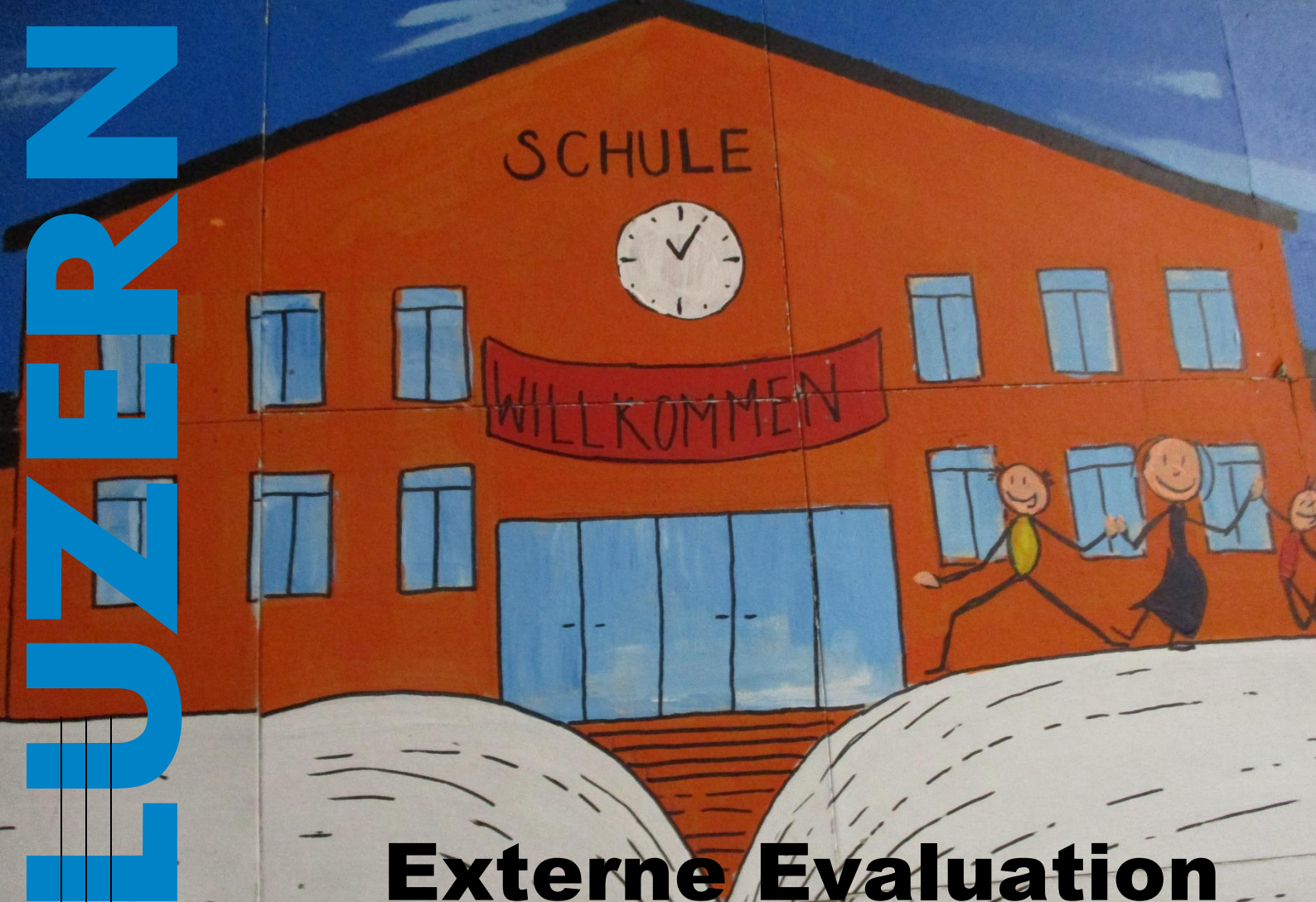


LUZERN



# Externe Evaluation

*Primarschule Reiden*

*Mai 2019*



## Die Externe Schulevaluation

**Grundlagen.** Die externe Schulevaluation basiert auf dem Gesetz über die Volksschulbildung vom 22.03.1999 (SRL Nr. 400a) und der entsprechenden Verordnung vom 16.12.2008 (SRL Nr. 405). Als Grundlage für die Beurteilung der Schulen dienen die Qualitätsansprüche gemäss «Orientierungsrahmen Schulqualität» der Dienststelle Volksschulbildung (DVS).

