

Romina Diertl

Mittelschule, Grünbach am Schneeberg

Sandra Edelbacher

Mittelschule, derzeit Karenz

Melanie Rodler

Volksschule, derzeit Karenz

Psychische Gesundheit

Welche Maßnahmen können schulische Führungskräfte ergreifen, um die psychische Gesundheit von Lehrenden, Schüler*innen sowie anderen Mitarbeitenden in der Schule zu fördern?

DOI: <https://doi.org/10.53349/schuleverantworten.2024.i1.a424>

Präventionsmaßnahmen zur psychischen Gesundheit tragen zu einem angenehmen Schulklima bei. Es gibt verschiedenste Programme, Fortbildungen und Unterstützungsstrukturen, welche dazu positiv beitragen können. Lehrpersonen sollen aktiv in diesen Prozess miteinbezogen werden. Ständige Erhebungen müssen stattfinden, um mögliche gesundheitliche Probleme vorzubeugen. Im Rahmen des Shadowings durch die Pädagogische Hochschule Niederösterreich sollte auf diesen Punkt näher geachtet werden.

psychische Gesundheit, Lehrpersonen, Maßnahmen, Unterstützung

Shadowing von Führungskräften

Lehrpersonen profitieren, ebenso wie Schüler*innen, von schulischen Präventionsprogrammen zur psychischen Gesundheit. Eine Züricher Studie zeigt, dass ein zielgerichtetes Schulentwicklungsprogramm im Bereich der psychischen Gesundheit einen entlastenden Effekt für Lehrpersonen hat (Kunz & Luder, 2019). Robin et al. (2023) empfehlen Schulen einerseits auf die Eigeninitiative von Lehrpersonen zu setzen, andererseits eine entsprechende Schulkultur aufzubauen, welche gesellschaftlich gefördert wird. Besonders diese gesellschaftliche Akzeptanz ist in diesem Bereich wenig gegeben (Kunz & Luder, 2019). Daraus schließt sich, dass Schulleitungen für den Aufbau und die Umsetzung einer förderlichen Schulkultur eine große Mitverantwortung in diesem Kontext haben.

Im Rahmen des Shadowings (Volksschule und Mittelschule) wurde festgestellt, dass ein Bewusstsein der Wichtigkeit der psychischen Gesundheit von Lehrpersonen seitens der Schulleitungen besteht. An einer der Schulen wird laufend im Rahmen der Schulqualitätsentwicklung eine Erhebung der Belastungsfaktoren, sowie Zufriedenheit im Schulalltag der Lehrpersonen, anhand eines Onlinefragebogens, durchgeführt. Die Ergebnisse dieser dienen der Schulleitung als Grundlage für den Ausbau einer förderlichen Schulkultur.

Psychische Gesundheit – KI

Der finale Prompt wurde am 02.01.2024 erstellt und lautet: „Welche Maßnahmen können schulische Führungskräfte ergreifen, um die psychische Gesundheit von Lehrenden, Schüler*innen sowie anderen Mitarbeitenden in den Schulen zu fördern?“

- **Unterstützendes Umfeld schaffen:** Schulleiter*innen sollten Sensibilisierungsprogramme einführen und regelmäßige Fortbildungen anbieten. Die Führungskraft sollte auch Unterstützungsstrukturen wie Beratungsdienste schaffen. Frühzeitige Intervention bei Anzeichen von Belastung ist entscheidend, um angemessene Unterstützung zu bieten.
- **Förderung einer Work-Life-Balance:** Die Schulleitung sollte Prioritäten setzen und darauf achten, dass die Arbeitsbelastung angemessen verteilt ist.
- **Ressourcen bereitstellen:** Die Schulleitung sollte sicherstellen, dass den Mitarbeiter*innen ausreichende Ressourcen und Unterstützung zur Verfügung stehen, um ihre Arbeit effektiv zu erledigen. Dies reduziert den Arbeitsdruck und ermöglicht es den Mitarbeiter*innen, ihre Arbeitszeit besser zu organisieren.
- **Unterstützung für Selbstfürsorge bieten:** Die Schulleitung kann Programme wie Fitnesskurse, Mentoring-Programme oder Stressbewältigungstrainings zur psychischen und physischen Förderung der Gesundheit anbieten.
- **Anerkennung und Wertschätzung der Leistungen:** Eine wertschätzende Anerkennung und Rückmeldung für die geleistete Arbeit hilft auch dabei, das Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen zu verbessern.
- **Teamarbeit und Zusammenarbeit fördern:** Die Schulleitung kann eine positive Teamatmosphäre schaffen, in der Mitarbeiter*innen zusammenarbeiten und sich gegenseitig unterstützen können. Dies mindert den Druck und schafft eine positive Arbeitsumgebung, die die Work-Life-Balance fördert.
- **Einbindung der Schulgemeinschaft in Entscheidungsprozesse:** Mit der Einbindung der Lehrpersonen in die Entscheidungen wird die Schulkultur gestärkt, die Qualität der Entscheidungen verbessert und die Steigerung der Akzeptanz gefördert.
- **Kommunikation und Feedback:** Ein offener Kommunikationsfluss zwischen der Schulleitung und den Mitarbeiter*innen ist wichtig, um etwaige Probleme oder Belastungen rechtzeitig erkennen und ansprechen zu können. Feedback und Anregungen seitens der Mitarbeiter*innen sollten ernst genommen und umgesetzt werden.

Diese Maßnahmen schaffen eine positive Umgebung und stärken das Wohlbefinden aller in den Schulen Beteiligten.

