

Wirkungs- bericht 2025



Schule
im
Aufbruch

**Wir gestalten Schule heute so,
wie sie morgen sein sollte.**

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	04
Wirkungslogik	08
„Fragt nicht so viel, macht einfach“ – Der Aufruf zum Aufbruch im Klassenzimmer #Historie #Margret	10
„Plötzlich selbst die Lehrerin sein“ – Ein Interview über den Mut, Dinge einfach anzupacken #Schülerinnen #FREI DAY	14
Lernen zwischen Bauwagen und Blumenwiese: Der FREI DAY am Familiengrundschulzentrum Sonnenstraße #FREI DAY #Startchancen-Schule	18
Wie aus Startchancen echte Zukunftschancen werden #Transformationsbegleitung #FREI DAY #Startchancen-Programm	22
Wie eine Schule den Wandel wagt – und gewinnt #Transformationsbegleitung	26
Hier bin ich richtig: Schule neu denken #Transformationsbegleiterin	30
Plötzlich nicht mehr allein: Wie unser Netzwerk Schule verändert #Netzwerk	34

**Weniger Hierarchie, mehr Wirksamkeit: Das
Führungsmodell von Schule im Aufbruch** **38**

#Führung #Organisation #Arbeitsweise

Forschung als Kompass für Schulentwicklung **40**

#Wirkungsforschung

Unsere Presseberichte 2025 **44**

#BobBlumePodcast #LogoKinderTVNachrichten #regionaleBerichterstattung

Wirkung nach Social Reporting Standard **46**

#SRS #input #output #outcome #impact

Vorwort

„Wenn ich mir etwas vom Bundeskanzler wünschen dürfte, dann dass man den FREI DAY an allen Schulen einführt“, sagt die Schülerin Elena bestimmt. „Es ist eine einmalige Möglichkeit, seine eigenen Interessen einzubringen und die Welt ein Stück besser zu machen,“ erklärt sie und bringt damit auf den Punkt, was dieser Wirkungsbericht vereint: Er zeigt, *wie* unsere Arbeit wirkt und *was* sie konkret bewirkt durch Lernformate wie dem FREI DAY, unserer Transformationsbegleitung, bei der wir Schulen über mehrere Jahre begleiten, und in unserem Netzwerk, in dem alle am Wandel Beteiligten Austausch, Inspiration und Gemeinschaft finden.

Im Magazinteil des Wirkungsberichts erzählen wir Geschichten aus Schulen, die den Wandel bereits leben. Sie machen greifbar, was Zahlen allein nicht ausdrücken können: eine Transformation, die bei den Menschen beginnt.



Wenn Schüler*innen sagen, „ich kann selbst anfangen“, oder Lehrkräfte erleben, dass sie „nicht mehr die Wissensfütterer, sondern Lernbegleiterinnen“ sind, wird sichtbar, was Haltungswandel im Alltag bedeutet.

Neben Schüler*innen, Lehrkräften und einer Schulleitung kommen auch Mitglieder unserer Community und unsere Mitgründerin Margret Rasfeld selbst zu Wort. Dass unser Wirken 2025 nicht unbemerkt geblieben ist, zeigen Artikel in regionalen und überregionalen Medien, TV-Berichten und Podcastfolgen sowie 29 wissenschaftliche Veröffentlichungen wie Fachartikel, populärwissenschaftliche Beiträge und Buchkapitel.

Unser Wirkungsbericht folgt einem klaren Wirkungsverständnis. Auf Basis des SRS-Standards legen wir deshalb im zweiten Teil transparent dar, welche Wirkung wir im Jahr 2025 erzielt haben. Wirkung entsteht nicht zufällig: Sie folgt einer Logik, die wir systematisch gestalten. Beide Teile des Wirkungsberichts zusammen ergeben ein vollständiges Bild: inspirierende Praxis und belastbare Evidenz. Oder anders gesagt: Wirkung, die man spüren kann, und Wirkung, die sich belegen lässt.

Unsere Arbeit setzt dort an, wo das Bildungssystem an seine Grenzen stößt. Sie schafft Räume, in denen Schüler*innen Selbstwirksamkeit erfahren, Lehrkräfte neue Rollen entwickeln, ganze Schulgemeinschaften Verantwortung übernehmen und loslegen – ganz nach Margret Rasfelds Aufforderung: „Fragt nicht so viel, macht einfach.“ Genau dieser Mut zu Handeln zeigt sich in den Geschichten dieses Berichts und in den Daten, die belegen, dass dieser Ansatz trägt.

