

Systemisches Coaching im Schulalltag: Potential, Umsetzung und gesellschaftliche Auswirkung



Abschlussarbeit Ausbildung zum systemischen
Coach von Thomas Christmann

Juli 2025

Inhalt:

1. Einleitung	- 1 -
2. Grundlagen des systemischen Coachings	- 1 -
3. Integration systemischer Prinzipien in den Schulalltag	- 2 -
3.1 Förderung von Selbstreflexion und Eigenverantwortung.....	- 2 -
3.2 Verbesserung der Kommunikation und Konfliktkultur	- 3 -
3.3 Stärkung der sozialen Kompetenzen und Resilienz	- 3 -
3.4 Systemisches Coaching im Lehrer*innenalltag	- 4 -
3.5 Praktische Modelle der Umsetzung an Schulen.....	- 4 -
4. Gesellschaftliche Auswirkungen durch veränderte Schulbildung.....	- 5 -
4.1 Langfristige Effekte auf die Persönlichkeitsentwicklung.....	- 5 -
4.2 Auswirkungen auf Arbeitswelt und demokratisches Miteinander....	- 5 -
4.3 Soziale Kohäsion und Generationengerechtigkeit.....	- 6 -
5. Grenzen der Umsetzung	- 6 -
5.1 Strukturelle Rahmenbedingungen und Ressourcenmangel.....	- 6 -
5.2 Haltung versus Handlung – ein Kulturwandel ist nötig.....	- 7 -
5.3 Gefahr der Überforderung und Rollenkonflikte	- 7 -
5.4 Evaluation und Wirksamkeitsnachweise	- 8 -
6. Fazit: Die Schule als Keimzelle einer zukunftsfähigen Gesellschaft.....	- 8 -
„Die Schule muss der Ort sein, an dem junge Menschen lernen, dass sie die Welt verändern können – und dass sie das auch sollen.“ (<i>Hartmut von Hentig</i>).....	- 9 -
7. Literaturverzeichnis	- 10 -
8. Bilder	- 10 -

1. Einleitung

Unsere Gesellschaft steht vor großen Herausforderungen: soziale Spaltung, psychische Belastungen, mangelnde Kommunikationsfähigkeit und ein schwindender gesellschaftlicher Zusammenhalt. Inmitten dieser Umstände stellt sich die Frage, wie wir junge Menschen so begleiten können, dass sie zu resilienten, reflektierten und verantwortungsvollen Persönlichkeiten heranwachsen. Der systemische Coaching-Ansatz bietet eine Vielzahl von Methoden und Haltungen, die genau diesen Prozess unterstützen können.

Systemisches Coaching basiert auf einer Haltung, die Vertrauen, Eigenverantwortung und authentische Begegnung in den Mittelpunkt stellt. Diese Haltung ist heute wichtiger denn je, um den genannten Herausforderungen konstruktiv zu begegnen.

Dieser Aufsatz untersucht die potenziell weitreichenden positiven Effekte, wenn systemisches Coaching in den Schulalltag integriert wird. Die positiven Aspekte beschränken sich nicht nur auf die Schüler, sondern es ist davon auszugehen, dass der Lehrkörper gleichermaßen davon profitieren wird. Darüber hinaus soll der gesamtgesellschaftliche Einfluss einer solchen Integration auf die Gesellschaft aufgezeigt werden.

2. Grundlagen des systemischen Coachings

Das systemische Coaching basiert auf der Grundannahme, dass Individuen immer in Wechselwirkung mit Systemen stehen. Als Beispiele seien hier das System Familie oder Schule genannt.

