

Florian Wallner

Mobbingprävention als ‚Whole School Approach‘: Ansatzpunkte in der Schulentwicklung

Summary: Nachhaltige Mobbingprävention beginnt – aus der Perspektive eines ‚Whole School Approach‘ betrachtet – mit fundierter Sensibilisierung zu Grenzverletzungen, Übergriffen und Gewaltformen. Aufbauend hierauf können standort-spezifische Präventionsmaßnahmen evidenzbasiert und wissenschaftsgeleitet erarbeitet werden. Entsprechende Maßnahmen zu erarbeiten und nachhaltig in den Schul- und Unterrichtsalltag einzubetten kann, als Schulentwicklung im Sinne eines ‚Whole School Approach‘ verstanden werden. Dieser Beitrag befasst sich mit diesbezüglichen Möglichkeiten und Herangehensweisen mit besonderem Blick auf Handlungsfelder von Schulleitungen und Schulentwicklungsberater:innen.

Mobbingprävention als ‚Whole School Approach‘

Um uns dem Thema der Mobbingprävention aus der Perspektive der Implementierung eines ‚Whole School Approach‘ anzunähern, stellen sich vor allem zwei Fragen:

1. Was können wir in Zusammenhang mit Mobbingprävention unter einem ‚Whole School Approach‘ verstehen und welche Präventionsmaßnahmen umfasst dies?
2. Wie könnte exemplarisch ein Ablauf für eine Schulentwicklung in diesem Kontext aussehen?

Wenn wir uns zunächst den inhaltlichen Aspekten eines Whole School Approach zuwenden, zeigen Downes & Cefai (2016, S. 33) einen möglichen Rahmen auf: „A whole school approach to bullying assumes bullying is a systemic problem. It operates centrally within a social-ecological framework of treating the students, school and connections to parents as being part of an interconnected system of relations (Bronfenbrenner, 1979; Espelage and Swearer, 2010).“

Betrachtet man Mobbingprävention aus diesem Blickwinkel, wird klar, dass es sich bei der Entwicklung und Umsetzung von Präventionskonzepten um systemische Schulentwicklung handelt. Hier sollen nun mögliche Präventionsmaßnahmen, wie sie in der Fachliteratur beschrieben werden, kurz umrissen werden.

Diese Maßnahmen nehmen die systemische Zusammenwirkung von Schulklima, Schulkultur und Beziehungen in den Fokus (Downes & Cefai 2016, S. 33). In diesem Sinne ist es wichtig, sich einen Überblick zu verschaffen, auf welchen Ebenen sie sich bewegen. Schubarth (2020, S. 127ff) unterscheidet die „individuelle Schülerebene“, die „Klassenebene“ sowie die „Schulebene“. Kolodej (2018, S. 357) führt hierzu aus, dass die Schulebene alle Personen berücksichtigt, die am schulischen Alltag beteiligt sind, die Klassen-

ebene alle Personen umfasst, die mit einer jeweiligen Klasse in Kontakt bzw. Beziehung sind und natürlich die Schüler:innen dieser Klasse selbst, die individuelle Ebene umfasst die Einzelpersonen sowie Handlungen auf der individuellen Ebene der Schüler:innen und Lehrpersonen bzw. Erwachsenen.

Folgt man nun diesen drei Ebenen, kann ein genauerer Blick auf konkrete, evidenzbasierte inhaltliche Maßnahmen gelegt werden. *Downes* und *Cefai* (2016, S. 7) beschreiben eine allgemeine Zusammenschau:

“International reviews of whole school approaches to bullying prevention do not endorse one particular model but they highlight some key features of successful interventions. The most effective programme elements associated with a decrease in bullying others: parent training/meetings, teacher training, improved playground supervision, videos about the consequences of bullying, disciplinary methods (that are not reducible to punitive or zero tolerance approaches), cooperative group work between professionals, school assemblies, support for parents, appropriate classroom management and rules, and a whole school anti-bullying policy.” (*Downes & Cefai* 2016, S. 7)