**Auftrag.** Die externe Schulevaluation hat den Auftrag, in den Luzerner Volksschulen eine vergleichbar gute Schul- und Unterrichtsqualität sicherzustellen. Dazu nimmt sie an den Schulen rund alle sechs Jahre eine professionelle Standortbestimmung vor und gibt Impulse zur weiteren Gestaltung der Schul- und Unterrichtsentwicklung. Zudem unterstützen die Ergebnisse der externen Schulevaluation die Schulleitungen und Schulbehörden bei der Steuerung eines wirkungsvollen Qualitätsmanagements und dienen der Rechenschaftslegung.

**Berichterstattung.** Im Kapitel *Schulprofil* werden alle Dimensionen sowie Qualitätsbereiche berücksichtigt und die Grundzüge der Schule beschrieben. Die daraufhin dargestellten *Fokusbereiche* setzen sich zusammen aus drei von der DVS vorgegebenen und drei von der Schule selber ausgewählten Qualitätsbereichen (vgl. Abbildung). Die externe Evaluation hält zudem mögliche Entwicklungspotenziale fest (→).

Gemeinsam mit der externen Schulevaluation hat die Schule Entwicklungspotenziale ausgewählt und verbindliche *Entwicklungsziele* daraus abgeleitet. Nach drei Jahren wird die Zielerreichung von der Abteilung Schulaufsicht überprüft.

### Fokusbereiche der Primarschule Reiden

1 Führung und Management	2 Bildung und Erziehung	3 Ergebnisse und Wirkungen
<input checked="" type="checkbox"/> 1.1 Führung wahrnehmen	<input checked="" type="checkbox"/> 2.1 Unterricht gestalten	<input type="checkbox"/> 3.1 Kompetenzerwerb
<input type="checkbox"/> 1.2 Schul- und Unterrichtsentwicklung steuern	<input checked="" type="checkbox"/> 2.2 Kompetenzen beurteilen	<input type="checkbox"/> 3.2 Bildungslaufbahn
<input checked="" type="checkbox"/> 1.3 Personal führen	<input type="checkbox"/> 2.3 Schulgemeinschaft gestalten	<input checked="" type="checkbox"/> 3.3 Zufriedenheit mit Schule und Unterricht
<input type="checkbox"/> 1.4 Ressourcen und Partnerschaften nutzen	<input type="checkbox"/> 2.4 Zusammenarbeit gestalten	<input checked="" type="checkbox"/> 3.4 Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden
	<input type="checkbox"/> 2.5 Unterricht entwickeln	
	<input type="checkbox"/> 2.6 Schulergänzende Angebote nutzen	

■ verbindlich festgelegte Qualitätsbereiche der Dienststelle Volksschulbildung

☒ von der Schule ausgewählte Qualitätsbereiche



Bildungs- und Kulturdepartement  
**Dienststelle Volksschulbildung**  
**Schulunterstützung**  
Bereich Schulevaluation  
Kellerstrasse 10  
6002 Luzern  
[www.volksschulbildung.lu.ch](http://www.volksschulbildung.lu.ch)