Die Annahme ist, dass wir das System nicht einfach ändern können, wohl aber unsere eigene Einstellung zu dem System, was wiederum eine Wechselwirkung mit dem System nach sich zieht. Weil wir ständig in Beziehungen zu anderen Menschen stehen und unser Verhalten, Denken



und Fühlen von diesen sozialen Kontexten geprägt ist, wirken wir immer auch indirekt auf das jeweilige System ein. Anstelle einer linearen Ursache-Wirkung-Logik verwendet der systemische Ansatz ein zirkuläres Verständnis: Probleme entstehen nicht isoliert, sondern im Zusammenspiel von Beziehungen, Erwartungen und Kommunikation. Dies kann ein einfaches Beispiel aus dem System *Schule* verdeutlichen. Eine typische lineare Ursache-Wirkung-Logik wäre: „Der Schüler hört nicht richtig zu, er folgt dem Stoff nicht, die Noten sind schlecht. Er ist faul.“

Eine zentrale Haltung im systemischen Coaching ist der Respekt vor der Autonomie und Selbstverantwortung des Gegenübers. Statt Ratschläge zu erteilen, begleitet der Coach durch Fragen, Hypothesen und Impulse den Prozess der Selbstklärung. Die Fähigkeit zur Selbstreflexion wird dabei ebenso gestärkt wie die Aktivierung vorhandener Ressourcen.

Zu den methodischen Grundlagen gehören hierbei unter anderem:

- 1: Zirkuläres Fragen
- 2: Hypothesenbildung
- 3: Reframing (Neudeutung)
- 4: Skalierungsfragen
- 5: Aufstellungen



Beziehen wir diese Ansätze nun wieder auf das obige Beispiel, können wir beispielhaft die folgenden Fragen stellen bzw. Methoden anwenden:

- 1: Was glaubst du, wie deine Mitschüler*innen dich sehen?
- 2: Könnte es sein, dass dein Verhalten ein Schutz ist?
- 3: Ist es wirklich ein Problem – oder könnte es auch eine Stärke sein?
- 4: Auf einer Skala von 1 bis 10 – wie motiviert fühlst du dich gerade?
- 5: Beziehungen sichtbar machen mit Figuren, Stühlen oder sogar Menschen im Raum.

All diese Methoden fördern, dass junge Menschen ihre Perspektiven erweitern, sich selbst reflektieren und eigene Lösungen finden.

Vgl: <https://www.institut-bildung-coaching.de/wissen/zirkulaere-fragen-im-systemischen-coaching> 23.06.2025

3. Integration systemischer Prinzipien in den Schulalltag

Die Anwendung systemischer Denk- und Handlungsweisen im Bildungsbereich bedeutet einen Paradigmenwechsel: weg von der Defizitorientierung hin zur Ressourcenaktivierung, weg vom autoritären Wissensvermittler hin zum dialogisch geführten Lernprozess. Schulen werden zu Lern- und Lebensorten, in denen Persönlichkeitsentwicklung genauso wichtig ist wie der Erwerb von Fachwissen. Schule könnte ein Ort sein, an dem nicht nur Mathematik, Deutsch und Englisch gelehrt wird, sondern ein Raum, in dem junge Menschen sich selbst entdecken, lernen mit anderen umzugehen und erleben, dass sie etwas bewirken können. Dies wird möglich, wenn systemische Prinzipien in den Schulalltag einziehen. Es geht dann nicht mehr darum, Fehler zu finden oder Leistung zu messen. Stattdessen rückt die Frage in den Mittelpunkt: *Was steckt in Dir – und wie können wir das gemeinsam entfalten?*

3.1 Förderung von Selbstreflexion und Eigenverantwortung

Systemisches Coaching fördert Selbstreflexion durch gezielte Fragen: „Was brauchst du, um dich besser zu konzentrieren?“ oder „Was würdest du beim nächsten Mal anders

machen?“ Solche Fragen aktivieren Eigenverantwortung und fördern die Entwicklung einer inneren Haltung, die nicht auf Schuld, sondern auf Wirksamkeit ausgerichtet ist.

(Vgl: *Tim Breker, 2016, S.15-20*)

Wenn junge Menschen lernen, sich selbst besser zu beobachten und ihre Gefühle einzuordnen, entsteht ein größeres Vertrauen in sich selbst. Das macht sie mutiger, offener und oft auch motivierter beim Lernen. Studien belegen, dass wer an sich glaubt, lernt nicht nur leichter, sondern hat auch weniger Angst vor Fehlern.