Schubarth (2020, S. 127ff.) bietet einen konkreten Überblick in Bezug auf Maßnahmen auf den drei dargestellten Ebenen an. Auf der individuellen Ebene führt er die Qualität von Beziehungen zwischen Lehrer:innen und Schüler:innen, Soziales Lernen, den Fokus auf ein positives Selbstkonzept und eine flexibel an den Bedürfnissen der Schüler:innen ausgerichtete Unterrichtsgestaltung an. Auf Klassenebene werden ein gemeinsames Wertesystem, Kooperationsstrukturen und Zusammenarbeit der Schulpartner – insbesondere in Bezug auf geltende Regeln – sowie Maßnahmen zur Förderung einer positiven Beziehungsgestaltung (bspw. Morgenkreise, Helfersysteme, kooperationsorientierte Arbeitsformen, Mitwirkung bei der Gestaltung des Lebensraumes Schule oder auch Rollenspiele) und auch demokratische Strukturen wie Klassenräte oder Vereinbarungskultur angeführt. Auf Schulebene wird der Fokus auf eine gemeinsame soziale Identität im Sinne einer Identifizierung mit der Schule, die Gestaltung von Schule als Lebensraum, der aktiv mitgestaltet werden kann und anhand dessen erlebbar ist, dass das Miteinander sozial verträglich und förderlich ausgestaltet werden kann, hervorgehoben.

Downes & Cefai (2016, S. 7) heben ebenfalls Soziales und Emotionales Lernen und die Bedeutung, hierfür ausreichend Zeitressourcen in Klassen einzuplanen, hervor. Darüber hinaus betonen sie die Bedeutung der Zusammenarbeit mit Erziehungsberechtigten und auch Schüler:innen (bspw. im Design von Präventionsprogrammen).

Kolodej (2018, S. 357f.) sowie *Wachs* et al. (2016, S.159) zeigen noch weitere Maßnahmen auf, die im Kontext der Schulentwicklung interessante Ansatzbereiche darstellen können. Dies sind eine Sensibilisierung bzw. Entwicklung eines Bewusstseins für das Thema, die Arbeit an einer schulweiten „Anti-Mobbing-Kultur“, die Erarbeitung von Klassenregeln, aufbereitetes Unterrichtsmaterial, Classroom-Management im Sinne positiver Beziehungsgestaltung, Information für die Schulpartner, Lehrer:innentrainings und verbesserte Aufsicht.

Diese Maßnahmen, die wir im Bereich der Primärprävention verorten können, lassen sich um den Bereich der Sekundär- oder Tertiärprävention erweitern. *Kolodej* (ebenda) und *Wachs* et al. (ebenda) verweisen diesbezüglich auf regelmäßige themenbezogene Schulkonferenzen, den Aufbau von Lehrer:innen-Teams als Ansprechpersonen für das Thema und das Präventionsprogramm, konkrete Arbeit mit von Mobbing betroffenen Schüler:innen, konkrete Konsequenzen für Mobbinghandlungen, die Arbeit mit den Mitschüler:innen oder auch Einbeziehung von Expert:innen.

Kolodej (2018, S. 358ff.) stellt darüber hinaus noch einige weitere allgemeine Faktoren dar, die berücksichtigenswert sind. So sollen Präventionsprogramme auf aktuellen Forschungsergebnissen basieren, klare Begriffsdefinitionen und fundierte Sensibilisierung für Pädagog:innen bieten und deren Handlungsfähigkeit stärken, prioritär präventiv und auf die Zielgruppe spezifisch ausgerichtet sein, eine kontinuierliche, ganzheitliche (auf die Prävention von Ursachen ausgerichtete), vernetzte (alle sollen an der Prävention mitwirken können) und aufbauende Beschäftigung mit dem Thema ermöglichen bzw. forcieren. Darüber hinaus sollen klare Werte bzw. Regeln vorhanden sein, die für alle gelten, klare Konsequenzen bei Regelverstößen vorhanden sein, es soll die Möglichkeit geöffnet werden, dass Schüler:innen über Mobbing sprechen können bzw. sich damit angeleitet beschäftigen. Und auch die Evaluation des Präventionsprogramms am Standort soll konsequent geplant und durchgeführt werden.¹

Somit lässt sich ein recht umfassendes Bild evidenzbasierter Maßnahmen zu Mobbingprävention ersehen. Es wird dabei klar, dass es vielfältige Maßnahmen gibt, die auf unterschiedlichen Ebenen wirksam werden und – betrachtet als ‚Whole School Approach‘ – zusammengedacht und aufeinander sowie konkret auf den Standort bezogen werden mögen.