Mit zukunftsmutigen Grüßen
Euer Schule im Aufbruch Team

Kurzfassung des Wirkungsberichts 2025

Unser Bildungssystem stammt noch aus dem Industriezeitalter und ist nicht mehr in der Lage, junge Menschen angemessen auf die komplexen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts, wie Klimakrise, KI und Digitalisierung, strukturelle Chancenungerechtigkeit, geschwächte Demokratie oder die Belastungen der mentalen Gesundheit vorzubereiten. Wir, als Schule im Aufbruch gGmbH, verfolgen daher die Vision, den Wandel aller deutschen Schulen hin zu nachhaltigen, gesundheitsfördernden und lokal vernetzten Lernorten bis zum Jahr 2030 unumkehrbar zu machen. Um diesen Wandel von innen heraus zu gestalten, befähigen wir Schulgemeinschaften mit drei starken Hebeln: dem Lernformat FREI DAY, einer systemischen Transformationsbegleitung und einem lebendigen Netzwerk für zukunftsmutige Lernkultur.

Erbrachte Leistungen (Output) 2025

FREI DAY	245 Schulen in aktiver FREI DAY Umsetzung (darin 35.436 Schüler*innen und 2.627 Lehrkräfte)
	457 erreichte Schulen seit 2021
Transformation sbegleitung	24 Schulen neu und 43 Schulen in laufender Begleitung (darin ca. 20.500 Schüler*innen und ca. 1.600 Lehrkräfte)
	15 neue Transformationsbegleiter*innen ausgebildet
Netzwerk	438 zahlende Netzwerkmitglieder
	>1.000 Teilnehmende an digitalen Veranstaltungen und >280 Teilnehmende in Veranstaltungen in Präsenz

Erreichte Wirkung (Outcome) 2025

Die Wirkung unserer Angebote wurde 2025 durch qualitative wissenschaftliche Kooperationen, u.a. mit der Universität Bayreuth und der Freien Universität Berlin sowie durch eigene qualitative und quantitative Befragungen untersucht:

Schüler*innen entwickeln Zukunftskompetenzen wie z. B. kritisches Denken, Kollaboration, Kommunikation oder Kreativität. Sie übernehmen mehr Verantwortung für sich selbst, ihr Lernen und ihre Schule. Schulen berichten von höherer Lernmotivation, mehr Selbstwirksamkeit und stärkerem gesellschaftlichem Engagement der Schüler*innen. Beispiele reichen von Schüler*innenfirmen und Podcasts bis hin zu sozialen Initiativen.

Lehrkräfte arbeiten stärker kollaborativ und entwickeln ihre Rolle in der Schule weiter, hin zu sogenannten Lernbegleiter*innen. Die Begleitung durch SiA vermittelt Kompetenzen von agilen Arbeitsweisen im Kollegium bis hin zu neuen Lern- und Lehrmethoden im Klassenraum.

Außerdem fördern die Aktivitäten von Schule im Aufbruch eine stärkere Beteiligung von Eltern sowie Akteur*innen der regionalen Bildungslandschaft. Schule öffnet sich so stärker in den Sozialraum.

Das FREI DAY Lernformat und die Transformationsbegleitung werden inzwischen in mehreren Landesstrategien und offiziellen Bildungsprogrammen aufgegriffen.

Kurzprofil

- **Gründung:** 2013
- **Rechtsform:** Gemeinnützige GmbH (gGmbH)
- **Mitarbeitende:** 24 festangestellte Mitarbeitende, 3 projektbezogene freie Mitarbeitende, 2 Werkstudierende sowie 54 freie Mitarbeitende in der Rolle Transformationsbegleiter*in und/oder FREI DAY Multiplikator*in
- **Zusammenarbeitsform:** remote
- **Kontakt:** dialog@schule-im-aufbruch.de
- **Web:** www.schule-im-aufbruch.de

UNSERE WIRKUNGSLOGIK – WIE WIR WIRKEN

HERAUSFORDERUNG



Diskrepanz zwischen Bildungssystem und Realität:
Unser Bildungssystem stammt noch aus dem Industriezeitalter und ist nicht mehr in der Lage, junge Menschen angemessen auf die komplexen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts wie Klimakrise, KI und Digitalisierung, strukturelle Chancenungerechtigkeit, geschwächte Demokratie oder die Belastungen der mentalen Gesundheit vorzubereiten.

INPUT



- Personal
- Finanzmittel
- Expertise & Erfahrung
- Netzwerk

OUTPUT Was wir erreichen wollen



Schüler*innen

- führen kontinuierlich eigene FREI DAY Projekte durch
- partizipieren an Interventionen der Transformationsbegleitung



Lehrkräfte + Schulleitungen

- nutzen das FREI DAY Begleitmaterial
- partizipieren in Workshops und Interventionen der Transformationsbegleitung
- nehmen an Fortbildungen, Impulsen, Workshops und Austauschformaten teil



Schulgemeinschaft

- nutzen das FREI DAY Begleitmaterial
- partizipieren in Workshops und Interventionen der Transformationsbegleitung



Systempartner

- machen die Ausbildung zum*r Transformationsbegleiter*in
- nehmen an Fortbildungen, Impulsen, Workshops und Austauschformaten teil