Vgl: [Self-efficacy for self-regulation and fear of failure as mediators between self-esteem and academic procrastination among undergraduates in health professions | Request PDF | 18.07.2025](#)

3.2 Verbesserung der Kommunikation und Konfliktkultur

Ein zentraler Aspekt des systemischen Coachings ist die gewaltfreie, wertschätzende Kommunikation. Inspiriert durch Marshall Rosenbergs Gewaltfreie Kommunikation, lernen Schüler*innen, Bedürfnisse klar zu formulieren und aktiv zuzuhören. Konflikte werden nicht mehr als Störungen, sondern als Entwicklungschancen verstanden.

Die vier Komponenten der Gewaltfreien Kommunikation (GFK) sind:

1. Beobachten: sachliche, wertfreie Beobachtung der Situation. Was hören wir die anderen sagen, was sehen wir, was wird getan?
2. Gefühle: Was macht die Situation mit uns? Wir sprechen aus wie wir uns fühlen, wenn wir die Situation beobachten.
3. Bedürfnisse: Erkunden, welche Bedürfnisse hinter dem Gefühlen stehen
4. Bitten: Die spezifischen Bedürfnisse in einer Bitte formulieren.

(Vgl: *Rosenberg M., 2003, S.38-45*)

Hieraus wird deutlich, dass systemische Kommunikation nicht auf Beurteilen, sondern auf Beobachten und Ich-formulierten Bitten beruht. Keine Schuldzuweisungen, sondern ein Verständnis der systemischen Wechselwirkung. Ehrliche Wertschätzung ist der Schlüssel zu einer guten Kommunikation.

3.3 Stärkung der sozialen Kompetenzen und Resilienz

Systemisches Coaching bietet strukturelle Räume zur Stärkung von Empathie, Teamfähigkeit, emotionaler Intelligenz und Selbststeuerung. Dies sind alles Schlüsselkompetenzen im 21. Jahrhundert. Diese lassen sich besonders durch stabile Beziehungen, Anerkennung und das Erleben von Selbstwirksamkeit fördern.

In einer Welt, die sich ständig verändert, brauchen Kinder und Jugendliche mehr als reines Faktenwissen. Sie brauchen emotionale Stärke, gute Beziehungen und die Erfahrung, dass sie etwas bewirken können. Durch regelmäßige Gespräche, Übungen in der Gruppe und das Gefühl, wirklich gesehen zu werden, wächst ihre Resilienz. Sie lernen, mit Druck umzugehen, sich abzugrenzen, Hilfe zu holen und vor allem: sich selbst zu vertrauen.

3.4 Systemisches Coaching im Lehrer*innenalltag

Lehrkräfte können ebenso wie die Schüler vom systemischen Ansatz profitieren, etwa in Einzelsettings oder kollegialer Beratung. Der Fokus liegt auf Selbstreflexion, Rollenklärung und Handlungsspielräumen in schwierigen Situationen. Das verringert emotionalen Stress und stärkt die professionelle Haltung.

(Vgl: Hillenbrand & Ehlert, 2019, S.18-25).

In Einzelgesprächen oder kollegialen Runden können auch eingefahrene Muster aufgebrochen werden. Statt „Der Schüler ist schwierig“ könnte dann plötzlich die Frage auftauchen: *Was zeigt mir sein Verhalten – und was könnte er brauchen?* Die zweite Frage gehört zur Kategorie der *Ressourcen orientierten Fragen*, die im systemischen Ansatz eine entscheidende Rolle spielen. Es geht darum herauszuarbeiten, welche verborgenen Ressourcen vorhanden sind und wie der Schüler sein volles Potential entfaltet.

3.5 Praktische Modelle der Umsetzung an Schulen

Die Integration systemischer Prinzipien kann über verschiedene Formate erfolgen. Grundsätzlich können zwei Ansätze unterschieden werden. Zum einen die generelle Integration in den Unterricht oder der Ansatz, dass die systemische Ausbildung als separates Fach unterrichtet wird.