Schulentwicklung und Mobbingprävention

Dieser Abschnitt bringt uns aufbauend auf die vorangegangenen Ausführungen zu der zweiten dargelegten Frage: Wie könnte das Entwicklungsvorhaben ‚Mobbingprävention‘ in einen Schulentwicklungsprozess gebracht werden?

Allgemeines zu Schulentwicklung im Kontext der Mobbingprävention

Schubarth (2020, S. 224f.) sowie Wachs et al. (2016, S. 160) weisen darauf hin, dass bei der Planung von Mobbingpräventionsmaßnahmen am Standort der Status Quo bzw. Ist-Stand erhoben werden, ein grundlegendes Bewusstsein im Sinne einer Sensibilisierung geschaffen werden und nach entsprechender Ressourcenplanung hieraus konkrete Maßnahmen geplant und implementiert werden sollen. Betrachtet man dies als eine Art Phasenkonzept, kann auf inhaltlicher Ebene argumentiert werden, dass es um drei Hauptphasen in dieser Entwicklung geht: Die Sensibilisierung, die Arbeit an präventiven Maßnahmen und die Vorbereitung des Vorgehens im Mobbingverdachtsfall (oder anders bezeichnet: Case Management).

Dass es sich hier schon aus inhaltlicher Perspektive um ein komplexes Unterfangen der Entwicklungsarbeit an der Schule handelt, ist offensichtlich. Was somit aus dem Vorangegangenen abgeleitet werden kann ist, dass es ein systematisches Vorgehen braucht, um in diesem Sinne Mobbingprävention in Verbindung mit einer umfassenden Schulentwicklung zu bringen, die standortspezifisch ausgestaltet sein möge, um die Maßnahmen bestens auf den Standort abzustimmen und diese auch in die Abläufe und Strukturen angemessen einzubetten. Dies ist besonders auch deswegen wichtig, da davon ausgegangen werden darf, dass Schulen im Rahmen ihres Auftrags bereits an der Prävention von Gewalt und Mobbing arbeiten und es wichtig ist, bereits Vorhandenes entsprechend zu würdigen und zu integrieren sowie zu evaluieren, was noch fehlt oder anzupassen ist, um das Entwicklungsvorhaben an die Erfordernisse des Standorts anpassen zu können (Wallner 2024, S. 24ff.).

Blickt man auf die Schulentwicklungslandschaft in Österreich, so zeigt sich, dass mit dem Qualitätsmanagement für Schulen (QMS) ein für diesbezügliche Entwicklungsprozesse konstruktiver und hilfreicher Rahmen zur Verfügung steht. In vielfältigen Qualitätsdimensionen und -kriterien finden sich umfangreiche Anknüpfungspunkte zur Prävention von Gewalt und Mobbing, insbesondere mit dem Blick auf Primärprävention. Auch in Bezug auf die Akteursebenen der Schule, Lehrenden-Teams und einzelne Lehrende lassen sich Überschneidungen mit den primär- und sekundärpräventiven Ebenen der Person, der Gruppen und der Schule als Gesamtes erkennen (*Doberer & Jonach 2024*). Weiters hilfreich in diesem Sinne scheint, dass Entwicklungsprozesse über mehrere Jahre hinweg geplant und verfolgt werden sollen. Dies hat auch bei Entwicklungsprozessen zu Gewalt- und Mobbingprävention nicht unbeträchtliche Bedeutung (*Wachs et al. 2016*).²

Ebenen und Abläufe eines Schulentwicklungsprozesses

Wenden wir uns nun der konkreten Vorgehensweise der Schulentwicklung zu, gilt es zu berücksichtigen, dass diese hierbei auf verschiedenen Ebenen oder „Wegen“ (*Rolff 2018*, S. 17) gestaltet wird. Nach *Rolff (2018, S. 25f.)* können wir zwischen Personal- (PE), Unterrichts- (UE) und Organisationsentwicklung (OE) unterscheiden. Diese drei Ebenen sind jedoch in der konkreten Entwicklungsarbeit untrennbar miteinander verwoben – insbesondere, wenn es sich um einen umfassenden ‚Whole School Approach‘ handelt und die entsprechenden Teilbereiche wie Zahnräder ineinander greifen (*Wallner 2024*)³:

Wenn wir uns nun diesbezüglichen Entwicklungsprozessen zuwenden, kann ein möglicher allgemeiner Ablauf beschrieben werden. Als eine wesentliche Gelingensbedingung für den Start und die sodann folgende Umsetzung dieser Prozesse bedarf es des Aufbaus eines gemeinsamen Commitments, eines gemeinsamen Sinnverständnisses der Entwicklung (*Rolff 2019, S. 304*) – unabhängig davon, ob es sich nun um Gewalt- und Mobbingprävention oder andere Entwicklungsvorhaben handelt. Dies ist insbesondere erforderlich, da Schulentwicklung als systemische Organisationsentwicklung (*Grossman et al. 2015*) betrachtet werden kann. Es geht darum, Entwicklungsprozesse und diesbezügliche Vorhaben zu initiieren, zu implementieren und sodann in die schulische Kultur zu inkorporieren (*Rolff 2018a, S. 18*). Hierfür schlägt *Rolff (2019, S.307ff.)* folgende grobe Schritte vor:

- Gestalten eines angemessenen Einstiegs in den Schulentwicklungsprozess. Dies kann eine Sensibilisierung für ein Problem oder der gemeinsame Wunsch sein, die schulbezogenen Stärken weiter zu forcieren.
- Aufbauend bedarf es einer gemeinsamen Analyse, um zu diskutieren, welche Richtung eines Entwicklungsprozesses nach bester Maßgabe mit den Bedürfnissen der handelnden Personen und den Notwendigkeit an der Organisation einhergeht.
- Für eine weitere Präzisierung bedarf es einer Ist-Stand-Analyse durch standardisierte oder speziell entwickelte Instrumente. Wichtig ist hier der gemeinsame Austausch der Mitglieder der Organisation, um zu einem gemeinsamen Verständnis der Faktenlage zu kommen.
- Die Zielklärung ist ein weiterer wichtiger Schritt, bei dem es auch zu einer Priorisierung von Zielen kommen kann, sofern erforderlich.
- Aus den Zielen lassen sich sodann Maßnahmen ableiten und in konkrete Planungsschritte überführen. Begleitend bedarf es hier der Entwicklung spezifischer fachbezogener oder überfachlicher Kompetenzen zur Stützung der Entwicklung von Maß-

nahmen und der Vorbereitung ihrer nachhaltigen Institutionalisierung.

- Diese nachhaltige Institutionalisierung beinhaltet, dass alte Routinen durch die entwickelten neuen Routinen ersetzt werden. Es liegt auf der Hand, dass hierfür diese neuen Handlungsmuster von einem Großteil der Akteur:innen mitgetragen und gelebt werden müssen. Begleitend sind eine entsprechende Evaluation und vertiefende, weiterführende Professionalisierung von Bedeutung.

Betrachtet man diese Vorgehensweise aus der Perspektive der Mobbingprävention und den vorgeschlagenen Phasen der Sensibilisierung, Prävention und Etablierung eines Case-Management scheint es sinnvoll, dass zunächst eine grobe allgemeine Planung von Zielen und Maßnahmen durchgeführt wird und sodann im Verlauf des Prozesses in den jeweiligen Phasen vertiefende Schleifen zur Konkretisierung und eine jeweils stimmige Anpassung der Entwicklungsschritte durchlaufen werden.

So kann die Beschreibung dieser Schritte nur als allgemeiner Überblick dienen, wie *Rolff* (2019, S. 309f.) betont: Diese Entwicklungsschritte laufen nicht linear ab, da sie prozessorientiert gedacht werden müssen und diesbezüglich in Schleifen wiederkehrend zu bearbeiten sind. Hierbei steht im Vordergrund, dass es sich bei Schulentwicklung um einen sozialen Prozess handelt, der kooperativ ausgestaltet werden muss. Aus dieser Anforderung der kooperativen Ausgestaltung ergibt sich daher die Frage des Designs der Beteiligung oder anders formuliert der Partizipation.

Partizipative Entwicklung

Nach *Grossmann et al.* (2015, S. 63) geht es darum zu ermöglichen, dass die am Prozess Beteiligten gehört werden und sich einbringen können, sie gleichsam in Beziehung mit den gemeinsam erarbeiteten Ergebnissen bzw. Maßnahmen stehen: „Design ist das Ergebnis einer Entscheidung darüber, wer sich wann mit welchen Mitteln oder Medien zu welchem Thema an der Kommunikation beteiligt.“ (*Grossmann et al.* 2015, S. 62) Dies kann auch als „Schlüsseltechnologie für OE“ (ebenda) betrachtet werden. Je nach Größe und anderen Faktoren steht die Schule hier sodann vor unterschiedlichen Herausforderungen der Gestaltung eines passenden Designs (*Rolff* 2019, S. 309f.).

