Klarstellen von Werten und Absichten
- Benutzung von entdeckenden und problemlösenden Vorgehensweisen

Indikatoren zum Wohlbefinden
- Einsatz von Lob und Belohnung als hauptsächliche pädagogische Sanktionen anstelle von Kritik und Strafe
- Komfort für Schüler/-innen sowohl materiell als auch personell: jede Schülerin und jeder Schüler hat in der Schule eine persönliche erwachsene Bezugsperson
- Die Schule als einen guten Platz zum Leben und Arbeiten schätzen und geniessen
- Physische Umwelt: Schulhaus, Klassenzimmer
- Gutes Vorbild der Lehrerschaft
- Sicherheit, Schutz vor Gewalt und Mobbing
- Gute Schüler-Schüler-Beziehungen
- Gute Lehrer-Schüler-Beziehungen
- Gute Lehrer-Lehrer-Beziehungen (Zusammenarbeit, gemeinsame Werte und Haltungen)

In Bezug auf das Organisationsklima und somit den Arbeitsplatz der Lehrpersonen gibt es weitere Indikatoren. Das von Bessoth & Weibel (2003) entwickelte Organisations-Klima-Instrument für Schweizer Schulen OKICH umfasst mehrere Instrumente, welche vor allem die Führungsqualität an Schulen und somit die Schulleitung und die Lehrpersonen im Fokus haben. Sie verwenden folgende Indikatoren:



Naturerlebnis der ersten Klassen im Val Bavona (siehe Beitrag «Natur pur» auf Seite 36).

Lehrer/-innen-Faktoren	Schulleitungs-Faktoren
- Interesse an der Schule - Berufliches Engagement - Gemeinschaft der Lehrpersonen - Kooperationsverhalten	- Offenheit / Vertrauen - Schulentwicklung - Glaubwürdigkeit - Sozialkompetenz

Das Schulklima aktiv gestalten

Ein gutes Schulklima ist ein zentrales Element jeder qualitätsbewussten Schule. Es steht und fällt mit der an der Schule gelebten Kultur, das heisst der Art, wie die Schule die Beziehungen mit allen Beteiligten gestaltet.

Gestaltungsmöglichkeiten auf mehreren Ebenen:
- Ebene Schule
- Ebene Kollegium
- Ebene Klasse

Die Leitungspersonen haben besonders grossen Einfluss auf das Klima. Die Art, wie eine Klasse, eine Schule oder ein Team geführt wird, wirkt sich sehr direkt auf das Klima aus.

Einfluss nicht unterschätzen – bei mir anfangen

Gemeinsame Werte und Haltungen
Grundlage sind gemeinsame Werte und Haltungen der Verantwortlichen einer Schule: Von welchem Menschenbild gehen wir aus? Was

Zentrum Gesundheitsförderung PHZ Luzern

Das Zentrum Gesundheitsförderung der PHZ Luzern begleitet und unterstützt Schulen auf dem Weg zu einer Gesundheitsfördernden Schule. Auf der Basis der folgenden Bausteine entwickeln wir gemeinsam mit den Schulen konkrete Angebote:
- Gesundheitsmanagement – Gesundheitsförderung wirksam planen
- Prima Klima – Auf das Schulklima kommt es an
- Lehrergesundheit – Umgang mit Stress und Belastung
- Gesundheitskompetenzen für Schüler/-innen

Gerne beraten wir Sie persönlich und passen die Angebote auf Ihre Bedürfnisse an! Nehmen Sie mit uns Kontakt auf:
- Hanspeter Lehner, Telefon 041 228 69 26, hanspeter.lehner@phz.ch
- Titus Bürgisser, Telefon 041 228 69 51, titus.buergisser@phz.ch

www.wbza.luzern.phz.ch/gesundheitsfoerderung

haben wir für Vorstellungen von guten Lehr –und Lernprozessen. Was wollen wir an unserer Schule gemeinsam erreichen. Diese Haltungen prägen die Gestaltung der Zusammenarbeit, der Beziehungen sowie den Unterricht.

Anregenden Unterricht gestalten
Herzstück eines guten Klimas ist anregender und herausfordernder Unterricht. Deshalb ist Unterrichtsentwicklung auch Grundlage für ein gutes Klima. Nur Schüler/-innen, die den Unterricht als anregend erleben und genügend herausgefordert werden, werden sich längerfristig an der Schule wohl fühlen und ihre Möglichkeiten in der Schule ausbauen können.

Lebendiges Schulleben – Rituale und Schulanlässe
Die Schule legt ein jährliches Programm fest: Feste mit Musik und Tanz, Theatergruppen, Angebote von ausserschulischen Aktivitäten (Sport-, Hobby- oder Arbeitsgruppen).

Gute Lern- und Arbeitsbedingungen schaffen
Regeln schaffen Klarheit, was an der Schule gilt und sie stellen sicher, dass an der Schule Voraussetzungen für das Lernen vorhanden sind. Die Schüler/-innen brauchen einen Rahmen und Sicherheit.
Die Einrichtung des Schulhauses und der Schulräume, sowie die Gestaltung der vorhandenen Räume ist Ausdruck der Werte und Haltungen der Schule. Der Raum als dritter Erzieher hat einen wichtigen Einfluss auf die Menschen, die in diesen Räumen arbeiten und lernen.

Kooperatives und integratives Kollegium
An der Schule entsteht ein fachlicher Austausch beispielsweise über Fachliteratur und Unterrichtsformen. Der Besuch von ausserschulischen Veranstaltungen wird gefördert. Neue Kollegen/-innen werden sorgfältig eingeführt und betreut.

