Was macht „gute“ Präventions- und Entwicklungsförderungskonzepte aus?

Bestandteile

- formulierte Ziele der schulischen Prävention und Entwicklungsförderung
- Übersicht und Beschreibung der konkreten themenübergreifenden und -spezifischen Maßnahmen
- konkreter Umsetzungsplan mit klarem Zeitrahmen und Verantwortlichkeiten
- Darstellung von Fortbildungsmaßnahmen für Lehr- und pädagogische Fachkräfte
- Darstellung der Maßnahmen der Elternarbeit
- Darstellung der Vernetzung mit kooperierenden und unterstützenden Einrichtungen

Einbindung in schulische Prozesse

- idealerweise in ein Schulentwicklungskonzept eingebettet, darin festgeschrieben und aus dem schulischen Leitbild abgeleitet
- im Schulprogramm verankert
- durch Schulleitung initiiert, begleitet und getragen
- wird als gemeinsames Anliegen aller an Schule beteiligter Gruppen betrachtet
- sollte in der Entstehung alle an Schule beteiligten Gruppen zumindest berücksichtigen
- sollte zumindest von einem Großteil des Kollegiums getragen und befürwortet sein
- ist allen bekannt und zugänglich
- unmittelbar angeschlossen sind Maßnahmen, die Früherkennung ermöglichen sowie Handlungsleitfäden zum Umgang mit bestimmten Vorkommnissen

Merkmale der konkreten Maßnahmen

Die einzelnen Maßnahmen …

- sind theoretisch und empirisch fundiert.
- sind an der Entwicklung der Heranwachsenden orientiert.
- gehen über Wissensvermittlung hinaus: sind interaktiv und partizipativ gestaltet und bieten Möglichkeiten zum Einüben von Verhaltensweisen.
- folgen einem strukturierten Vorgehen.
- werden entsprechend der Vorgaben gut umgesetzt.

In der Gesamtschau …

- werden die Maßnahmen aus einem Bedarf abgeleitet und zum Erreichen formulierter Ziele eingesetzt.
- sind die Maßnahmen langfristig angelegt und nicht als einmalige Aktion geplant.
- werden mehrere Ebenen und mehrere Personengruppen angesprochen.
- werden auch Präventionsprogramme umgesetzt.
- stehen für die Umsetzung ausreichend materielle, zeitliche und personelle Ressourcen zur Verfügung.

Prozess der (Weiter-) Entwicklung

(zirkuläres) Durchlaufen folgender Phasen:

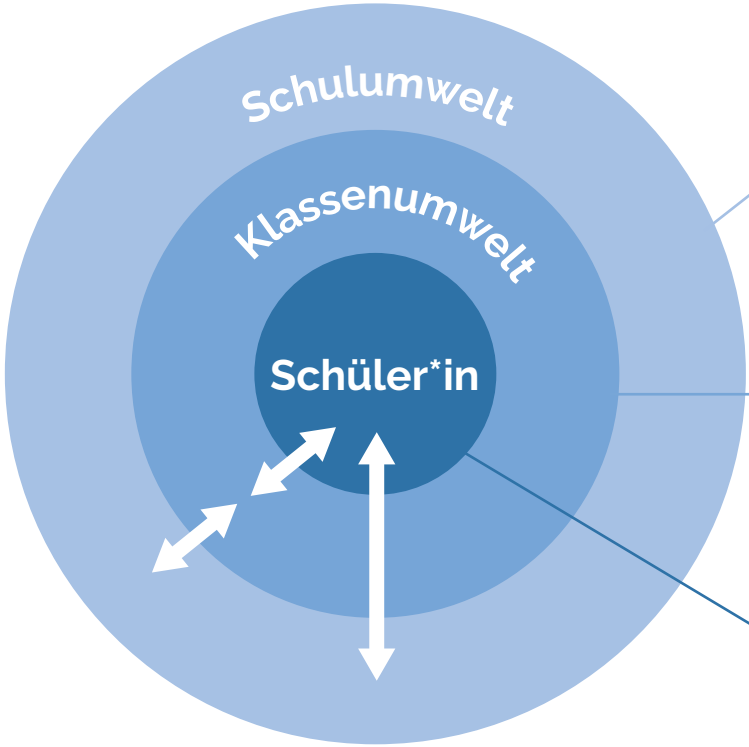
- Schulleitung initiiert und begleitet
- Steuerung durch beauftragte Konzeptgruppe
- Motivation für die (Weiter-) Entwicklung des schuleigenen Konzepts schaffen
- Analyse des Ist-Zustandes und Ableitung von Bedarfen
- Erarbeiten von Leit-, strategischen und Handlungszielen der Prävention und Entwicklungsförderung
- Verschriftlichung und gemeinsame Verabschiedung des Konzepts
- Überwachung der Umsetzung der festgeschriebenen Präventions- und Entwicklungsförderungsarbeit
- Evaluation: Auswertung der Umsetzung und der Effekte
- kontinuierliche Weiterentwicklung und Verankerung im Schulprogramm