# 1 Zusammenfassung

## 1.1 Schulprofil

Die Primarschule Reiden besteht aus verschiedenen Schulstandorten, welche ihre Eigenheiten und Traditionen bewusst bewahren. Mit verschiedenen standortspezifischen Anlässen wird die Schulgemeinschaft gezielt gepflegt. Überall ist ein angenehmes und teilweise familiäres Schulklima feststellbar und klare Regeln tragen zu einem respektvollen Miteinander bei. Für die standortübergreifende Zusammenarbeit sind geeignete Gefässe eingerichtet. Die Lehrpersonen schätzen die unterrichtsnahe Zusammenarbeit, jedoch kam es im aktuellen Schuljahr teilweise zu inhaltlichen Überschneidungen. Mit einer klaren und dennoch herzlichen Klassenführung schaffen sie ein lernförderliches Unterrichtsklima. Die Führungsaufgaben der Primarschule sind auf zwei Schulleitungspersonen aufgeteilt und insgesamt gut geklärt. Veränderungen geht die Schulleitung frühzeitig an und sie ist an einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess interessiert. Die Schüler/innen fühlen sich an ihrem jeweiligen Schulstandort wohl und erachten insbesondere das Auskommen mit den Lehrpersonen als sehr gut. Die Eltern schätzen den freundlichen und respektvollen Umgang mit ihnen und sind mit dem Betreuungsangebot der Schule sehr zufrieden. Für ihre Zufriedenheit erachten die Lehrpersonen insbesondere die Unterstützung im Team als zentral.

## 1.2 Fokusbereiche

### Führung wahrnehmen

Die Bildungskommission und die Schulleitung haben als Schulführung eine klare Vorstellung der Entwicklungsrichtung der Schule und sind darauf bedacht, Gemeinsamkeiten über alle Schulstandorte aufzubauen und gleichzeitig Eigenheiten der Schulen zu bewahren. Die Zuständigkeiten innerhalb der Schulleitung sind grösstenteils geklärt und ein hoher Verschriftlichungsgrad begünstigt einen reibungslosen Schulbetrieb. Es sind verschiedene Elemente zur Qualitätssicherung eingerichtet und die Schulleitung fasst das Qualitätsmanagement als zentrale Führungsaufgabe auf. Die Schulführung nimmt Veränderungsbedarf frühzeitig wahr, ist offen für Veränderungen und plant diese weitsichtig. An der Schule sind geeignete Informationskanäle eingerichtet, jedoch ist eine koordinierte interne Informationsweitergabe teilweise erschwert.

## **Personal führen**

An der Schule sind gute konzeptuelle Grundlagen zur Einführung neuer Lehrpersonen vorhanden, jedoch wird die Begleitung neuer Lehrpersonen sowie der Personaleinsatz teilweise zu wenig koordiniert gestaltet. Die Schulleitung pflegt ein partizipatives Führungsverständnis und die Eigeninitiative und Mitgestaltung der Lehrpersonen wird an der Schule in hohem Masse gefördert. Es sind geeignete Zusammenarbeitsgefässe eingerichtet, welche an die Schulstruktur angepasst sind, jedoch ist die Zusammenarbeit aufgrund inhaltlicher Überschneidungen teilweise wenig effizient. Die Schulleitung verschafft sich ein detailliertes Bild von der Arbeit der Lehrpersonen und gestaltet die Personalentwicklung differenziert sowie wertschätzend.

- *Stellvertretungsregelung sowie Mentorat klären und optimieren.* Die bestehenden Grundlagen zur Einführung neuer Mitarbeitender kommen nicht in allen Fällen zur Anwendung und die Stellvertretungsregelung ist teilweise unklar. Eine Überprüfung und Anpassung der Mentoratsregelung sowie eine klare Vorgehensweise bezüglich dem Einsatz von Stellvertretungen würde sowohl die Lehrpersonen als auch die Schulleitung entlasten.
- *Inhalte und Vorgaben für Zusammenarbeitsgefässe überprüfen und anpassen.* Die Schule verfügt zwar über gut an die Schulstruktur angepasste Zusammenarbeitsgefässe (Stufen-, Interessen- und Arbeitsgruppen), dennoch ist eine wirkungsvolle Bearbeitung von Themen aufgrund von unklaren Vorgaben und inhaltlichen Überschneidungen erschwert. Eine Überprüfung und Anpassung der Vorgaben und Inhalte für die Zusammenarbeitsgefässe würde eine effizientere und gewinnbringendere Bearbeitung von Themen begünstigen.