Positives Verhältnis zwischen Lehrenden und Lernenden
Lehrpersonen fühlen sich gemeinsam verantwortlich für eine funktionierende, lebendige Gemeinschaft im Kollegium und in den Klassen. Ziel ist, einen freundlichen, respektvollen Umgangston zwischen Lehrpersonen und Schülern/-innen zu pflegen. Achtung und Wohlwollen prägen die Beziehung zu den Schülern/-innen. Lehrpersonen haben hohe Leistungs- und Disziplinansprüche.

Schulleitung mit Führungskompetenz und Managementfähigkeiten
Die Schulleitung geht die Probleme aktiv und lösungsorientiert an. Sie besitzt den Überblick, was an der Schule vorgeht und fördert Ideen und Anregungen, welche das Leben an der Schule vielseitiger gestalten. Sie diskutiert anstehende Entscheidungen offen und freimütig.

Schulklima und Schulqualität hängen zusammen

Schulklima und Schulqualität sind untrennbar miteinander verbunden. Wer eine gute Schule will, muss auch ins Schulklima investieren. Eine Investition, die sich in kurzer Zeit auszahlt. Deshalb untersuchen alle externen Schulevaluationen auch das Schulklima als wichtigen Qualitätsfaktor.

Bei mir anfangen …

Zum Schulklima können alle einen Beitrag leisten, überall und jederzeit. Die Schüler/-innen, die Lehrpersonen, die Schulleitung, die Eltern. Es beginnt damit, dass wir einander grüssen, den anderen mit Respekt und Interesse begegnen, und dass wir unser Bestes tun, damit Lernen gelingt und Schule eine spannende und bereichernde Erfahrung sein kann.
Dann können wir auch nach Jahren mit glänzenden Augen erzählen: «Weisst Du noch … ?»
Der erste Schritt dazu beginnt bei mir selber – hier und jetzt.

Literaturverzeichnis

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

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

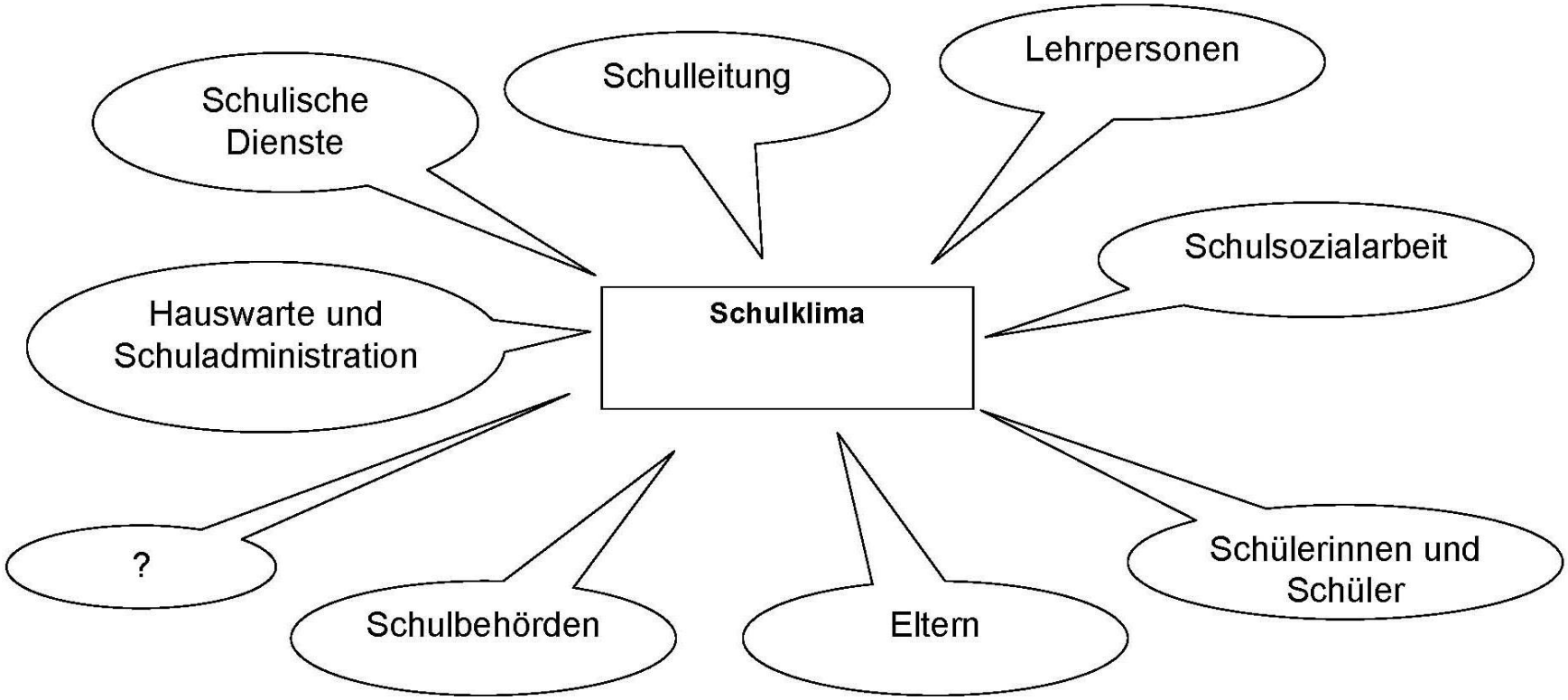
Hascher, T. (Hrsg.) (2004). Schule positiv erleben – Ergebnisse und Erkenntnisse zum Wohlbefinden von Schülerinnen und Schülern. Bern: Haupt.