- **Schulinterne Coaching-Programme** mit externen oder ausgebildeten Fachkräften. Dies könnte beispielsweise in Form von AGs angeboten werden
- **Systemische Klassenstunden** mit Übungen zu Selbstbild, Gruppendynamik und Zielfindung als festes Schulfach
- **Fortbildungen für Lehrkräfte** mit Fokus auf systemischer Haltung und Gesprächsführung, die es dann gilt fortlaufend in den „normalen“ Unterricht zu integrieren.
- **Kooperation mit externen Coaches**, die Prozesse anstoßen und begleiten. Dies könnte durch Beobachtung der Klassen erfolgen und mit gezielten Reflexionsgesprächen mit dem jeweiligen Lehrkörper und/oder den Schülern erfolgen.

Darüber hinaus wäre ein denkbarer Ansatz mit einem Peer-Coaching-Modell zu arbeiten, bei dem die Schüler*innen sich gegenseitig begleiten. Die Impulse hierzu könnten aus einzelnen, beispielsweise einmal im Quartal stattfindenden, Gesprächen erfolgen.

Wichtig ist zu beachten, dass Veränderung Zeit braucht. Zudem braucht es den Raum und die Bereitschaft, Neues zuzulassen. Aber wenn Schulen sich auf diesen Weg

machen, kann etwas Wunderbares entstehen: ein Ort, an dem junge Menschen nicht nur Wissen sammeln, sondern auch lernen, wer sie sind und wer sie sein wollen.

4. Gesellschaftliche Auswirkungen durch veränderte Schulbildung

Wenn systemische Prinzipien im Schulalltag verankert werden, hat das nicht nur individuelle, sondern auch weitreichende gesellschaftliche Konsequenzen. Denkt man an Schule, kommen einem oft Matheformeln, Klassenarbeiten und Lehrpläne in den Sinn. Doch das, was wirklich bleibt, das, was uns später durchs Leben trägt, sind andere Dinge, die wir in der Schule beiläufig gelernt haben. Wir haben etwa beiläufig erlernt, wie wir mit uns selbst umgehen, wie wir mit anderen reden und umgehen, wie wir Konflikte lösen, Entscheidungen treffen und Verantwortung übernehmen. Diese Eigenschaften sollten einen höheren Stellenwert einnehmen und genau hier hat systemisches Coaching Einfluss.



4.1 Langfristige Effekte auf die Persönlichkeitsentwicklung

Schüler*innen, die in einem Umfeld aufwachsen, das Reflexion, Eigenverantwortung und soziale Kompetenz fördert, entwickeln ein stabiles Selbstbild, empathische Fähigkeiten und ein klares Wertegerüst. Sie lernen, Unsicherheiten richtig zu begegnen, eigene Standpunkte zu vertreten und konstruktiv mit Kritik und Konflikten umzugehen.

Diese Kompetenzen wirken über die Schulzeit hinaus. Menschen mit einem hohen Maß an Selbstwirksamkeit, die gelernt haben, sich selbst ernst zu nehmen und Verantwortung zu übernehmen, sind oft psychisch stabiler, empathischer in Beziehungen und engagierter in der Gesellschaft.

4.2 Auswirkungen auf Arbeitswelt und demokratisches Miteinander

Die moderne Arbeitswelt verlangt nicht mehr nur Fachwissen, sondern Teamfähigkeit, Selbststeuerung und lösungsorientiertes Denken. Kompetenzen, die durch systemisches Coaching gefördert werden. Unternehmen, die Mitarbeitende mit solchen Qualitäten beschäftigen, berichten von besserer Innovationskultur, höherer Mitarbeiterzufriedenheit und resilienteren Teams

(Vgl: Bergmann, 2018, S.7-10).

Gleichzeitig stärkt systemische Bildung weitere Fähigkeiten, die für ein wertschöpfendes Arbeitsklima wichtig sind und darüber hinaus im gesellschaftlichen Kontext einen starken Mehrwert bieten. Dies kann am Beispiel der Demokratie aufgezeigt werden. Wer gelernt hat, Perspektiven zuzulassen, Verantwortung zu übernehmen und respektvoll zu kommunizieren, wird auch im gesellschaftlichen Diskurs konstruktiv teilnehmen. So wird schulische Bildung zur Schule der Gesellschaft und der Demokratie.