Dieses auch im Sinne einer gemeinsamen Planung und Ausführung zu denken ist in mehrerlei Hinsicht von Bedeutung. Dies wirkt sich auf die Motivation in Bezug auf die Entwicklungsprozesse aus und ermöglicht Organisationslernen als eine Basisbedingung von Selbststeuerung (*Rolff* 2019, S. 310): „Wenn es jedoch nicht auch vom Kollegium getragene innerschulische Strukturen gibt, die die Arbeit an der Schulentwicklung unterstützen und verbreitern, verpuffen alle Ideen und Initiativen.“ (*Rolff* 2020, S. 37).

Um die partizipative Entwicklung und die Gestaltung von hierfür erforderlichen Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozessen zu gestalten, ist eine Steuergruppe ein gewichtiger Faktor. Diese hat vor allem Aufgaben im Bereich der Steuerung des Entwicklungsprozesses. Dies beinhaltet bspw. die Koordination und interne Kommunikation, die Gestaltung von angemessenen (Beteiligungs-)Designs, die Ermöglichung eines Transfers und die laufende Evaluation sowie Anpassung der Entwicklungsarbeit. Darüber hinaus steuert sie die nachhaltige Verankerung der Maßnahmen im Sinne einer Institutionalisierung – gemeinsam mit bzw. im Auftrag der Schulleitung (*Rolff* 2020, S.37ff.; *Holtappels* 2020, S. 60ff.). Hierbei ist es wichtig, diese Steuergruppe zu trennen von jenen Personen, die weiterführend die inhaltlichen Ansprechpartner für Mobbingprävention oder Mobbingverdachtsituationen sind. Diese in die Steuergruppe einzubinden bzw.

anzubinden, ist hilfreich. Zugleich ist es nicht die Aufgabe der Steuergruppe, sich die inhaltliche Expertise in vollem Umfang anzueignen, ebenso wenig ist es die Aufgabe des – nennen wir es – Mobbingpräventionsteams, die Steuerung des Entwicklungsprozesses im Sinne des dargelegten Designs etc. zu koordinieren. Hierbei auf eine gute Anbindung und auch klare Trennung von Aufgaben zu achten, kann entlasten und für klare Strukturen und Abläufe sorgen (Rolff 2018b, S. 71ff.).

In diesen inhaltlich und prozessual komplexen Schulentwicklungsprozessen kann eine externe Beratung überaus dienlich sein. Dies beinhaltet bspw. die Analyse der Ist-Situation und deren Diskussion in moderierten Settings, die Unterstützung bei der Formulierung von Zielen, der Gestaltung von Informationsprozessen und fachlicher oder überfachlicher Lerninhalte, der Planung und Umsetzung weiterführender Maßnahmen oder die Evaluation (Lindau-Bank 2018, S. 42). Eine diesbezügliche Prozessbegleitung kann im Rahmen von längerfristigen Veränderungsvorhaben für das Kollegium, insbesondere aber auch für Steuergruppen hilfreich sein und auch als wichtiger Unterstützungsfaktor wahrgenommen werden (Haider & Wallner 2023).

Dies ist über alle Phasen einer Entwicklung hinweg von Bedeutung. Besonders wichtig kann es zugleich für die Vorbereitung und Integration der Maßnahmen in den Schulalltag angesehen werden, denn hierbei zeigt sich mitunter, dass diese noch nicht passgenau für den Standort sind und weitere (partizipative) Entwicklungsschleifen erforderlich sind (Grossmann et al. 2015, S. 91). So kann Schulentwicklung im Kontext der Mobbingprävention als Prozess betrachtet werden, der sich in Schleifen vollzieht, innerhalb derer sich Analyse, Planung, Implementierung und Evaluation wiederholen und überlappen.⁴