Satow, L. (2000). Klassenklima und Selbstwirksamkeitsentwicklung. Eine Längsschnittstudie in der Sekundarstufe I. (Classroom Climate and the Development of Perceived Self-Efficacy). Freie Universität Berlin: Digitale Dissertation. www.diss.fu-berlin.de/2000/9/index.html

Ausführlicher Artikel:
Wicki, W., Bürgisser, T. (2008) (Hrsg.). Praxishandbuch Gesunde Schule. Gesundheitsförderung verstehen, planen und umsetzen. Bern: Haupt

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?



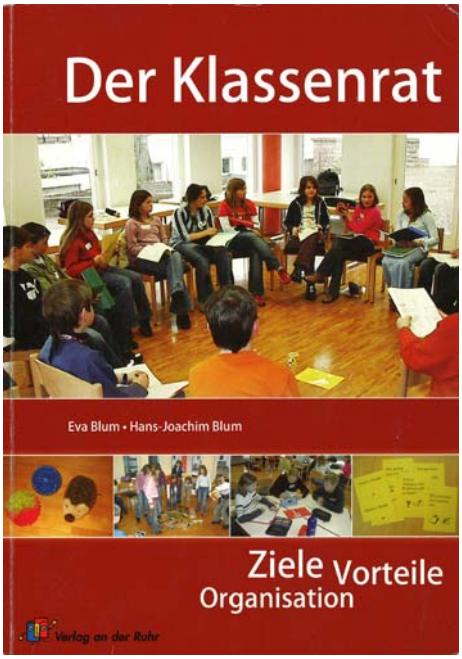
© Titus Bürgisser, PHZ Luzern, 2009

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?**

© PHZ Luzern Kompetenzzentrum Schulklima, 2010

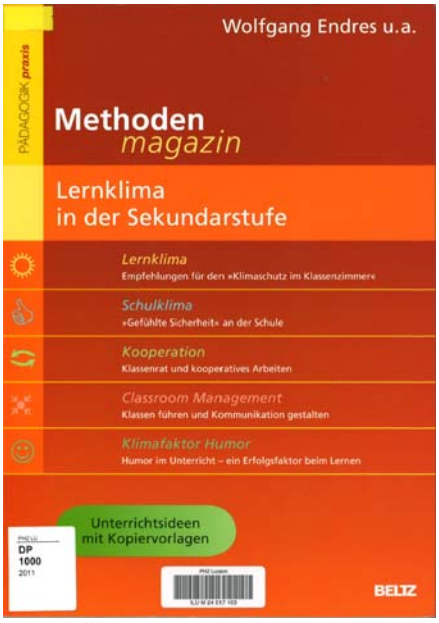


1. Klassenrat: Was ist das?
2. Klassenrat: Wozu?
3. Klassenrat: Wie geht das?
4. Schüler leiten den Klassenrat
5. Vorbereitung auf den Klassenrat

Blum Eva, Blum Hans-Joachim

Der Klassenrat
Ziele Vorteile Organisation

Verlag an der Ruhr
Müllheim an der Ruhr, 2006

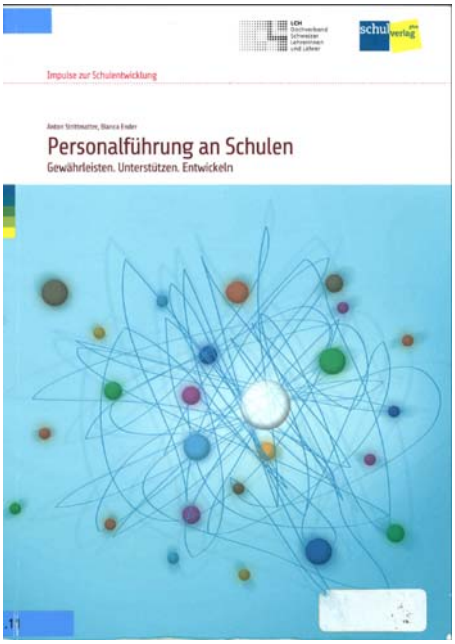


Endres, Wolfgang u.a.

Methoden Magazin
Lernklima in der Sekundarstufe

Beltz Verlag
Weinheim und Basel, 2011

1. Lernklima
   Empfehlungen für den „Klimaschutz im Klassenzimmer“
2. Schulklima
   „Gefühlte Sicherheit“ an der Schule
3. Kooperation
   Klassenrat und kooperatives Arbeiten
4. Classroom Management
   Klassen führen und Kommunikation gestalten
5. Klimafaktor Humor
   Humor im Unterricht – ein Erfolgsfaktor beim Lernen



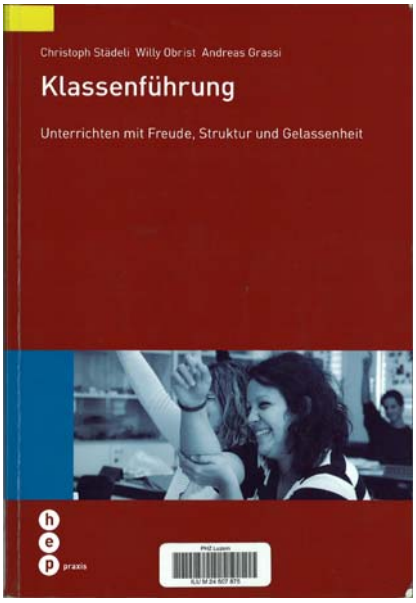
Strittmatter Anton, Ender Bianca

Personalführung an Schulen
Gewährleisten. Unterstützen. Entwickeln

Schulverlag plus AG
2010

Materialien für

- Verschiedene Gesprächsformen
- Kollegiale Beratung in Gruppen
- Diagnoseinstrument: Mein sozialer Unterstützungsbedarf
- Feedbackregeln