OUTCOME Was wir bewirken

erlernen Zukunftscompetenzen
und erleben Selbstwirksamkeit &
Mitbestimmung

übernehmen Verantwortung für sich
selbst, ihr Lernen und ihre Schule

haben Klarheit und Fähigkeiten
für ihre Rolle in einer
zukunftsorientierten Schule

agieren als selbstwirksame Lern-
begleitung und Mutmacher*innen

sind befähigt, den Weg hin zu
einer zukunftsorientierten
Schule mitzugestalten

gestalten eine zukunftsorientierte
Schule aktiv mit

haben Veränderungskompetenzen
und verstehen sich als Transformations-
Motor für zukunftsorientierte Schule

agieren als Wegbereiter*innen
und Mutmacher*innen hin zu
einer zukunftsorientierten Schule

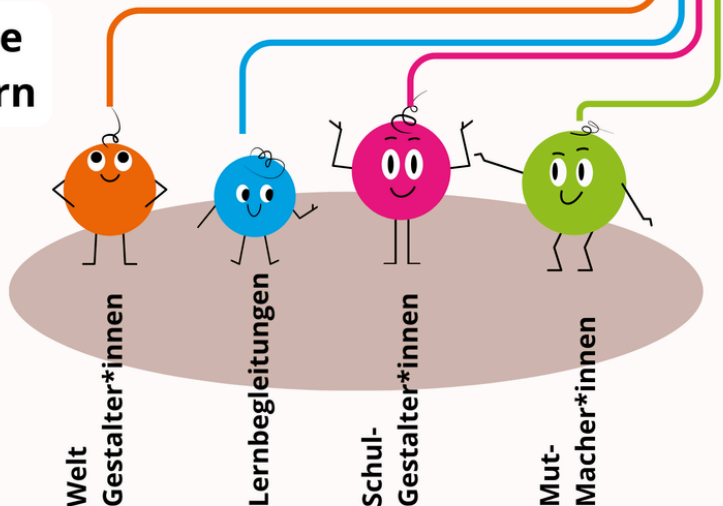


Die Schulen setzen die **vier UNESCO Bildungssäulen** um: 1) Lernen, Wissen zu erwerben, (2) Lernen, zusammen zu leben, (3) Lernen, zu handeln und (4) Lernen, zu sein werden.

IMPACT Was wir bekommen werden

Schüler*innen, die die Welt verändern

Zukunftskompetenzen
(Mentale) Gesundheit
Chancengerechtigkeit
Demokratiebildung
Nachhaltigkeit (BNE)



„Fragt nicht so viel, macht einfach“

Der Aufruf zum Aufbruch im Klassenzimmer

Was einst als visionäre Initiative begann, ist heute eine zentrale Kraft für den Wandel des Bildungssystems: Schule im Aufbruch (SiA) versteht sich längst nicht mehr nur als Ideengeberin, sondern als systemische Begleiterin für Schulen auf dem Weg in die Zukunft. Im Gespräch macht Margret Rasfeld deutlich, warum dieser Wandel dringender ist denn je – und warum Schule zum Schlüssel für gesellschaftliche Transformation werden muss.

Warum braucht es Schule im Aufbruch heute dringender denn je?

SiA braucht es heute dringender denn je, weil unsere Kinder und Jugendlichen in einer Zeit von Polykrisen, Unsicherheit und gesellschaftlicher Spaltung aufwachsen – und sie dafür innere Stärke, Zuversicht und Gestaltungskraft brauchen.

Das alte Schulsystem bereitet noch zu oft auf Anpassung und Konkurrenz vor, obwohl die Zukunft Menschen braucht, die kooperieren, Verantwortung übernehmen und kreativ Lösungen entwickeln können.

Viele junge Menschen erleben Schule als Ort von Druck, Angst und Sinnverlust; wir brauchen aber Lernorte, an denen Potenziale sichtbar werden und Selbstwirksamkeit entsteht. SiA zeigt seit Jahren ganz praktisch, dass eine andere Lernkultur möglich ist: mit Beziehung, Partizipation, Verantwortung und Lernen für die Welt von morgen.

Gerade jetzt braucht es mutige Schulen, die Hoffnung geben und junge Menschen stärken, damit sie unsere Demokratie und eine lebenswerte Zukunft aktiv mitgestalten können.

**„Mein Credo
lautet: Wer
Leistung will,
muss Sinn
anbieten.“**

_ Margret

SiA wird gebraucht, um die Lücke zwischen der alten Welt und den komplexen Herausforderungen von morgen zu schließen und der Entfremdung und Ohnmacht, Ursache der Mental-Health-Krise, entgegenzuwirken. Wir müssen Schule als gesellschaftlichen Hebel verstehen, um junge Menschen handlungsfähig und zukunfts kompetent zu machen.

Kritiker*innen befürchten oft, dass durch „freies Lernen“ die Leistung sinkt. Was entgegnest du diesem Leistungsparadoxon?