Was bringt uns die (Weiter-)Entwicklung eines Konzepts?

- ressourcenschonende Verknüpfung verschiedener Themen der Prävention und Entwicklungsförderung
- Prävention spart Zeit: Reduktion der Häufigkeit akuter „Feuerwehreinsätze“ durch frühzeitiges und systematisches Handeln
- systematisches und gemeinsames Vorgehen entlastet Einzelne und eröffnet allen die Möglichkeit, sich konstruktiv einzubringen
- bisher Geleistetes und Erreichtes wird sichtbarer und kann anerkannt werden
- erleichtert Entscheidungen bezüglich laufender und neuer Maßnahmen
- Aufbau tragfähiger Kooperationen ohne Handlungsdruck
- Handlungssicherheit, Orientierung und Rollenklarheit
- langfristig entstehen für die Schulkultur förderliche Rituale und Routinen
- beste Voraussetzungen dafür, dass der Ressourceneinsatz die gewünschten Ergebnisse erzielt

Langfristig können die Belastungen von Schüler*innen, aber auch der Lehr- und anderen pädagogischen Fachkräfte reduziert und die Schulqualität verbessert werden.

Schulische Prävention und Entwicklungsförderung findet auf allen Ebenen statt



Die Ebenen beeinflussen sich wechselseitig.

Stärkung einer förderlichen Schulkultur

z. B. sichere und angemessene Strukturen;
Vorleben positiver sozialer Normen;
Ermöglichung des Erlebens von Zugehörigkeit und Selbstwirksamkeit;
offene und konstruktive Konfliktkultur

Stärkung eines guten Klassenklimas und einer förderlichen Lernumwelt

z. B. gutes Klassenklima; positive und wertschätzende pädagogische Beziehung; effektive Klassenführung; ressourcenorientierte Rückmeldungen und faire Bewertungen; Möglichkeit zum kooperativen Lernen

Stärkung bedeutsamer persönlicher und sozialer Kompetenzen, die zur Bewältigung alltäglicher und alterstypischer Herausforderungen befähigen

z. B. Selbstregulation; positives Selbstkonzept; kommunikative Kompetenzen;
Fähigkeit zur konstruktiven Konfliktlösung

Prävention ist keine Zusatzaufgabe, sondern unmittelbar an die Erfüllung des Erziehungs- und Bildungsauftrags gebunden

Gemeinsames Ziel

- Stärkung der akademischen, sozialen und personalen Kompetenzen Heranwachsender

Gemeinsame Vorgehensweisen

- Maßnahmen zur Gestaltung eines entwicklungsförderlichen Schul-, Klassen- und Unterrichtskontexts
- schüler*innenbezogene Maßnahmen zur Stärkung persönlicher und sozialer Kompetenzen

Gemeinsame Effekte

- erfolgreiche Bewältigung von alterstypischen Herausforderungen
- bessere Mitarbeit und Schulleistungen
- verbessertes Wohlbefinden und weniger Verhaltens- und emotionale Probleme
- Teilhabe an und Mitgestaltung der Gesellschaft

Phase 1: Wie starten wir?

Ziele der Phase

- Wir haben offiziell mit der Über- bzw. Erarbeitung unseres Präventions- und Entwicklungsförderungskonzepts begonnen.
- Wir haben ein motiviertes und kompetentes Konzeptteam, das einen Plan für das weitere Vorgehen hat.
- Der Großteil unserer Schulgemeinschaft ist motiviert und für Veränderungen bereit.