Systemisch geschulte Bürger*innen sind weniger anfällig für Extremismus, Populismus oder soziale Spaltung, da sie gelernt haben, Komplexität auszuhalten und produktiv zu gestalten (Koppetsch, 2019, S183-190).

4.3 Soziale Kohäsion und Generationengerechtigkeit

Schule ist ein Spiegel unserer Gesellschaft. Ein Ort, an dem wir unser aller Zukunft gestalten und vorbereiten dürfen. Wenn Kinder und Jugendliche lernen, dass Vielfalt etwas Gutes ist, dass alle dazugehören dürfen, dass wir Verantwortung füreinander tragen, dann entsteht ein wertvolles Bild von Gemeinschaft.

Systemisches Coaching unterstützt hier. Es zeigt, wie alles mit allem zusammenhängt und dass jedes Verhalten Auswirkungen auf das jeweilige System haben kann.

Wenn Verschiedenheit als Ressource und nicht als Problem betrachtet wird, trägt sie wesentlich zum sozialen Zusammenhalt bei. Systemisches Coaching fördert das Verständnis für Zusammenhänge, Beziehungen und gegenseitige Abhängigkeiten – zentrale Voraussetzungen für Solidarität in einer diversen Gesellschaft.

Systemische Bildung stärkt das Bewusstsein für ökologische, ökonomische und soziale Verantwortung gegenüber zukünftigen Generationen. Nachhaltigkeit, Klimagerechtigkeit oder soziale Teilhabe sind keine Randthemen mehr, sondern werden durch die reflektierte Haltung und kooperative Denkweise systemisch gebildeter junger Menschen selbstverständlich adressiert. (Singer-Brodowski & De Haan, 2018, S.59-66).

5. Grenzen der Umsetzung

So vielversprechend die Integration systemischer Coachings in den Schulalltag auch ist, sollten die praktischen Herausforderungen nicht unterschätzt werden. Ein Wandel hin zu einer systemisch geprägten Schulkultur erfordert nicht nur methodisches Wissen, sondern auch strukturelle Voraussetzungen, Zeitressourcen und eine veränderte Haltung bei allen Beteiligten.



5.1 Strukturelle Rahmenbedingungen und Ressourcenmangel

Viele Schulen arbeiten bereits heute an der Belastungsgrenze. Überfüllte Klassen, Lehrkräftemangel, hohe Verwaltungsaufwände und zahlreiche Parallelaufgaben machen es schwierig, neue pädagogische Konzepte wie systemisches Coaching zu implementieren. Zeit für Reflexion, Beziehungsarbeit oder kollegiale Beratung fehlt oft im eng getakteten Schulalltag.

Es fehlt an klaren politischen Vorgaben, Förderprogrammen und institutionellen Rahmenbedingungen, um systemische Schulentwicklung flächendeckend zu ermöglichen (*Terhart, 2011, S 56-60*).

Tatsächlich braucht Arbeiten Zeit, Raum und auch Unterstützung von außen. Ohne klare politische Rahmenbedingungen, Förderprogramme und Entlastung wird eine Umstrukturierung schwer bzw. unmöglich umzusetzen. Damit sich ein solches Konzept umsetzen lässt, wird eine Menge Motivation, aber auch die entsprechenden Ressourcen benötigt.

5.2 Haltung versus Handlung – ein Kulturwandel ist nötig

Ohne kontinuierliche Fortbildung, Supervision und unterstützende Netzwerke besteht die Gefahr, dass systemische Elemente oberflächlich oder inkonsequent angewendet werden, was nicht nur ineffektiv, sondern mitunter kontraproduktiv sein kann (*Arnold & Lindner-Müller, 2012, S72-75*).

Systemisches Coaching ist keine bloße Methode, die eingesetzt wird, sondern eine Haltung, die gelebt werden soll. Lehrkräfte und Schulleitungen sind häufig selbst in defizitorientierten, behrenden Bildungskulturen aufgewachsen. Die Abkehr von Autorität hin zu Beziehung, Vertrauen und Eigenverantwortung erfordert tiefgreifende Veränderung.