- Der Anfang
- Der Umgang mit den Lernenden
- Kommunikation
- Struktur
- Kompetenzen fördern
- Überforderung – Unterforderung
- Lernen lernen
- Clever üben

Städeli Christoph, Obrist Willy, Grassi Andreas

Klassenführung
Unterrichten mit Freude, Struktur und Gelassenheit

h.e.p. Verlag ag
Bern, 2008

Reisch Renate, Schwarz Guido

Klassenklima – Klassengemeinschaft
Soziale Kompetenz erwerben und vermitteln

öbv&hpt VerlagsgmbH & Co.KG
Wien, 2002

Wissenschaftliche Grundlage
Bedeutung eines guten Klassenklimas – Merkmale einer konstruktiven Klassengemeinschaft – Die Rolle des Lehrers – Einflüsse auf das Klassenklima – Grundlagen der Gruppendynamik für Lehrer – Führungsstile: Kritik und Alternativen – Menschliche Entwicklungsphasen und Klassenklima
Praxis
Entwicklung von Klassengemeinschaft in der Praxis
Zukunft
Zur Zukunft des Bildungssystems

Dinkmeyer Don Sr., Mac Kay Gary D., Dinkmeyer Don Jr.

STEP – Das Buch für Lehrerinnen
Wertschätzende und professionell der Schulalltag gestalten

Beltz Verlag
Weinheim und Basel, 2011

1. Wir verstehen das Verhalten unserer Schüler und ändern unsere Reaktion
2. Der Einfluss des Lebensstils auf die Interaktion zwischen Lehrer und Schüler.
3. Das Selbstwertgefühl durch Ermutigung stärken – zum Lernen motivieren
4. Respektvolle Kommunikation: Zuhören, um zu verstehen, und reden, um verstanden zu werden
5. Kooperation bei der Lösung von Problemen
6. Sinnvolle, kooperative Disziplin als pädagogischer Prozess – zur Prävention und als Intervention
7. Sinnvolle, kooperative Disziplin: was können wir tun, wenn…?
8. Die Klasse als Gruppe: Die Kräfte der gruppe in ihrer Dynamik verstehen und – zum Wohle des Einzelnen und der Gruppe - nutzen
9. Die Klasse als Gruppe: Die Klasse führen und die soziale Kompetenz der Schüler stärken
10. Die Zusammenarbeit von Eltern und Lehrern im Sinne der Erziehungs- und Bildungspartnerschaft

Greiner, Felix

Methoden, Tricks und Kniffe für den täglichen Unterricht

Klassenführung, Rituale, Aktivierung, Rhythmisierung und Disziplin

Brigg Pädagogik Verlag GmbH
Augsburg, 2011

Eine Sammlung von Spielen, Methoden und Anregungen zu

- Mit einer Klasse neu beginnen
- Klassenführung
- Gruppen bilden – Gruppen stärken
- Rituale
- Aktivierung und Rhythmisierung
- Informationen, Ideen, Meinungen sammeln und austauschen
- Übern, Sichern, Wiederholen – Anwendung von Wissen

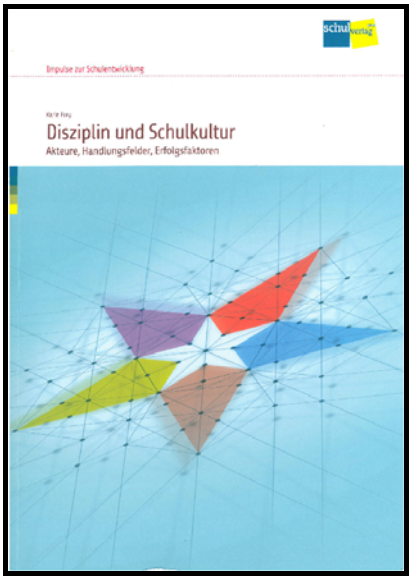
Laning, Jonas

Gegen Chaos und Disziplinarschwierigkeiten
Eigenverantwortung in der Klasse fördern

Verlag an der Ruhr
Müllheim an der Ruhr, 2004

Von neuen Grenzen und alten Konsequenzen – eine Sammlung mit 30 praktischen Ideen

- Methoden
- Rituale
- Projekte



Frey, Karin

Disziplin und Schulkultur
Akteure, Handlungsfelder, Erfolgsfaktoren

Reihe: Impulse zur Schulentwicklung

Schulverlag Plus, 2010

Das Disziplin-Pentagramm als Gesprächs- und Reflexionsgrundlage für die Bearbeitung oder Prävention von Disziplinproblemen:

- Das Disziplin-Pentagramm
- Bildung und Erziehung zwischen Disziplin und Freiheit
- Vom Umgang mit Disziplin und Ordnung an Schulen von heute – Was wir von andere lernen können
- Wie und wo Disziplinprobleme in der Schule entstehen können.
- Lösungsansätze für die Gestaltung einer präventionsfreundlichen Schulkultur
- Beiträge der Schulleitung zu einer partizipativen Schulkultur

Das Disziplin-Pentagramm

(Auszug aus: Frey, Karin. (2010). Disziplin und Schulkultur. Akteure, Handlungsfelder, Erfolgsfaktoren. Aarau, Bern: schulverlag plus, S. 8-10.)