Austausch im Kollegium

Mögliche Leitfragen

Welche Bedeutung messen wir der schulischen Prävention bei? Ist sie eine Zusatzaufgabe oder inhärenter Bestandteil unseres Bildungs- und Erziehungsauftrags?

Warum sollten wir unsere Präventions- und Entwicklungsförderungsarbeit überarbeiten? Was bringt uns ein themenübergreifendes Konzept?

Was leisten wir schon auf verschiedenen Ebenen (Schul-, Klassen- und Lernumwelt, Schüler*innen), um präventiv und entwicklungsförderlich zu handeln?

Arbeit der Konzeptgruppe

- Klärung organisatorischer Fragen
- Klärung der Interessen, Kompetenzen und Zuständigkeiten
- Erstellung eines Prozessplans
- Vorbereitung und Umsetzung des Austauschs im Kollegium

Mögliche Leitfragen

Wer ist dabei? Wann und wie wollen wir arbeiten? Wie treffen wir Entscheidungen?

Welche Schritte und Aufgaben müssen wir erledigen?

Welche internen und externen Ressourcen können wir für die Bewältigung unserer Aufgaben nutzen?

Wie motivieren wir das Kollegium/die Schulgemeinschaft für die Veränderungen?

Wie gewährleisten wir Partizipation der Schulgemeinschaft im Prozess? Wie kommunizieren wir in die Schulgemeinschaft?

Phase 2: Was möchten wir mit unserer Präventionsarbeit erreichen?

Ziele der Phase

- Wir haben die Leitziele unserer schulischen Prävention und Entwicklungsförderung formuliert.
- Wir haben ein bis drei (ggf. vorläufige) strategische Ziele pro Leitziel formuliert.

Arbeit der Konzeptgruppe

- Entscheidung über Vorgehen bei Zielfindung
- ggf. (Vor-)Formulierung von Leit- und strategischen Zielen
- ggf. Befragung verschiedener Gruppen der Schulgemeinschaft (pädagogisches Kollegium, Schüler*innen, Eltern)
- ggf. Vorbereitung und Umsetzung eines Austauschs im Kollegium

Zielfindung

Was möchten wir mit der Präventionsarbeit grundsätzlich erreichen und an welchen Stellen setzen wir an?

Mögliche Leitfragen

Haben wir bereits schulische Leitziele/Visionen, die sich auf Prävention und Entwicklungsförderung beziehen lassen?

Warum arbeiten wir präventiv und entwicklungsförderlich?
Was wollen wir für unsere Schüler*innen erreichen?

Woran/an welchen Faktoren auf den verschiedenen Ebenen (Schul-, Klassen- und Lernumwelten, Schüler*innen) können und möchten wir ansetzen, um der Vision näherzukommen?

Was leisten wir bereits, um präventiv und entwicklungsförderlich zu handeln – und welche Ziele verfolgen wir damit?

Welche spezifischen Themen der Prävention und Entwicklungsförderung erscheinen uns besonders relevant?

Welche Ziele sind uns extern vorgegeben und wie können wir sie zu unseren eigenen machen?

Ziele sollten das beschreiben, was erreicht werden soll, und nicht, was vermieden werden soll.

Leitziele können herausgearbeitet werden, indem man kleinere Ziele wie „Im Unterricht sind alle aufmerksam." durch wiederholtes Stellen der „Warum?"-Frage immer weiter hinterfragt, bis keine sinnvolle Antwort mehr möglich ist.

Phase 3: Wie ist der Ist-Zustand und welche Bedarfe haben wir? (1)

Ziele der Phase

- Wir haben einen dokumentierten Ist-Zustand zu verschiedenen Merkmalen unserer Schule und unserer Schulgemeinschaft.
- Wir haben eine Übersicht aktueller Maßnahmen und der Ziele, die damit erreicht werden sollen.
- Wir haben klar formulierte Leit-, strategische und Handlungsziele.