Mein Credo lautet: Wer Leistung will, muss Sinn anbieten. Nachhaltiges Lernen entsteht nicht durch Druck, sondern durch Sinn, Beziehung und Selbstwirksamkeit. Kinder und Jugendliche leisten mehr, wenn sie Verantwortung übernehmen dürfen, eigene Fragen verfolgen und erleben, dass ihr Lernen Bedeutung hat – genau das zeigen viele innovative Schulen und auch die Lernforschung.

Das eigentliche Leistungsparadoxon ist doch: Obwohl der Druck ständig steigt, verlieren immer mehr junge Menschen die Freude am Lernen und ihre intrinsische Motivation. Schulen wie die Evangelische Schule Berlin Zentrum (ESBZ) zeigen, dass Schüler*innen ohne Gymnasialempfehlung durch diese Sinnhaftigkeit Spitzen-Abiturquoten erreichen können.

Oft hören Schulen auf zu träumen, weil sie sagen: „Wir haben keine Zeit“. Wie löst Schule im Aufbruch dieses strukturelle Zeitproblem?

Das Zeitargument ist oft ein Ausdruck von Fantasielosigkeit innerhalb starrer Strukturen. Wir regen dazu an, außerhalb der Box zu denken: Zum Beispiel könnten Oberstufenschüler*innen die Jüngeren unterrichten, um dem Kollegium Zeit für pädagogische Tage zu verschaffen, oder Eltern könnten einen Tag lang ihre Berufe vorstellen. Es geht darum, sofort nach Zeiträumen zu suchen und die Strukturen so anzupassen, dass der innere Wandel überhaupt Platz findet. Transformation braucht genau diese Freiräume.

SiA löst das Zeitproblem nicht durch „noch mehr Programme“, sondern durch eine andere Lernkultur mit klaren Prioritäten: weniger Stofffülle, mehr selbstorganisiertes und sinnorientiertes Lernen. Dadurch entstehen langfristig weniger Reibungsverluste durch Kontrolle, Disziplinierung und Motivationsprobleme. Schulen beginnen meist mit kleinen, machbaren Schritten – und erleben, dass Beteiligung, Verantwortung und Vertrauen nicht zusätzlich Zeit kosten, sondern Zeit und Energie freisetzen.

Margret, was ist deine wichtigste Botschaft an alle Schulen, die am Anfang ihres Aufbruchs stehen?

Fragt nicht so viel, macht einfach. Habt den Mut, euch wieder daran zu erinnern, wofür Schule eigentlich da ist: junge Menschen zu stärken – nicht sie passend zu machen für ein System, das selbst in der Krise ist. Veränderung beginnt mit einer anderen Haltung: dem Vertrauen in das Potenzial jedes Kindes. Fangt klein an, aber fangt an. Und: Geht den Weg nicht allein. Aufbruch gelingt dort, wo Menschen sich verbinden, Erfahrungen teilen und gemeinsam Hoffnung lebendig halten. Gemeinsam für etwas einzustehen, statt nur gegen etwas zu kämpfen, ist das Narrativ, das uns als zukunftsmutige Gesellschaft zusammenbringt.

Info

Mitgründerin und Gesellschafterin von Schule im Aufbruch

Margret Rasfeld zählt zu den renommiertesten Stimmen für den Bildungswandel im deutschsprachigen Raum. Mit Schule im Aufbruch setzt sie sich seit vielen Jahren dafür ein, Schule neu zu denken und als Ort für Sinn, Potenzialentfaltung und gesellschaftliche Verantwortung zu gestalten.



298

Schulen haben insgesamt seit 2021 an einem Begleitprogramm zur Einführung des FREI DAY teilgenommen.*



* Wir gehen aufgrund von Gesprächen mit Schulen davon aus, dass weit mehr Schulen den FREI DAY eigenverantwortlich auf der Basis von Vorträgen und dem FREI DAY-Buch von Margret Rasfeld sowie unseren Materialien umsetzen. Die Anzahl der indirekten, nicht messbaren Leistung in diesem Bereich ist entsprechend weitaus größer einzuschätzen.

„Plötzlich selbst die Lehrerin sein“

Über den Mut, Dinge einfach anzupacken

*Was passiert, wenn Schüler*innen nicht nur lernen, sondern selbst zu Lehrenden werden? Wenn aus einer Idee plötzlich ein echtes Projekt wird – mit echten Kindern, echten Herausforderungen und echtem Einfluss? Genau das haben Elena, Noemi, Yaren und Mia erlebt. Die vier Achtklässlerinnen haben sich einer Aufgabe gestellt, vor der viele Erwachsene zurückschrecken würden: Sie entwickelten eigenständig Workshops für Kindergartenkinder und Grundschüler*innen, um ihnen spielerisch Umweltbewusstsein näherzubringen. Ein Gespräch über Mut, Eigeninitiative und darüber, warum man manchmal einfach anfangen muss, um etwas zu bewegen.*

Elena, ihr seid in der 8. Klasse und habt euch vorgenommen, Kindergartenkindern und Grundschüler*innen etwas über die Umwelt beizubringen. Wie kamt ihr darauf?