Im Umgang mit Disziplinfragen stehen alle Beteiligten immer wieder vor Entscheidungssituationen: die Lehrerin entscheidet sich, ob sie bei einer Störung intervenieren oder noch etwas zuwarten soll; der Schulleiter trifft die Entscheidung, welche Regeln kommuniziert werden sollen; das Kollegium entscheidet sich, ob ein bestimmtes Thema anlässlich der pädagogischen Konferenz besprochen werden soll. Diese Entscheidungen werden, in Schulen wie in anderen Organisationen auch, von Menschen nach ganz persönlichen Präferenzen getroffen. Das hat Vorteile: Diese Präferenzen haben sich oft ergeben aufgrund bewährter Handlungsmuster oder Erfahrungen. Sie «passen» zur Person, schaffen also Kongruenz.

Zugleich birgt das aber auch Nachteile: Meist sind diese Präferenzen nicht bewusst und werden auch nicht transparent gemacht. Damit sind sie nicht bearbeitbar. Von Nachteil ist das insbesondere dann, wenn Entscheidungen nicht die gewünschten Ergebnisse bringen, oder wenn sie sich zu Lasten anderer auswirken.

Um Entscheidungsgrundlagen sicht- und damit bearbeitbar zu machen, scheint es hilfreich, einen Gesprächraum zur Verfügung zu haben, mit dem die Aufmerksamkeit auf unterschiedliche Einflussbereiche gelenkt wird. Dafür wurde ein Instrument in Form eines Pentagramms entwickelt. Es umreisst den Gestaltungsraum für den Umgang mit Fragen des Zusammenlebens und -arbeitens in der Schule und kann dazu beitragen, den undurchsichtigen und komplexen Handlungsraum transparenter zu machen.

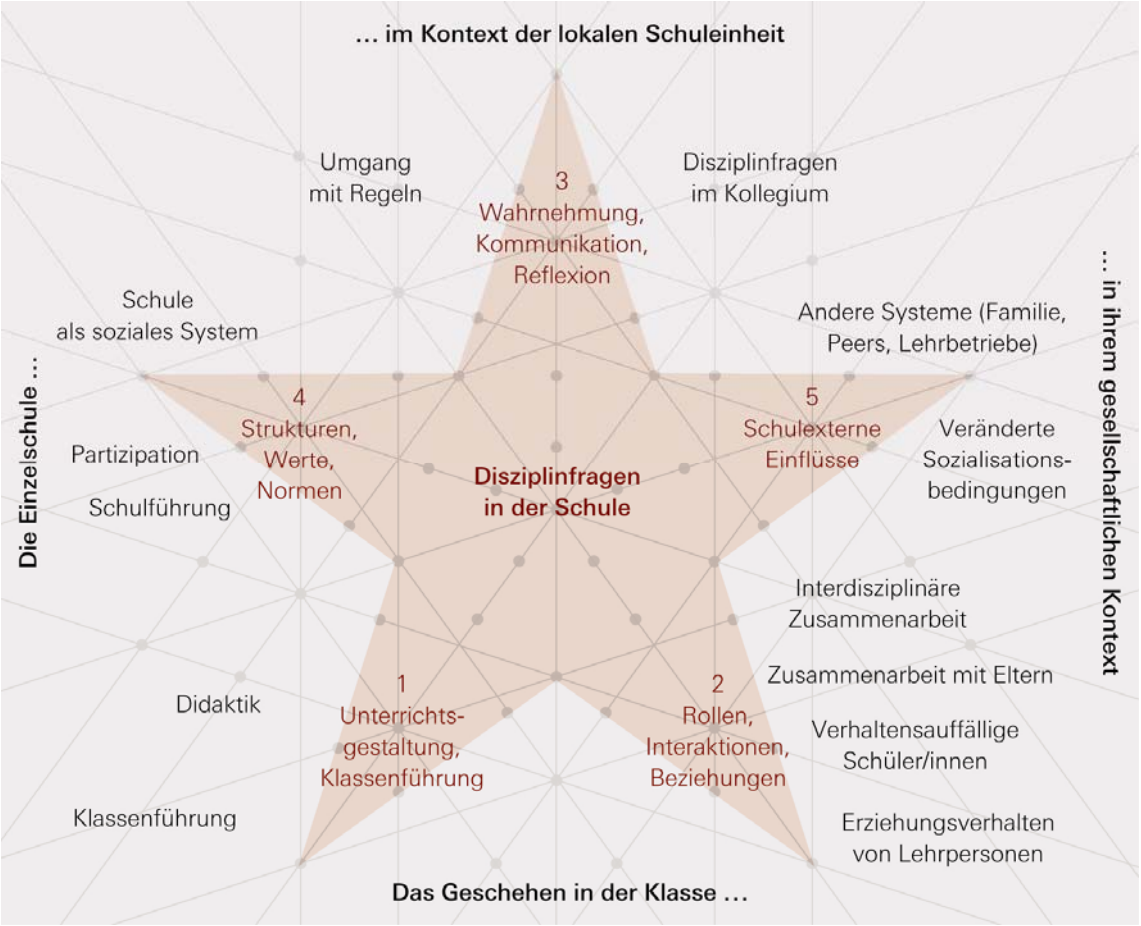


Abb.: Das Disziplin-Pentagramm als Gesprächs- und Reflexionsgrundlage für die Bearbeitung oder Prävention von Disziplinproblemen

Institut Weiterbildung und Beratung
Karin Frey
Küttigerstrasse 42
5000 Aarau
T +41 62 838 90 36
karin.frey@fhnw.ch
www.fhnw.ch/ph/iwb