### **Unterricht gestalten**

Der Unterricht ist klar strukturiert sowie abwechslungsreich gestaltet und fördert das selbstgesteuerte sowie kooperative Lernen angemessen. Die Lehrpersonen unterstützen die Schüler/innen in ihrer individuellen Lernentwicklung, jedoch ist eine Differenzierung nach verschiedenen Anforderungsniveaus an der Schule unterschiedlich etabliert. Die Förderung von Lernenden mit besonderen Bedürfnissen ist an der Schule geregelt und die Rollenklarheit zwischen den Lehrpersonen ist einer gewinnbringenden Zusammenarbeit förderlich. Insbesondere zur Förderung überfachlicher Kompetenzen sind bemerkenswerte Absprachen vorhanden, jedoch findet die Förderung insgesamt weniger bewusst und entlang dieser Absprachen statt. Mit einer wertschätzenden und klaren Klassenführung sowie tragfähigen Beziehungen zu den Lernenden begünstigen die Lehrpersonen ein ausgesprochen lernförderliches Klassenklima.

→ *Überfachliche Kompetenzen bewusst und transparent fördern.* An der Schule ist eine preisgekrönte schriftliche Grundlage zur Förderung überfachlicher Kompetenzen vorhanden, welche mittlerweile jedoch wenig handlungsleitend ist. Die Förderung überfachlicher Kompetenzen entlang dieser Grundlage sowie in Abstimmung auf fachliche Inhalte wäre einem gezielten Aufbau sowie der Transparenz gegenüber Schüler/innen und Eltern förderlich.

### **Kompetenzen beurteilen**

Innerhalb der Stufen verantworten die Lehrpersonen die Beurteilung vermehrt gemeinsam, übergreifende Absprachen zur Beurteilungspraxis sind noch weniger vorhanden. Teilweise erfolgt die Förderung der Selbstbeurteilung auf hohem Niveau, jedoch ist dies stark von den einzelnen Lehrpersonen abhängig und auch die Förderung der Lernreflexion wird unterschiedlich gestaltet. Die Lehrpersonen dokumentieren Lernergebnisse systematisch und stellen sicher, dass wichtige Informationen bei Übergängen weitergegeben werden, wobei die Dokumentation der Lernentwicklung verschieden erfolgt. Die Lehrpersonen stellen sicher, dass die Eltern gut über den Lernstand ihrer Kinder informiert sind und bezieht sie angemessen in deren Förderung ein.

→ *Gemeinsame Absprachen zur Beurteilung definieren.* Insbesondere in den Stufen gestalten und verantworten die Lehrpersonen die Beurteilung vermehrt gemeinsam, jedoch sind noch keine gesamtschulischen Absprachen zur Beurteilungspraxis vorhanden und ein gemeinsames Beurteilungsverständnis ist noch im Aufbau begriffen. Verbindliche gesamtschulische Absprachen wären einer vergleichbareren sowie gemeinsam verantworteten Beurteilungspraxis förderlich und würden den Lehrpersonen noch mehr Sicherheit geben.

### **Zufriedenheit mit Schule und Unterricht**

Die Schüler/innen fühlen sich in der Schulgemeinschaft ihres jeweiligen Schulstandorts wohl und sind insgesamt gut zufrieden mit dem Unterricht. Die Schul- und Unterrichtsqualität erachten die Eltern grösstenteils als positiv und sie sind mit der Zusammenarbeit zwischen Schule und Eltern insgesamt zufrieden. Die Lehrpersonen sind mit der Schulqualität trotz gewisser Einschränkungen zufrieden und erachten die Unterstützung ihres Teams als zentral für ihr Wohlbefinden. Die Schule ist gegen aussen gut vernetzt und die Wahrnehmung in der Öffentlichkeit wird von den Schulseitigen grundsätzlich positiv eingeschätzt.

### **Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden**

Obschon sich die Lehrpersonen im Team wohl fühlen und Wertschätzung für ihre Arbeit erfahren, fühlen sich einige von ihnen stark belastet, was sich hinderlich auf ihre Arbeitszufriedenheit auswirkt. Die Lehrpersonen identifizieren sich klar mit ihrer Schule und insbesondere mit ihrem Schulstandort und arbeiten engagiert zusammen.