Elena: Wir haben in unserem Umfeld gemerkt, dass unsere kleinen Geschwister oft gar nicht wissen, wie man zum Beispiel Müll richtig trennt. Ich wollte unbedingt wissen, wie man das Kindern so beibringt, dass es auch Spaß macht. Am Anfang hatte ich echt Angst, dass ich was falsch mache, aber die Erzieher*innen vor Ort haben mir super geholfen.

Noemi: Wir haben uns auch von den Großen aus dem Jahrgang über uns inspirieren lassen, die uns ihre Projekte gezeigt haben. Da dachten wir sofort: Wir wollen unbedingt was mit Kindern machen. Wir haben uns dann selbst Spiele ausgedacht, zum Beispiel eine Erde zum Ausmalen gedruckt und dazu dann erklärt, wie man Pflanzen schützen kann.

„Dass wir unsere eigenen Ideen umsetzen konnten, war das Beste, um wirklich was zu lernen.“

_ Yaren

Konntet ihr euer Projekt wirklich eigenständig umsetzen, oder gab es Vorgaben und Einfluss von außen?

Yaren: Wir durften alles selbst entscheiden. Wir haben sogar selbständig ein Gespräch mit der Kitaleitung geführt und das alles mit ihr abgeklärt. Am Anfang haben wir uns mit unseren Lehrkräften die 17 Ziele (SDGs) angeschaut und dann die fünf ausgesucht, die uns am meisten interessieren.

Mia: Genau. Wir haben den Workshop ganz alleine geplant. Dass wir unsere eigenen Ideen umsetzen konnten, war das Beste, um wirklich was zu lernen. Wir nutzen dafür Taskcards auf unseren iPads, damit wir und unsere Lehrkräfte den Überblick über unser Projekt haben.



Ihr seid ja teilweise bis 16 Uhr in der Schule geblieben und habt so eine Aufgabe auch das erste Mal gemacht. War das nicht manchmal auch richtig anstrengend?

Mia: Es war am Anfang schon schwer, weil manche Kinder einfach weggegangen sind, um draußen zu spielen, weil sie keine Lust auf unseren Workshop hatten. Das war frustrierend. Aber wir haben uns dann einfach auf die konzentriert, die da geblieben sind und Fragen gestellt haben und die fanden unseren Workshop dann auch richtig gut.

Yaren: Wir wollten von den Kindern auch eine ganz ehrliche Meinung hören, ob es ihnen gefallen hat oder nicht, auch wenn das manchmal schwer für uns war zu hören.

Elena: Wir haben danach immer auf unseren Taskcards eingetragen, was wir gemacht haben, und uns überlegt, was wir beim nächsten Mal anders oder besser machen können, dabei haben uns unsere Lehrkräfte richtig unterstützt! Man lernt dabei total viel über sich selbst und wie man mit anderen Menschen umgeht.

Wenn ihr euch etwas vom Bundeskanzler wünschen dürftet, was wäre das?

Elena: Dass man den FREI DAY an allen Schulen einführt! Es ist eine super Möglichkeit, seine eigenen Interessen einzubringen und die Welt ein Stück besser zu machen. Im FREI DAY sind einfach alle guten Dinge vereint.

Mia: Wir müssen einfach viel mehr darüber sprechen, wie schlecht es unserer Welt gerade geht. Alle müssen davon erfahren!

Info

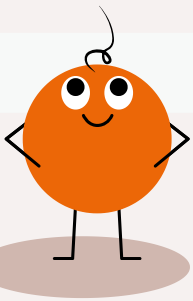
Die Achtklässlerinnen des Wilhelm-Dörpfeld-Gymnasiums in Wuppertal Mia, Yaren, Noemi und Elena bringen in ihren FREI DAY-Projekten Little Earth Learners und MinimindBoosters Kindergartenkindern und Grundschüler*innen bei, was Nachhaltigkeit und Recycling sind. Inspiriert dazu wurden sie, als sie merkten, dass ihre kleinen Geschwister gar nicht wussten, was Mülltrennung ist.



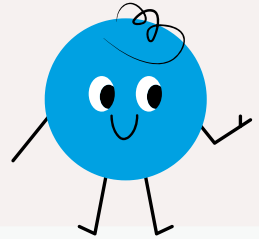
ZAHLENSNACK

245 Schulen mit **35.436 Schüler*innen** und **2.627 Lehrer*innen** haben sich im Jahr 2025 in unseren halbjährlichen Schulfragebögen zurückgemeldet und mitgeteilt, dass sie das Lernformat FREI DAY fest verankert haben und aktuell umsetzen.