Zusammenfassung

Zusammenfassend können wir festhalten, dass sich der Zugang eines ‚Whole School Approach‘ zur Entwicklung eines Mobbingpräventionskonzepts stimmig und umfassend mit Schulentwicklung im Sinne systemischer Organisationsentwicklung verbinden und zusammendenken lässt. Dies beginnt bei der Ist-Stand-Analyse, der Erarbeitung von Zielen und Maßnahmen sowie deren Implementierung. Weiterführend wird die Bedeutung der Partizipation und gemeinsamen Entwicklung und auch die Berücksichtigung unterschiedlicher Ebenen hervorgehoben. Nähert man sich nun der Überlegung, die vorgeschlagenen Maßnahmen der Primär-, Sekundär- und auch tw. Tertiärprävention in eine nachhaltige Umsetzung zu bringen, zeigt sich, dass ein rein ‚inhaltlicher‘ Zugang eines Programmes zu kurz greift. Es geht um einen komplexen Entwicklungsprozess, der die Zusammenwirkung von Schulklima, Schulkultur und Beziehungen in Bezug auf die Prävention von Mobbing in den Blick nimmt. Dies wirft nicht nur die Frage nach der inhaltlichen Ausrichtung und Entwicklungsrichtung, sondern auch jene der Gestaltung des Designs dieses Entwicklungsprozesses selbst auf. Es geht somit nicht nur um das ‚Was‘, sondern auch um das ‚Wie‘ dieser Entwicklung. In diesem Sinne ist es von Bedeutung, sich bewusst zu machen, dass diesbezügliche Entwicklung Zeit und Raum, gemeinsames Verständnis und Commitment, entsprechende Prozesse und Strukturen sowie wohl auch begleitende Expertise von außen – bspw. bereitgestellt durch die Schulentwicklungsberatung der Pädagogischen Hochschulen – braucht. Dieser Zugang kann dabei unterstützen, dass umfangreiche evidenzbasierte und praktikable Vorgehensweisen vorhanden sind, um Mobbingprävention im Sinne eines ‚Whole School Approach‘ mittels eines standortspezifischen Schulentwicklungsprozesses zu planen, zu entwickeln und zu implementieren.

ANMERKUNGEN

- 1 Bei *Kolodej* (2018) und *Wachs* et al. (2016) werden darüber hinaus verschiedene evaluierte Präventionsprogramme in diesem Sinne dargestellt und beschrieben.
- 2 Für ein konkretes Beispiel der Umsetzung hierzu siehe bspw. die Beschreibung von „Schulklima 4.0 – Schlüssel zur Prävention“ von *Wallner & Muik* (2024) in der Handreichung „Gewaltprävention und Psychosoziale Gesundheitsförderung. Maßnahmen und Umsetzung im Rahmen von Schulentwicklung“ des Zentrums für Gewalt- und Mobbingprävention und Persönlichkeitsbildung an der Privaten Pädagogischen Hochschule Burgenland
- 3 Eine umfassende Beschreibung des Zusammenspiels dieser Ebenen und vielfältige weitere Hintergründe finden Sie in der Handreichung „Gewaltprävention und Psychosoziale Gesundheitsförderung. Maßnahmen und Umsetzung im Rahmen von Schulentwicklung“ des Zentrums für Gewalt- und Mobbingprävention und Persönlichkeitsbildung an der Privaten Pädagogischen Hochschule Burgenland.
- 4 Für Schulentwicklung als ‚Whole School Approach‘ im Kontext von Mobbingprävention im Sinne systemischer Organisationsentwicklung finden sich ein möglicher diesbezüglicher Ablauf sowie Grundelemente eines dahingehend denkbaren Designs ebenfalls in der Handreichung „Gewaltprävention und Psychosoziale Gesundheitsförderung. Maßnahmen und Umsetzung im Rahmen von Schulentwicklung“ des Zentrums für Gewalt- und Mobbingprävention und Persönlichkeitsbildung an der Privaten Pädagogischen Hochschule Burgenland