Arbeit der Konzeptgruppe

- Entscheidungen darüber:
  - was, wie und bei wem erhoben wird
  - wie Ergebnisse ausgewertet werden
  - wie aus den Ergebnissen Erkenntnisse für die weitere Prävention und Entwicklungsförderung abgeleitet werden
- Vorbereitung und Durchführung der Erhebung
- Dokumentation und Auswertung der Ergebnisse
- (Vor-)Formulierung von Zielen

Was wollen wir wissen? Wie erfahren wir das?

Merkmale der Schule und der Schulgemeinschaft (z. B.)

- Merkmale mit Bezug zu den ggf. zuvor festgelegten strategischen Zielen
- bestimmte Risiko-, Schutz- und förderliche Faktoren in der Person und der Umwelt der Schüler*innen
- typische Ziele von Prävention und Entwicklungsförderung wie Problemverhalten, Kompetenzen oder Wohlbefinden der Schüler*innen
- subjektive Qualität der Schul- sowie der Klassen und Lernumwelt (z. B. Klassenklima, pädagogische Beziehungsqualität)
- subjektive Bedarfe der Mitglieder der Schulgemeinschaft

Arten der Erhebung

- standardisierte Fragebogenerhebungen
- offene Befragungsformate im Rahmen von Fokusgruppen, Workshops mit verschiedenen Gruppen der Schulgemeinschaft oder pädagogischen Tagen
- Kombination beider Arten

Wer wird befragt?

- Mitglieder der Schulgemeinschaft (Schüler*innen, Eltern, Lehr- und andere pädagogische Fachkräfte)
- administrative Daten der Schule (zu Fehltagen u. ä.)

Phase 3: Wie ist der Ist-Zustand und welche Bedarfe haben wir? (2)

Was haben wir schon?

Bestandsaufnahme aktueller Maßnahmen

- Leitfrage: Was leisten wir schon in Bezug auf Prävention und Entwicklungsförderung auf allen Ebenen (Schul-, Klassen- und Lernumwelt, Schüler*innen)?
- übersichtliche Darstellung aller aktuellen präventiven und entwicklungsförderlichen Maßnahmen der Schule: Kurzbeschreibung, Ziel, Zielgruppe, Verantwortlichkeiten, Umsetzungskontext

Bewertung der Maßnahmen – Mögliche Leitfragen

Wie gut läuft jeweils die Umsetzung? Wie gefällt den Beteiligten die Maßnahme?

Sind die Aufgaben der Präventionsarbeit innerhalb der Schule angemessen auf verschiedene Schultern verteilt?

Sind alle Ebenen ausreichend abgedeckt? Entsprechen die Maßnahmen einzeln und in der Gesamtschau den Qualitätskriterien wirksamer Prävention?

Welche konkreten Ziele verfolgen wir mit jeder Maßnahme?

Passen die Maßnahmen zu unseren Zielen?
Können wir sie damit erreichen?

Welche Maßnahmen wollen wir definitiv behalten und warum? Welchen Änderungsbedarf sehen wir?

Bewertung des Ist-Zustands

Mögliche Leitfragen

In welchen Aspekten gibt es große Übereinstimmung zwischen dem Ist- und dem erwünschten Soll-Zustand?

In welchen Aspekten gibt es große Abweichung?
Gibt es besonders deutliche negative Abweichungen?

Gibt es Ergebnisse, die wir so nicht erwartet haben – in positiver wie negativer Hinsicht?

Erscheinen Themen oder Aspekte, die wir bisher nicht (ausreichend) beachtet haben?

Auswertung, Priorisierung, Zielformulierung

Mögliche Leitfragen

Welche (zusätzlichen) Bedarfe ergeben sich aus den Ergebnissen für unsere Präventions- und Entwicklungsförderungsarbeit?

Welche Faktoren erscheinen für unsere Schule relevant?
Welche Ansatzpunkte/Themen sind für uns besonders wichtig?

Wo können, müssen und/oder wollen wir sofort ansetzen?
Was können wir später angehen?