Erreichte Personen an Schulen in Transformationsbegleitung in Phase 2*:



20.500 Schüler*innen



1.600 Lehrkräfte

(davon ca. 300 aktive Lehrkräfte in Wandelteams)



*Schätzung mit der Annahme, dass ein Wandelteam durchschnittlich aus 7 Lehrkräften besteht

Lernen zwischen Bauwagen und Blumenwiese

Der FREI DAY am Familiengrundschulzentrum Sonnenstraße

*Was passiert, wenn Kinder nicht mehr auf Antworten warten, sondern anfangen, ihr Lernen und das Zusammenleben im Stadtteil selbst mitzugestalten? Am Familiengrundschulzentrum Sonnenstraße, einer Grundschule und Startchancen-Schule in Düsseldorf, ist genau das gelebter Alltag. Im Gespräch mit Lehrer Bernd Ruzicka wird deutlich, wie der FREI DAY Schüler*innen dazu befähigt, Verantwortung zu übernehmen und eigene Projekte umzusetzen – vom selbst gewählten Bienen-Projekt bis hin zu konkreten Aktionen im Stadtteil. Gleichzeitig öffnet sich die Schule bewusst nach außen: Kooperationspartner*innen gestalten das Schulleben aktiv mit und ein Bauwagen als Treffpunkt lädt Eltern zum Austausch und Mitgestalten ein.*

„Die Kinder verstehen: Ich muss nicht warten, bis ein Erwachsener etwas tut – ich kann selbst anfangen.“

_ Bernd

Bernd, ihr lebt den FREI DAY – wie zeigt sich, dass Schüler*innen zu aktiven Gestalterinnen werden?

Das beginnt oft im Kleinen, direkt vor der Schultür. Unsere Kinder nehmen ihren Sozialraum plötzlich anders wahr. Sie gehen nicht mehr nur achtlos über Spielplätze, sondern sie sehen den Müll und entscheiden: „Wir wollen, dass es hier schöner wird“. Sie organisieren eigenständig Aufräumaktionen oder überlegen, wie sie den Schulweg sicherer machen können. Durch unsere Comic-Superhelden, mit denen wir auch Kindern mit wenig Deutschkenntnissen die 17 Nachhaltigkeitsziele der UN erklären, bekommen sie eine Sprache für ihre Anliegen. Sie verstehen: Ich muss nicht warten, bis ein Erwachsener etwas tut – ich kann selbst anfangen.

Es heißt, beim FREI DAY sei bei euch „wirklich JEDE*R“ involviert. Wie sieht diese Unterstützung im Schulalltag aus?

Das ist uns extrem wichtig. Die Kinder werden bei Bedarf nicht nur von Lehrkräften begleitet, sondern vom gesamten Team unterstützt: von der Schulleitung, über die Schulverwaltung und die Schulsozialarbeit bis hin zum Hausmeister. Wenn ein Kind für sein Projekt zum Beispiel etwas bauen muss, ist der Hausmeister ein ebenso wichtiger Ansprechpartner wie eine Lehrkraft. Auch externe Expert*innen wie Theaterpädagog*innen oder Eltern bringen sich ein. Diese breite Unterstützung zeigt den Kindern, dass ihr Engagement von der gesamten Gemeinschaft ernst genommen wird.

Was verändert sich dadurch im Lernprozess der Kinder?

Nehmen wir die ‚Oktopusklasse‘. Die Kinder wollten den Aquazoo besuchen. Anstatt dass ich alles buche, haben sie das Projekt komplett selbst gesteuert. Sie mussten rational denken: Wie kommen wir da hin? Was kosten die Tickets?. Sie haben recherchiert, gerechnet und Anfragen an das Museum und die Schulleitung geschrieben. Hier werden Mathe und Deutsch plötzlich lebendig, weil es ein echtes Ziel gibt. Das alles sind die 4 Zukunftskompetenzen (Kommunikation, Kritisches Denken, Kreativität und Kollaboration) in Reinform.

ZAHLENSNACK

457

Schulen haben wir seit 2021 mit unseren FREI DAY-Angeboten erreicht*

* Wir gehen aufgrund von Gesprächen mit Schulen davon aus, dass weit mehr Schulen den FREI DAY eigenverantwortlich auf der Basis von Vorträgen und dem FREI DAY-Buch von Margret Rasfeld sowie unseren Materialien umsetzen. Die Anzahl der indirekten, nicht messbaren Leistung in diesem Bereich ist entsprechend weitaus größer einzuschätzen.



Wie entsteht bei euch Selbstwirksamkeit im Lernen konkret?

Ein wunderbares Beispiel für gelebte Demokratie: Von den ältesten Kinder aus der jahrgangsgemischten Klasse wurden zunächst verschiedene Präsentationen über bedrohte Tiere erstellt. Ich habe selten so gut recherchierte und strukturierte Vorträge gesehen, weil jedes Kind unbedingt wollte, dass sein Tier gewinnt. Am Ende gab es eine Abstimmung im Klassenverband, bei der die Mehrheit entschied: Wir setzen uns für die Biene ein.

Aus dieser demokratischen Entscheidung heraus entstanden konkrete Taten: Die Kinder bauen nun Insektenhotels, legen Wildblumenwiesen im Stadtteil an und betreiben Aufklärungsarbeit. Sie übernehmen Verantwortung für ein Anliegen, das sie selbst gewählt haben.