Ohne gute Begleitung, Fortbildung und echte Netzwerke besteht eine hohe Wahrscheinlichkeit, dass so ein Wandel scheitert bzw. nicht bis zum Ende durchlebt wird und somit den gewünschten Erfolg bringt.

5.3 Gefahr der Überforderung und Rollenkonflikte

Lehrkräfte übernehmen zunehmend nicht nur pädagogische, sondern auch psychosoziale Aufgaben. Wenn sie zusätzlich als „systemische Coaches“ agieren sollen, kann das leicht zu Überforderung und unklaren Rollengrenzen führen. Wo hört die pädagogische Verantwortung auf, wo beginnt therapeutischer Bedarf?

Um diesem Dilemma zu begegnen, braucht es klare Konzepte zur Rollendifferenzierung, funktionierende Kooperation mit Schulsozialarbeit, sowie Supervision und Multiprofessionalität als strukturelle Standards. (*Hechler & Krüger, 2020, S 121-127*)

Deshalb braucht es klare Grenzen und Strukturen, die nicht nur auf die Ressourcen einzelner Lehrkräfte aufgeteilt werden:

- Zusammenarbeit mit Schulsozialarbeit
- Austausch im Team
- Supervision als Entlastung
- Multiprofessionelle Teams als Alltag

So wird gewährleistet, dass alle Beteiligten nicht über ihre Ressourcen hinaus belastet werden.

5.4 Evaluation und Wirksamkeitsnachweise

Für eine nachhaltige Verankerung im Bildungssystem sind belastbare empirische Belege unerlässlich, insbesondere gegenüber Ministerien, Förderstellen und Öffentlichkeit. Es braucht daher Forschungsinitiativen, die systemische Schulentwicklung langfristig begleiten und evaluieren (Hattie, 2009).

Trotz vielversprechender Praxisbeispiele scheint es bislang an systematischen, groß angelegten Studien zur Wirksamkeit von systemischem Coaching im Schulkontext zu fehlen. Viele Erfolge beruhen auf Einzelberichten oder subjektiven Einschätzungen.

Dennoch ist in den vergangenen Jahren schon etwas passiert. In den südlichen Bundesländern gibt es schon einige sozialwirksame Schulen, mit vielversprechenden Konzepten, wie beispielsweise die Geschwister-Scholl-Schule in Tübingen oder auch eine übergreifende Schulberatungsstelle wie die regionale Schulberatungsstelle (RSB) des Kreis Borken.

Vgl: Startseite: GSS Tübingen 18.07.2025

Vgl: <https://rsb-borken.de/> 13.07.2025

6. Fazit: Die Schule als Keimzelle einer zukunftsfähigen Gesellschaft

Systemisches Coaching ist weit mehr als ein pädagogisches Werkzeug – es ist ein tiefgreifendes Haltungskonzept, das Beziehungsgestaltung, Selbstverantwortung und gesellschaftliche Relevanz in den Mittelpunkt stellt. In einem Bildungssystem, das sich zunehmend mit Komplexität, Diversität und Individualisierung konfrontiert sieht, bietet der systemische Ansatz eine nachhaltige Antwort.

Wenn wir über Schule sprechen, reden wir oft über Noten, Lehrpläne und Digitalisierung. Doch in Wahrheit geht es um viel mehr. Es geht um junge Menschen, die ihren Platz in der Welt suchen. Um Erwachsene, die sie dabei begleiten. Und um die Frage: Welche Haltung tragen wir in diese Räume – und was wächst daraus?



Wenn Schulen systemische Prinzipien konsequent integrieren, wird aus einem Ort der Wissensvermittlung ein Raum der Persönlichkeitsbildung. Schüler*innen entwickeln Selbstbewusstsein, Resilienz und soziale Kompetenz. Sie lernen, sich selbst zu verstehen, andere zu respektieren und aktiv an der Gestaltung ihrer Umwelt mitzuwirken. So wird aus den Methoden eine Haltung und das ist das, was Coaching im Kern ist. Eine Haltung, eine Art, auf Menschen

zu schauen: mit Neugier, mit Respekt, mit dem Vertrauen, dass in jedem etwas Gutes steckt. Das Schöne ist, dass es zweiseitig funktioniert.