Welche (weiteren) strategischen und welche konkreten Handlungsziele ergeben sich? › *siehe Phase 2*

Phase 4: Erstellung und Verabschiedung des Präventionskonzepts

Ziele der Phase

- Wir haben ein aktuelles verschriftlichtes Präventions- und Entwicklungsförderungskonzept.
- Unser Konzept ist in der Schulgemeinschaft bekannt und akzeptiert.
- Jede Person weiß, welche Aufgaben sie hat und hat die notwendigen Voraussetzungen, diese zu erfüllen.

Arbeit der Konzeptgruppe

- Erkundung möglicher Maßnahmen zur Zielerreichung sowie deren Bewertung und Auswahl (ggf. mit Schulgemeinschaft)
- Erstellung eines konkreten Umsetzungsplans
- Verschriftlichung des Präventions- und Entwicklungsförderungskonzepts
- Vorbereitung der Kommunikation und der Verabschiedung in einem schulischen Gremium
- Bereitstellung, Verankerung im Schulprogramm

Maßnahmen wählen

Maßnahmen sind alle Aktivitäten zur Zielerreichung; Unterschiede u. a. nach Zielgruppe und Umfang.

*Beispiele: Lehrkräftefortbildungen, Einführung von Umgangsregeln, Projekte und Programme für die Schüler*innen, Änderungen schulischer Abläufe*

Erkundung der Optionen

- bereits vorhandene Maßnahmen
- Ideensammlung in der Schulgemeinschaft
- Austausch mit regionalen Fachstellen
- Suche in regionalen und bundesweiten Online-Verzeichnissen wie z. B. *www.wegweiser-gruene-liste.de*

Auswahl der Optionen

- Erfüllung der Qualitätskriterien
- Passung zur Schule und den vorhandenen Ressourcen
- angemessener und zu bewältigender Umfang

Konzeptverfassung und Verabschiedung

- Planung der konkreten Umsetzung: Was wird wann von wem und wie durchgeführt?
- Verschriftlichung des Konzepts (Ziele, Maßnahmenbeschreibung, Umsetzungsplan, Verantwortlichkeiten)
- Vorstellung (ggf. auch Diskussion) und Verabschiedung in einem schulischen Gremium

Phase 5: Wie läuft unsere geplante Präventionsarbeit?

Ziele der Phase

- Wir haben unser Konzept bzw. einzelne Maßnahmen mindestens über ein Schuljahr hinweg durchlaufen.
- Wir haben Erfahrungen mit den Maßnahmen und der Arbeit mit dem Konzept.
- Wir wissen um unsere Stärken.
- Wir haben Hinweise zum Veränderungsbedarf erhalten.

Arbeit der Konzeptgruppe

- zuvor (ggf. bereits im Konzept verschriftlicht): Entscheidung darüber, wann und wie die festgeschriebenen Abläufe überprüft werden und Benennung von Ansprechpersonen
- regelmäßiger Austausch mit den Umsetzenden/Verantwortlichen der Maßnahmen
- Entscheidungen zu ggf. notwendigen Anpassungen im Plan (gemeinsam mit allen Beteiligten)

!

Die im Konzept verankerten Maßnahmen können ihre Wirkung nur entfalten, wenn sie auch entsprechend des Plans in guter Qualität umgesetzt werden! Bedenken müssen zeitnah besprochen werden. Niemand sollte eigenmächtig vom Plan abweichen.

Austausch mit den Umsetzenden

- Der regelmäßige Austausch mit den Umsetzenden bzw. Verantwortlichen der Maßnahmen ist wichtig.
- Bedenken/Probleme müssen zeitnah besprochen werden und verschiedene Lösungsmöglichkeiten gemeinsam diskutiert werden.

Mögliche Leitfragen

Halten sich alle an den Umsetzungsplan – sowohl im Zeitplan als auch entsprechend der Vorgaben der Maßnahmen?

Was klappt gut? Welche positiven Erfahrungen haben wir gemacht?

Welche unvorhergesehenen Hürden sind aufgetreten, wie können wir diese beseitigen?

Wo ist Verbesserungsbedarf? Müssen wir Anpassungen vornehmen?

Phase 6: Was haben wir erreicht? Was ergibt sich daraus für die Zukunft?