Wie hat sich die Rolle als Lehrkraft bei euch im Team verändert?

Das war und ist eine Herausforderung. Man muss als Lehrkraft lernen, zurückzutreten und auszuhalten, dass man nicht sofort alle Antworten vorgibt. Wir begleiten die Kinder adaptiv: Wir sind nicht mehr die „Wissensfütternden“, sondern die Regisseur*innen im Hintergrund, die den Rahmen halten.

Um das zu schaffen, haben wir schon vor längerer Zeit das Einzelkämpfer*innentum aufgegeben. Unser Team trifft sich wöchentlich, wir arbeiten in Kleingruppen und nutzen multiprofessionelle Synergien mit Erzieher*innen und Eltern. Dieser gemeinschaftliche Spirit ist unsere transformative Kraft.

„Wir sehen es als unsere Kernaufgabe, Kinder auf die Welt vorzubereiten. Dafür müssen sie der Welt aber auch begegnen können – eine Möglichkeit, die vielen Kindern aus sozial schwächeren Familien häufig verwehrt bleibt.“

_ Bernd

Zum Abschluss: Welche Rolle spielt die Schulgemeinschaft und der Sozialraum in deiner und eurer Arbeit?

Eine ganz zentrale! Als Familiengrundschulzentrum haben wir die Türen radikal geöffnet. Wir haben einen Bauwagen, an dem wir Eltern morgens auf einen Kaffee einladen, um ins Gespräch zu kommen. Eltern bringen sich heute mit eigenen Projekten ein – vom Kochkurs bis zum Elektrotechnik-Workshop eines Vaters. Auch lokale Partner wie eine Druckerei oder ein Theater oder der Kinderschutzbund sind fester Teil unseres Ökosystems.

Durch den Neujahrsempfang und die Open FREI DAYS zeigen wir Wertschätzung für dieses Netzwerk und die Kinder. Wenn die Kinder sehen, dass ihre Eltern und der Bäcker von nebenan Teil ihrer Schule sind, entsteht ein ganz neues Gefühl von Gemeinschaft und Zukunftsgestaltung - im ganzen Stadtteil. Außerdem sehen wir es als unsere Kernaufgabe, Kinder auf die Welt vorzubereiten. Dafür müssen sie der Welt aber auch begegnen können – eine Möglichkeit, die vielen Kindern aus sozial schwächeren Familien häufig verwehrt bleibt.



Info

Bernd Ruzicska ist seit 12 Jahren Klassenleitung am Familiengrundschulzentrum Sonnenstraße in Düsseldorf, das er gemeinsam mit Schulleiter Kornelius Knettel und dem restlichen Kollegium mit vielen Ideen konzeptionell weiterentwickelt hat.

fgz-sonnenstrasse.de

[instagram.com/fgzsonnenstrasse](https://www.instagram.com/fgzsonnenstrasse)

Wie aus Startchancen echte Zukunftschancen werden

20 Milliarden Euro, 4.000 Schulen, ein historisches Versprechen: Mit dem Startchancen-Programm will Deutschland Bildungsgerechtigkeit neu gestalten. Doch nachhaltige Veränderung entsteht nicht allein durch Investitionen – sondern durch Schulen, die sich strukturell weiterentwickeln. Schule im Aufbruch (SiA) begleitet diesen Wandel.

Mit dem Startchancen-Programm wagt Deutschland ein bildungspolitisches Großprojekt historischen Ausmaßes: Über zehn Jahre investieren Bund und Länder 20 Milliarden Euro in rund 4.000 Schulen in herausfordernden Lagen. Das Ziel ist ebenso klar wie ambitioniert – der Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Bildungserfolg soll endlich aufgebrochen werden.

Doch Geld allein verändert noch kein Bildungssystem. Damit aus Investitionen tatsächlich gerechtere Bildungsbiografien entstehen, braucht es Schulen, die sich strukturell weiterentwickeln können: als Lernorte, als soziale Räume und als Organisationen, die auf die Herausforderungen einer vielfältigen Gesellschaft vorbereitet sind.

Das Startchancen-Programm kann nachhaltig Bildungsgerechtigkeit schaffen, wenn Innovation dauerhaft im System Schule verankert wird.

Genau hier setzt SiA an.

SiA verbindet zwei zentrale Hebel: das Lernformat FREI DAY und eine systemische Transformationsbegleitung.

Gemeinsam schaffen sie die Voraussetzungen dafür, dass die drei Säulen des Startchancen-Programms nicht nebeneinander stehen, sondern ineinander greifen.

Säule 1: Lernumgebung förderlich gestalten

Schulen bekommen zusätzliche Ressourcen, um einen Ort der Mitgestaltung und Selbstwirksamkeit zu schaffen.

Die Impulse können von Schüler*innen im FREI DAY stammen oder durch Impulse aus der Transformationsbegleitung.