LITERATUR

- Doberer, N. & Jonach, M. (2024). QMS und psychosoziale Gesundheitsförderung. In: Wallner, F., Muik, E., Bodlak, R. (2024). Gewaltprävention und Psychosoziale Gesundheitsförderung. Maßnahmen und Umsetzung im Rahmen von Schulentwicklung. Eisenstadt: Zentrum für Gewalt- und Mobbingprävention an der Privaten Pädagogischen Hochschule Burgenland
- Downes, P. & Cefai, C. (2016). How to Prevent and Tackle Bullying and School Violence: Evidence and Practices for Strategies for Inclusive and Safe Schools, NESET II report, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016. doi: 10.2766/0799.
- Grossmann, R., Bauer, G. & Scala, K. (2015). Einführung in die systemische Organisationsentwicklung. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme Verlag.
- Haider, S. & Wallner, F. (2023). Schulklima 4.0 – Schlüssel zur Prävention. Endbericht Online-Evaluierungen. Hg v. Private Pädagogische Hochschule Burgenland. Eisenstadt. PPH Burgenland.
- Holtappels, H.G. (2020). Wirksamkeit von schulischen Steuergruppen. In: Huber, S.G. (Hrsg.). Handbuch für Steuergruppen. Grundlagen für die Schulentwicklung und das Schulmanagement. (4. überarbeitete und erweiterte Auflage). Köln: Carl Link, S. 60–76.
- Kolodej, Ch. (2018). Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und in der Schule. Dritte, erweiterte Auflage. Wien: Facultas Verlag
- Lindau-Bank, D. (2018). Schulentwicklungsprozesse und externe Beratung/Begleitung. In Buhren, C.-G. & Rolff, H.-G. (Hrsg.) (2018): Handbuch Schulentwicklung und Schulentwicklungsberatung. Beltz Verlag, Weinheim und Basel, S. 40-70
- Rolff, H.-G. (2018a), Grundlagen der Schulentwicklung. In Buhren, C.-G. & Rolff, H.-G. (Hrsg.) (2018): Handbuch Schulentwicklung und Schulentwicklungsberatung. Beltz Verlag, Weinheim und Basel, S. 12–39
- Rolff, H.-G. (2018b), Steuergruppen und interne Begleitung. In Buhren, C.-G. & Rolff, H.-G. (Hrsg.) (2018): Handbuch Schulentwicklung und Schulentwicklungsberatung. Beltz Verlag, Weinheim u Basel, S. 71–89
- Rolff, H.-G. (2019). Schulentwicklung, Schulprogramm und Steuergruppe. In Buchen, H. & Rolff, H.-G. (2019). Professionswissen Schulleitung (5. unveränderte Auflage). Weinheim: Beltz, S. 296–364
- Rolff, H.-G. (2020). Aufgaben, Mandat und Zusammensetzung von Steuergruppen. In: Huber, S.G. (Hrsg.). Handbuch für Steuergruppen. Grundlagen für die Schulentwicklung und das Schulmanagement. (4. überarbeitete und erweiterte Auflage). Köln: Carl Link, S. 37 – 59.
- Schubarth, W. (2020). Gewalt und Mobbing an Schulen: Möglichkeiten der Prävention und Intervention. 4. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer Verlag.
- Wachs, S., Hess, M., Scheithauer, H. & Schubarth, W. (2016). Mobbing an Schulen. Erkennen – Handeln – Vorbeugen. 1. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer Verlag.

- Wallner, F. (2024). Schulentwicklung zur Förderung psychosozialer Gesundheit. In: Wallner, F., Muik, E., Bodlak, R. (2024). Gewaltprävention und Psychosoziale Gesundheitsförderung. Maßnahmen und Umsetzung im Rahmen von Schulentwicklung. Eisenstadt: Zentrum für Gewalt- und Mobbingprävention an der Privaten Pädagogischen Hochschule Burgenland
- Wallner, F. & Muik, E. (2024). Umsetzungsbeispiel „Schulklima 4.0 – Schlüssel zur Prävention“. In: Wallner, F., Muik, E., Bodlak, R. (2024). Gewaltprävention und Psychosoziale Gesundheitsförderung. Maßnahmen und Umsetzung im Rahmen von Schulentwicklung. Eisenstadt: Zentrum für Gewalt- und Mobbingprävention an der Privaten Pädagogischen Hochschule Burgenland

ZUM AUTOR

MMag. Florian WALLNER ist Leiter des Zentrums für Gewalt- und Mobbingprävention und Persönlichkeitsbildung an der Privaten Pädagogischen Hochschule Burgenland. Er ist Betriebswirt und Wirtschaftspädagoge, eingetragener Mediator, Lehr-Mediator, zertifizierter Konflikt- & Mobbingberater, Mobbing(präventions)berater im Ressort des BMBWF sowie Schulentwicklungsberater. Er widmet sich insbesondere der Gewalt- und Mobbingprävention sowie deren praxistauglicher und evidenzbasierter Umsetzung im Rahmen von Schulentwicklung.