→ *Massnahmen zur Senkung der Arbeitsbelastung treffen.* Obschon die Lehrpersonen grundsätzlich gerne an der Schule tätig sind und sich insbesondere mit ihrem Schulstandort identifizieren, schätzen viele von ihnen das Verhältnis zwischen Arbeitsbelastung und beruflicher Befriedigung tendenziell kritisch ein. Wenn die Schule prüft, was sie diesbezüglich beitragen kann, könnten möglicherweise Massnahmen mit dem Ziel einer höheren Arbeitszufriedenheit abgeleitet werden.

## 2 Entwicklungsziele

### **Zusammenarbeitsgefässe effizient und gewinnbringend organisieren**

**Herleitung.** An der Schule sind verschiedene Zusammenarbeitsgefässe eingerichtet, welche den Strukturen der Schule angepasst sind. Jedoch ist aufgrund von unklaren Vorgaben sowie inhaltlichen Überschneidungen eine wirkungsvolle Zusammenarbeit in den vorhandenen Gefässen zuweilen erschwert. Die Schule hat bereits erste Schritte gemacht, um die Zusammenarbeitsgefässe neu zu organisieren, womit sich die Bearbeitung dieses Ziels anbietet.

**Zielformulierung.** Bis Ende Schuljahr 2021/22 sind die Zusammenarbeitsgefässe der Schule so organisiert, dass eine effiziente und gewinnbringende Zusammenarbeit der Lehrpersonen stattfinden kann. Im ersten Semester des Schuljahres 2019/20 sind die Rahmenbedingungen zur Organisation und zur Ausgestaltung der Zusammenarbeitsgefässe definiert und gegenüber den Lehrpersonen kommuniziert. Ab Schuljahr 2020/21 arbeiten die Lehrpersonen in den definierten Zusammenarbeitsgefässen verbindlich zusammen. Bis Ende des zweiten Semesters des Schuljahres 2021/22 sind die Zusammenarbeitsgefässe auf ihre Wirksamkeit hin überprüft und allfällige Massnahmen sind abgeleitet.

**Längerfristiges Vorhaben.** Es liegt im partizipativen Führungsverständnis der Schulleitung, durch entsprechend organisierte Zusammenarbeitsgefässe die Eigenverantwortung und Selbstwirksamkeit der Lehrpersonen zu fördern und zu stärken.

### **Positivere Einschätzung des Belastungsempfindens von Lehrpersonen erreichen**

**Herleitung.** Die Lehrpersonen erachten das Verhältnis zwischen beruflicher Befriedigung und Belastung als unterschiedlich ausgewogen. Einige Lehrpersonen fühlen sich aus verschiedenen Gründen im Schulalltag stark beansprucht. Die Bearbeitung dieses Ziels bietet sich an, da es der Schule ein Anliegen ist, dass das Verhältnis von beruflicher Befriedigung und Belastung von den Lehrpersonen künftig ausgewogener eingeschätzt wird.

**Zielformulierung.** Ende des Schuljahres 2021/22 schätzen die Lehrpersonen das Verhältnis zwischen beruflicher Befriedigung und Belastung positiver ein als bei der Befragung im Rahmen der externen Evaluation im Mai 2019. Dazu hat die Schule bis Ende des zweiten Semesters des Schuljahres 2019/20 eine Analyse bzw. Standortbestimmung der momentanen Belastungsfaktoren vorgenommen. Bis Ende Schuljahr 2020/21 hat die Schule eruiert und festgelegt, in welchen Bereichen sie einen wirkungsvollen Beitrag zur Senkung des Belastungsempfindens leisten kann. Im Schuljahr 2021/22 setzt die Schule entsprechende Massnahmen um. Bis zu Ende des zweiten Semesters des Schuljahres 2021/22 hat die Schule das Belastungsempfinden der Lehrpersonen erneut erhoben und die Ergebnisse miteinander verglichen.

**Längerfristiges Vorhaben.** Längerfristig strebt die Schule an, die berufliche Zufriedenheit der Lehrpersonen zu erhöhen, damit diese langfristig motiviert, gesund und mit hohem Wohlbefinden an der Schule tätig sind.