(ChatGPT 3.5 & neuroflash, persönliche Kommunikation, 02. Jänner 2024)

Diskussion der KI-Antwort

Reflexion Unterstützendes Umfeld schaffen

Die Einführung von Sensibilisierungsprogrammen, regelmäßigen Fortbildungen und Beratungsdiensten wären eine gute Möglichkeit, um die psychische Gesundheit von Lehrpersonen zu fördern. In der Umsetzung jedoch stellt sich die Frage, ob alle Beteiligten an gemeinsamen Programmen teilnehmen möchten. Es sollte allen frei zur Verfügung stehen, welche Beratungsdienste bzw. Programme in Anspruch genommen werden.

Reflexion Förderung einer Work-Life-Balance

Die Schulleitung hat die große Aufgabe, eine faire Arbeitsteilung zu schaffen. In der Praxis ist dies manchmal schwer umzusetzen, vor allem bei mehrfachen Krankenständen. Beim Shadowing konnte beobachtet werden, wie schwer es teilweise ist, einen fairen Supplierplan zu erstellen. Es ist jedoch positiv anzumerken, dass sich die Schulleitung selbst in die Klasse gestellt hat, um die Mehrfachbelastung für die Lehrpersonen so klein wie möglich zu halten.

Reflexion Ressourcen bereitstellen

Beim Shadowing konnte positiv festgestellt werden, dass zahlreiche Ressourcen für die Lehrpersonen zur freien Verfügung bereitstehen. Dazu zählen auch diverse Notfallpläne und Planungen, die den Lehrpersonen in Krisensituationen schnelle Hilfe bieten. Technisch gesehen ist an vielen Schulen noch sehr viel Luft nach oben; im Rahmen der Digitalisierung ist man jedoch positiv gestimmt, dass sich hier noch einiges ändert.

Reflexion Unterstützung für Selbstfürsorge bieten

An den beobachteten Schulen wurden keine Fitnessprogramme oder Stressbewältigungsstrainings angeboten. Es stellt sich auch hier die Frage, ob Lehrpersonen daran interessiert wären und falls ja, in welchem Rahmen (vor Unterrichtsbeginn, in der großen Pause ...). Hier bräuchte man eine gute Struktur, um es jeder interessierten Lehrperson zu ermöglichen.

Reflexion Anerkennung und Wertschätzung der Leistungen

Beim Shadowing konnte beobachtet werden, dass die Schulleitung großen Wert auf einen Austausch mit ihren Kolleg*innen legt, sie tritt ihnen sehr wertschätzend und auf Augenhöhe gegenüber. Dies trägt auf alle Fälle zu einem positiven Arbeitsumfeld bei.

Reflexion Teamarbeit und Zusammenarbeit fördern

In der beobachteten Schule wird großer Wert auf gemeinsame Unternehmungen gelegt, welche ebenfalls zum Wohlbefinden beitragen. Die Schulleitung ist vor Schulbeginn oder auch in

der großen Pause oft im Lehrer*innenzimmer anzutreffen, um sich mit den Lehrpersonen auszutauschen und den Teamgeist zu stärken.

Reflexion Einbindung der Schulgemeinschaft in Entscheidungsprozesse

Beim Shadowing konnte man klar erkennen, dass sich die Schulleitung als Teil des Teams und nicht als oberste Führungsperson sieht. Das Top-Down-Verhalten wird immer weniger, die Lehrpersonen werden in Entscheidungen miteinbezogen und auf deren Meinung geachtet. Natürlich trägt die Schulleitung nach außen hin die Verantwortung, doch in der Schule wird ein großes Augenmerk auf Teamgeist gelegt. Entscheidungen, die alle betreffen, zum Beispiel der Schwerpunkt des QMS-Projekts oder auch diverse Planungen bezüglich des Schulablaufs, werden im Team besprochen und fair entschieden. Dadurch wird natürlich die Akzeptanz der Lehrpersonen gesteigert, Entscheidungen werden schneller umgesetzt und das Vertrauen im Kollegium wächst.

Reflexion Kommunikation und Feedback

Die Schulleitung legt großen Wert darauf, dass sie die Leistungen der Mitarbeiter*innen erkennt und dafür auch Lob ausspricht. Sobald man für seine geleistete Arbeit Anerkennung bekommt, fühlt man sich in der Schule viel wohler und angesehener. Lehrpersonen fühlen sich wahrgenommen und wertgeschätzt.

Literaturverzeichnis

Kunz, A. & Luder, R. (2019). *Projekt Challenge/SIRMa. Umgang mit Schüler*innenn mit Verhaltensauffälligkeiten*. Schlussbericht.

Robin, D., Albermann, K. & Dratva, J. (2023). *Schulprogramme zur Förderung der psychischen Gesundheit. Die psychische Gesundheitskompetenz von Lehrpersonen als wichtiger Umsetzungsfaktor*.

Autorinnen

Romina Diertl, BEd

Seit 2023 stellvertretende Klassenvorständin an der Mittelschule Grünbach am Schneeberg, von 2015 bis 2023 stellvertretende Klassenvorständin in der Polytechnischen Schule Ternitz, seit 2023 Masterstudium Schulmanagement.

Kontakt: romina.diertl@stud.ph-noe.ac.at

Sandra Edelbacher, BEd

Seit 2019 Klassenvorständin an der Mittelschule Svetelskystraße-Wien, davor seit 2015 stellvertretende Klassenvorständin an der Mittelschule Svetelskystraße-Wien, seit 2023 Masterstudium Schulmanagement.

Kontakt: sandra.plank@stud.ph-noe.ac.at



Melanie Rodler, BEd

Seit 2015 klassenführende Lehrperson an der Volksschule Achau und Winzendorf, 2019 Studium Inklusive Pädagogik an der PH Niederösterreich, 2021 Masterstudium Primarstufe PH Niederösterreich, seit 2023 Masterstudium Schulmanagement.

Kontakt: melanie.rodler@stud.ph-noe.ac.at