Lehrkräfte werden zu Beziehungsarchitekt*innen, die mit Offenheit und Reflexionsbereitschaft Prozesse begleiten, statt Verhalten zu kontrollieren. Sie profitieren selbst von einer Haltung, die sie entlastet, professionalisiert und menschlich stärkt. Die Schulgemeinschaft als Ganzes erfährt eine neue Qualität von Miteinander – getragen von Vertrauen, Dialog und Verantwortung.

In einer Welt, die komplexer, vernetzter und widersprüchlicher wird, brauchen wir Menschen, die nicht nur funktionieren, sondern denken, fühlen, reflektieren und mitgestalten können. Genau dafür sollte Schule der erste Übungsplatz sein.

Auf gesellschaftlicher Ebene entstehen langfristig mündige, teamfähige und demokratisch denkende Bürger*innen. Menschen, die nicht nur reagieren, sondern gestalten. Die nicht nur konsumieren, sondern Verantwortung übernehmen. Die bereit sind, Komplexität anzunehmen und Unterschiedlichkeit als Chance zu begreifen.

Natürlich ist der Weg dahin kein leichter. Er verlangt Geduld, Ressourcen, Schulentwicklungsprozesse und vor allem: die Bereitschaft zur Haltung. Doch die Vision lohnt sich und wird an manchen Schulen auch schon in Teilen gelebt, was klar zeigt, es ist machbar. Eine Schule, in der nicht nur Wissen geprüft, sondern in der Menschlichkeit geübt wird. Eine Schule, die nicht reproduziert, sondern transformiert. Eine Schule, in der das Morgen beginnt.

„Die Schule muss der Ort sein, an dem junge Menschen lernen, dass sie die Welt verändern können und dass sie das auch sollen.“

(Hartmut von Hentig)

7. Literaturverzeichnis

- Arnold, R., & Lindner-Müller, C. (2012). *Professionelle Haltung im Lehrerberuf*. Weinheim: Beltz.
- Bergmann, M. (2018). *Future Skills: Lernen der Zukunft*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Breker, T (2016) Fähigkeitsselbstkonzept, Selbstwirksamkeit & Mindset – Wie können Lehrkräfte Erkenntnisse aus der Sozial-Kognitiven-Psychologie nutzen, um die Potenzialentfaltung von Schülerinnen und Schülern zu fördern? Bergisch Gladbach: Europa-Universität Viadrina
- Hattie, J. (2009). *Visible Learning: A Synthesis of Over 800 Meta-Analyses Relating to Achievement*. London: Routledge.
- Hechler, M., & Krüger, A. (2020). *Multiprofessionelle Kooperation in der Schule*. Wiesbaden: Springer VS.
- Hillenbrand, C., & Ehlert, U. (2019). *Psychische Gesundheit bei Lehrkräften*. In *Prävention und Gesundheitsförderung*, 14(1).
- Koppetsch, C. (2019). *Die Gesellschaft des Zorns: Rechtspopulismus im globalen Zeitalter*. Berlin: transcript.
- Rosenberg, M. B. (2003). *Gewaltfreie Kommunikation: Eine Sprache des Lebens*. Paderborn: Junfermann.
- Singer-Brodowski, M., & De Haan, G. (2018). *Bildung für nachhaltige Entwicklung: Aktuelle Konzepte und Praxisbeispiele*. Wiesbaden: Springer.
- Terhart, E. (2011). *Lehrerbildung, Schulentwicklung und Systemsteuerung*. Weinheim: Beltz.

8. Bilder

Alle Bilder sind eigene Darstellungen und wurden mit OpenAI (2025): *ChatGPT (Version GPT-4o)*. Large Language Model. Online verfügbar unter: <https://chat.openai.com>, erstellt. Letzter Zugriff am [18.07.2025].