Das Disziplinpentagramm eignet sich als Gesprächs- und Reflexionsgrundlage, wenn es um die Prävention oder Bearbeitung von Disziplinproblemen geht. Indem die relevanten Handlungsfelder bedacht, indem die zur Verfügung stehenden Informationen zusammengetragen und auf einander bezogen und indem einzelne Handlungen auf ihre Kohärenz oder Widersprüchlichkeiten überprüft werden, werden Interaktionen und Rückkoppelungen sichtbar. Es geraten Aspekte in den Fokus, die sonst oft unbesprochen und damit unbearbeitet bleiben. So wird es möglich, dass störende Signale nicht als Ausdruck eines gestörten Individuums, sondern als Zeichen einer Störung der sozialen Umgebung verstanden werden. Aus einer solchen Perspektive ist es auch möglich, auffällige Symptome eines Individuums als Ausdruck bzw. Folge vergeblicher Versuche und Anstrengungen zu interpretieren, *ein auf der sozialen Ebene* angesiedeltes Problem zu lösen. Das Symptom verliert seine rein pathologische Qualität und wird als Ausgangspunkt für Veränderung und angepasstere Lösungsstrategien betrachtet und genutzt. [1]

Dem Pentagramm liegt die systemtheoretische Idee zugrunde, wonach eine Schulklasse oder die Lehrpersonen, Schülerinnen und Schüler einer Schule ein soziales System bilden «das als ein Sinnzusammenhang von sozialen Handlungen verstanden wird, die auf einander verweisen und sich von einer Umwelt nicht dazugehöriger Handlungen unterscheiden lassen.»[2]

Die Anordnung der Felder weist auf den Aspekt hin, dass Disziplinfragen immer im Spannungsfeld zwischen dem Einzelnen und der Gemeinschaft entstehen. So verdeutlicht die Abbildung einerseits die Beziehung zwischen der einzelnen Schule und dem gesellschaftlichen Kontext, die sich hier grafisch gegenüberstehen. Andererseits verweist sie auf eine ähnliche Abhängigkeit zwischen dem Geschehen im Klassenzimmer (unterer Bereich) und demjenigen im ganzen Schulhaus, der ihm grafisch gegenüber angeordnet wurde.

Disziplin hat zu tun mit dem Kontext, mit Regeln, Mitbeteiligten und demjenigen, der beobachtet. Daraus ergeben sich folgende Überlegungen:[3]

- Disziplin ist kein Selbstzweck, sondern Mittel zum Zweck - zum Zweck nämlich der Erledigung einer Aufgabe, ohne das diese nicht oder nur schwerlich erledigt werden kann[4]. Disziplin ist also eine situative Strategie, deren jeweilige Bedingungen beachtet werden müssen. So ist Disziplin in einer Kaserne etwas anderes als Disziplin im offenen Unterricht; und Disziplin in der Familie kann etwas völlig anderes sein, als die Disziplin, die in der jeweiligen Schule gefordert wird. Darüber hinaus muss sogar die Disziplin der jeweiligen Schule unter Umständen angepasst werden an die Situation in einzelnen Klassen. Dieser Umstand bedeutet für die Lehrpersonen und die interne Kommunikation eine grosse Herausforderung.
  Disziplinfragen in der Schule haben immer zu tun mit Werten und Normen, mit deren Gewichtung, Geltung und Geltendmachung. Zudem sind sie abhängig von den Strukturen der Schule.

- Disziplinprobleme in der Schule äussern sich zumeist als Unterrichtsstörungen. Das Lehren und Lernen im Klassenverband stockt, hört auf, wird unerträglich oder verletzend für die Menschen. *Disziplinfragen in der Schule haben nicht nur Auswirkungen auf den Unterricht, sondern sie* entstehen *auch oft im Klassenzimmer. Unterrichtsgestaltung, Klassenführung und Kommunikation im Unterricht können mehr oder weniger konfliktanfällig gestaltet werden.*

- Aus konstruktivistischer Perspektive ist jede Aussage, jede Beschreibung beobachterabhängig. Die Art und Weise, wie beobachtet wird, definiert dasjenige, was beobachtet wird. Jede Beobachtung ist eine Auswahl, und jede Beurteilung, auch von diszipliniertem oder undiszipliniertem Verhalten, steht in engem Zusammenhang mit der Person des Beobachters. In sozialen Systemen gibt es eine Vielzahl von Regeln: offene bzw. offizielle Regeln, heimliche Regeln, Regeln für unterschiedliche Personen (Lehrpersonen, Schülerinnen, Besucher…). Damit Regeln Verhaltenssicherheit schaffen und zu einem konfliktärmeren Miteinander führen, braucht es einen sorgfältigen Umgang damit.
  Disziplinfragen in der Schule sind eng gekoppelt mit Wahrnehmung, Informationsverarbeitung und mit dem Umgang mit Regeln sowie mit der Reflexionskompetenz der Beteiligten.