Ziele der Phase

- Wir wissen, welchen Nutzen das Konzept und die Prävention und Entwicklungsförderung für die Schule haben.
- Wir haben Erkenntnisse, die uns bei der Planung der weiteren Präventions- und Entwicklungsförderungsarbeit helfen.
- Wir haben Hinweise für die Weiterentwicklung des Konzepts erhalten.

Arbeit der Konzeptgruppe

- Entscheidung darüber, wie Informationen zur Umsetzung und den Effekten erhoben werden
- Erheben, Dokumentation, Bewertung der Informationen
- Schlussfolgerungen für weitere Präventions- und Entwicklungsförderungsarbeit und Konzept
- Entscheidung über weiteres Vorgehen
  › Mit welcher Phase geht es weiter?

Evaluation – mögliche Leitfragen

Subjektive Erfahrungen

Wie ist die Umsetzung der Maßnahmen gelaufen?

Wie bewerten die Zielgruppen und die Umsetzenden die Maßnahmen?

Welche Stärken und welche Schwächen haben die Maßnahmen und unser Konzept?

Effekte und Wirksamkeit

Welche Veränderungen nehmen wir subjektiv wahr?

Was hat sich im Vergleich zur vorherigen Ist-Stand-Erhebung geändert? Welche messbaren Effekte hat unsere Präventions- und Entwicklungsförderung erzielt?

Schlussfolgerungen

Wo ist Verbesserungsbedarf? Welche unvorhergesehenen Hürden sind aufgetreten, wie können wir diese beseitigen?

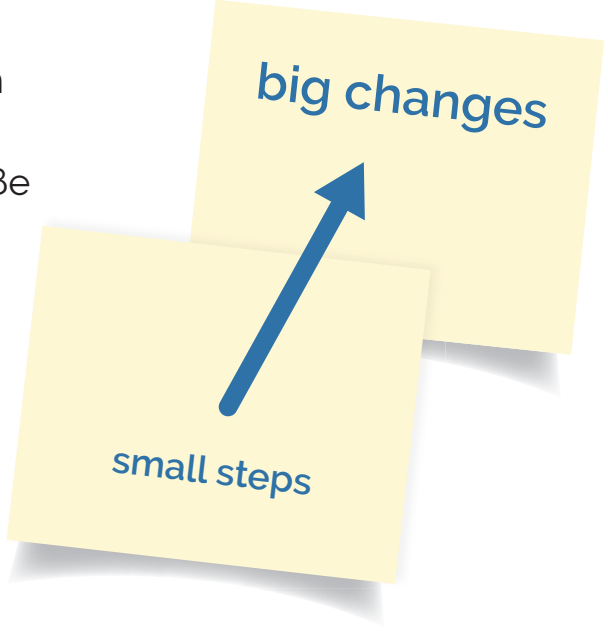
Was klappt gut? Womit haben wir positive Erfahrungen gemacht? Was wollen wir so beibehalten?

Haben sich die Bedarfe geändert?

Welche Anpassungen hinsichtlich der Ziele und/oder Maßnahmen sollten wir vornehmen?

Effekte (z. B. Verhaltensänderungen) sind oft erst nach einer gewissen Zeit der Durchführung sichtbar. Zudem benötigt es Zeit, bis sich Maßnahmen wirklich etabliert haben und wirksam werden.

Erheben Sie deshalb regelmäßig und langfristig die Sie interessierenden Merkmale.

Wie bleiben wir dabei?

- Unsere Schulleitung ist aktiv an der Prozessgestaltung beteiligt und hat eine positive Vorbildfunktion.
- Unser Fokus liegt auf den positiven Erfahrungen und Erlebnissen. Wir lenken unseren Blick darauf, was wir bisher schon geleistet und erreicht haben.
- Wenn etwas nicht wie geplant läuft, nutzen wir die Erfahrung, um es beim nächsten Mal anders zu machen.
- Wir wissen, dass die Umsetzung von festgeschriebenen Maßnahmen Zeit und Geduld benötigt.
- Wir haben realistische Erwartungen. Unsere Erwartungen an die Effekte einzelner Maßnahmen sind nicht zu hoch. Wir wissen, dass selbst kleine Effekte langfristig eine große Wirkung haben können.
- Wir machen auch kleinere Effekte und Erfolge für uns und andere sichtbar und feiern sie.