- Bei Disziplinkonflikten ist es relevant, zu überlegen, wer die anderen sind, deren Regelsysteme für die Schülerin, den Schüler bedeutsam sind. Sind es z.B. einzelne Lehrpersonen, die Mitschülerinnen, die Eltern? Verhaltensweisen von Schülern, Schülerinnen dürfen nicht isoliert wahrgenommen werden. *Disziplinfragen in der Schule sind eng verwoben mit Rollenfragen, Interaktionen und Beziehungen.*
- Angesichts der Entwicklung der Gesellschaft zur Individualisierung, Enttraditionalisierung und Pluralisierung von Normen und Werten hat sich auch die Entwicklungsaufgabe von Kindern und Jugendlichen verändert. Ein gewandeltes Erziehungsverständnis und ein verändertes Generationenverhältnis sowie «heimliche Miterzieher» wie z.B. das Fernsehen (die es schon immer gegeben hat, die jedoch einflussreicher geworden sind) erschweren eine Erziehung im herkömmlichen Sinn.
  Disziplinfragen müssen unter Einbezug schulexterner Einflüsse bedacht werden. Und sie erfordern oftmals den Beizug schulexterner Unterstützung.

Literaturhinweise

[1] vgl. Selvini-Palazzoli Mara u.a. (Hrsg.).(1978). Der entzauberte Magier. Zur paradoxen Situation des Schulpsychologen. Stuttgart: Klett-Cotta. S. 52.

[2] Luhmann Niklas. 1970 /1975. Soziologische Aufklärung Bd. 1. Opladen: Westdeutscher Verlag. S. 15.

[3] vgl. Werning Rolf. (2002). Kontexte, Regeln und Mitspieler. Disziplin aus systemisch-konstruktivistischer Perspektive. in: Disziplin: Sinn schaffen, Rahmen geben, Konflikte bearbeiten. Friedrich Jahresheft XX 2002. Seelze: Friedrich. S. 27.

[4] vgl. Winkel Rainer. (2005) (7. Auflage). Der gestörte Unterricht. Diagnostische und therapeutische Möglichkeiten. Baltmannsweiler: Schneider Verlag.

Rüedi, Jürg

Disziplin in der Schule
Plädoyer für ein antinomisches Verständnis von Disziplin und Klassenführung. Begründungen, Möglichkeiten, Hindernisse und Beispiele

Haupt Verlag,
Bern, 3. Auflage 2007

- Vertiefte und breite Auseinandersetzung mit Disziplin in der Schule
- Disziplinarische Ratschläge und Empfehlungen aus der pädagogischen Fachliteratur
- Zur eigenen Person und zur persönlichen Psychohygiene: Der Umgang mit den eigenen Kräften
- Damit haben Lehrkräfte in ihrer Schulpraxis gute Erfahrungen in disziplinarischer Hinsicht gemacht
- Merkpunkte: Checkliste – 15 Fragen an Lehrerinnen und Lehrer

Lohmann, Gert

Mit Schülern klarkommen
Professioneller Umgang mit
Unterrichtsstörungen und Disziplinkonflikten

Cornelsen Verlag Scriptor
Berlin, 2011 (8. überarbeitete Auflage)

Kopiervorlagen online mit Webcode:
www.cornelsen.de/webcodes

Der Webcode befindet sich im Buch jeweils bei der Seite, die als Vorlage verfügbar ist.

Arbeitsbuch mit verschiedenen Vorlagen, Arbeitsblättern und Übungen.

- Unterrichtsstörungen und Disziplinkonflikte verstehen
- Handlungsmöglichkeiten erkennen: Dimensionen, Ebenen und Strategien
- Zum reflektierenden Didaktiker werden
- Proaktive Strategien: Prävention und Unterstützung
- Reaktive Strategien: Intervention und Problemlösung

Kopiervorlage

Diagnose des Unterrichtsklimas (Lehrerfragebogen)

Klasse: _____ Fach:_____ Lehrer: _____ Datum: _____

Aussage	+2	+1	0	–1	–2*
Ich komme gerne in diese Klasse.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe das Gefühl, die meisten Schüler mögen mich.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Schüler grüßen freundlich, wenn sie mich in der Stadt sehen.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Schüler kommen auch mit privaten Problemen zu mir.	☐	☐	☐	☐	☐
Wir lachen viel miteinander im Unterricht.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe das Gefühl, sie respektieren mich.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich glaube, sie haben keine Angst vor mir.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Schüler verbünden sich selten gegen mich.	☐	☐	☐	☐	☐
Sie sind mir gegenüber freundlich.	☐	☐	☐	☐	☐
Es herrscht kein Konkurrenzdruck.	☐	☐	☐	☐	☐
Es gibt keine Außenseiter in dieser Klasse.	☐	☐	☐	☐	☐
Es gibt keine Cliquenbildung in dieser Klasse.	☐	☐	☐	☐	☐
Es gibt kein Mobbing in dieser Klasse.	☐	☐	☐	☐	☐
Es herrscht ein freundlicher Umgangston.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Schüler gehen respektvoll miteinander um.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Schüler helfen sich gegenseitig.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Schüler setzen sich füreinander ein.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich glaube, die Schüler fühlen sich wohl in dieser Klasse.	☐	☐	☐	☐	☐

** = trifft voll zu (+2)/trifft nicht zu (–2)*

Das mag ich an der Klasse: _____

_____

_____

Das mag ich nicht an der Klasse: _____

_____

_____

© Cornelsen Verlag Scriptor, Berlin • Lohmann, Mit Schülern klarkommen

Kopiervorlage

Diagnose des Unterrichtsklimas (Schülerfragebogen)

Klasse: _____ Fach:_____ Lehrer: _____ Datum: _____

Dieser Fragebogen soll helfen, das Klima in der Klasse zu verbessern. Die Befragung ist selbstverständlich anonym. Bitte kreuze an, inwieweit folgende Aussagen zutreffen.

Aussage	**+2**	**+1**	**0**	**–1**	**–2***
Ich glaube, Herr/Frau _____ kommt gerne in unsere Klasse.	☐	☐	☐	☐	☐
Die meisten Schüler mögen ihn/sie.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich grüße freundlich, wenn ich ihn/sie in der Stadt sehe.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich kann auch mit privaten Problemen zu ihm/ihr kommen.	☐	☐	☐	☐	☐
Wir lachen viel miteinander im Unterricht.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe Respekt vor ihm/ihr.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe keine Angst vor ihm/ihr.	☐	☐	☐	☐	☐
Wir verbünden uns selten gegen ihn/sie.	☐	☐	☐	☐	☐
Wir sind freundlich zu ihm/ihr.	☐	☐	☐	☐	☐
In unserer Klasse gibt es keinen Konkurrenzdruck.	☐	☐	☐	☐	☐
Es gibt keine Außenseiter in dieser Klasse.	☐	☐	☐	☐	☐
Es gibt keine Cliquenbildung in dieser Klasse.	☐	☐	☐	☐	☐
Es gibt kein Mobbing in dieser Klasse.	☐	☐	☐	☐	☐
Es herrscht ein freundlicher Umgangston.	☐	☐	☐	☐	☐
Wir gehen respektvoll miteinander um.	☐	☐	☐	☐	☐
Wir helfen uns gegenseitig.	☐	☐	☐	☐	☐
Wir setzen uns füreinander ein.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich fühle mich wohl in dieser Klasse.	☐	☐	☐	☐	☐

** = trifft voll zu (+2)/trifft nicht zu (–2)*

Das mag ich an Herrn/Frau _____ : _____

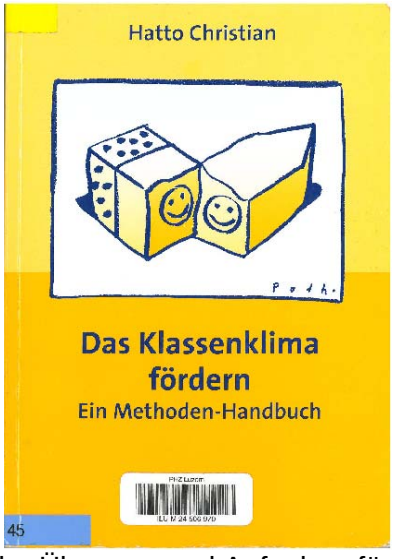
Das mag ich nicht an ihm/ihr: _____

Das mag ich an der Klasse: _____

Das mag ich nicht an der Klasse: _____

Diese Klasse entspricht zu _____ Prozent meinem Idealbild von einer Klasse.

© Cornelsen Verlag Scriptor, Berlin • Lohmann, Mit Schülern klarkommen



Hatto, Christian

Das Klassenklima fördern
Ein Methoden-Handbuch

Cornelsen Verlag Scriptor
Berlin, 2003

Praktische Übungen und Aufgaben für die Anwendung mit der Klasse

- Kommunikationsfertigkeit und Klassengemeinschaft geordnet nach den verschiedenen Phasen, in denen sich eine Gruppe / Klasse befindet
- Lernmotivation und Lernklima:
    - Grundlagen und stufenübergreifende Methoden
    - Erlebter Lernerfolg
    - Folgen des Lernerfolgs
    - Vorteilhafte Ursachenerklärung
    - Positives Selbstbild und Erfolgszuversicht
    - erreichbare Zielsetzunge
    - Stetes und effektives Arbeitsverhalten
- Gesprächsmethoden
    - Grundlagen
    - Das Menschenbild in der Gesprächsführung
    - Anwendung
- Moderation und Visualisierung

Kowalczyk, Walter
Ottich, Klaus

Mit Schülern zusammenarbeiten
Klassen professionell führen

Cornelsen Verlag Scriptor
Berlin, 2009

Mit konkreten Ideen für den Schulalltag

- Erwerb der Sozialkompetenz: In der „eigenen Klasse“
- Erziehung: Zwischen Prävention und Intervention
- Der feste Rahmen: Präventive Massnahmen
- Auf Störungen reagieren: Interventionen
- Nachhaltiges Lehren, nachhaltiges lernen: Ein Weg aus der Routinefalle
- Soziales lernen im Schulprogramm verankern

Siehe Beispiele / Fragebogen auf den folgenden Seiten

Klein, Antonia
Schmidt, Brunhilde

Ich – Du – Wir alle
33 Spiele für soziales Kompetenztraining

Verlag an der Ruhr
Müllheim an der Ruhr, 2009

Praktische Spiele und Anregungen

- Einleitung
- Zum Warmwerden
- Modul I: ICH
- Modul II: ICH und DU
- Modul III: WIR
- Modul IV: ICH probiere mich aus
- Transfer in den Alltag
- Nützliches und Informatives zum Schluss

Meier, Thomas

Anwendung der Tranbsaktionsanalyse
Theorie und Praxis in der Schule

Buchreihe „SLZ“ im Verlag LCH
Zürich, 1994
Vergriffen

Download des ganzen Buches kapitelweise unter:
http://www.dsgta.ch/139d376.html

Grundlagen der Kommunikation und Persönlichkeitsentwicklung und deren Anwendung in der Schule.

Transfer – Nächste Schritte in meinem Unterricht

Die Lehrkraft geht wertschätzend mit den Schülern um

Was nehme ich mit?

Wie setze ich es konkret um?

Die Schüler gehen wertschätzend miteinander um

Was nehme ich mit?

Wie setze ich es konkret um?

Die Schüler gehen wertschätzend mit der Lehrkraft um

Was nehme ich mit?

Wie setze ich es konkret um?