Säule 2: Chancenbudget wirksam nutzen

Schulen gestalten gemeinsam mit SiA passgenaue, ganzheitliche Schulentwicklungsprozesse - datengestützt und partizipativ.

Säule 3: Multiprofessionelle Teams stärken

Pädagogische Fachkräfte, Sozialarbeit und weitere Akteur*innen arbeiten im FREI DAY-Lernformat und im Zuge der Transformationsbegleitung noch enger zusammen und werden gezielt in Veränderungsprozesse eingebunden.



Bildungsgerechtigkeit konkret - wie wir die Säulen mit Inhalt füllen

Im FREI DAY erleben Kinder und Jugendliche, dass sie Einfluss auf ihr eigenes Leben und ihre Umgebung nehmen können. In einem benotungsfreien Raum entwickeln sie eigene Ideen, arbeiten an realen Herausforderungen und stärken so Motivation, Selbstwirksamkeit und Verantwortungsgefühl. Eine Form der sogenannten Student Agency, die zugleich Schulabsentismus entgegenwirkt.

Das Lernformat wirkt besonders in inklusiven Lernsettings: Durch interessengeleitetes Arbeiten und individuelle Unterstützung erleben Schüler*innen mit herausfordernden Bildungsbiografien Selbstwirksamkeit statt Defizite. Schule wird so zum Ort der Potenzialentfaltung.

Auch Sprachbildung wird neu gedacht. Im FREI DAY entsteht Sprache im Handeln, beim Präsentieren, Organisieren und im Austausch mit anderen. Lernen wird dadurch lebensnah und praxisorientiert. Gleichzeitig öffnet sich die Schule stärker in den Sozialraum. Kooperationen mit lokalen Akteur*innen schaffen Zugänge zu Netzwerken und Vorbildern und stärken gesellschaftliche Teilhabe.

Die Transformationsbegleitung von SiA setzt zudem auf evidenzbasierte Schulentwicklung. Daten werden nicht nur erhoben, sondern gemeinsam interpretiert und in konkrete Strategien übersetzt. Schulen entwickeln dadurch die Fähigkeit, ihre eigenen Veränderungsprozesse reflektiert zu steuern.

Der Wandel führt weg vom „Einzelkämpfer*innen-Modus“ hin zu kollaborativen, multiprofessionellen Teams, die flexibel auf die Bedürfnisse ihrer Schüler*innen reagieren können.

Das Startchancen-Programm kann nachhaltig Bildungsgerechtigkeit schaffen, wenn Innovation dauerhaft im System Schule verankert wird. Genau hier entfaltet SiA ihren Purpose und macht aus Investitionen echte Zukunftschancen.

**Schule wird
zum Ort der
Potenzial-
entfaltung.**

ZAHLENSNACK

95 Prozent

der Startchancen-Schulen entscheiden sich in der Transformationsbegleitung im Übergang von Phase 1 zu Phase 2 für die Fortführung des Prozesses. Die Durchschnittsquote liegt bei 80 Prozent.



Wie eine Schule den Wandel wagt – und gewinnt

Wie gelingt echte Schulentwicklung? Regina Schlenk, Lehrerin und Wandelteam-Mitglied der Adalbert-Stifter Grund- und Mittelschule in Forchheim, berichtet von der Transformationsbegleitung durch Schule im Aufbruch (SiA) – und einem Wandel, der alles verändert hat.

Regina, eure Schule ist eine sehr heterogene Grund- und Mittelschule, in der etwa 65% der Lernenden eine Migrationsgeschichte haben. Wie habt ihr euch als Kollegium vor dem Start der Transformationsbegleitung mit SiA gefühlt?

Bevor SiA kam, hatten wir bereits den internen Druck und den Drang, etwas verändern zu müssen, weil das alte System einfach nicht mehr funktionierte: Die Lehrkräfte waren überlastet, die Lernenden frustriert und die Leistungen ließen nach. Wir wussten, dass wir etwas anders machen müssen, aber uns fehlte die Erfahrung, wie man so einen riesigen ‚mittelständischen Betrieb‘ wie eine Schule strukturell wandelt.

2023 haben Ina und Sandy den Transformationsprozess mit euch gestartet. Was war der entscheidende Impuls, den die beiden gesetzt haben?

Als die beiden vor uns standen und ihre Ideen präsentierten, waren wir erst einmal komplett ‚geflasht‘ von der Neuheit und den Möglichkeiten. Bei vielen von uns war die Erleichterung riesig; wir dachten: „Endlich kommt jemand und versucht mit uns was zu verändern“. Sie haben uns nicht einfach ein fertiges Konzept übergestülpt, sondern uns geholfen, in einem intensiven Prozess erst einmal unsere eigenen Probleme zu benennen und eine gemeinsame Vision zu entwickeln.

„Die neue Struktur gibt uns mehr Klarheit, Selbstbestimmtheit und eine echte Stärkenorientierung, was den Prozess für alle greifbarer macht.“

– Regina

Ihr arbeitet mit dem Konzept der ‚Hutträger‘. Was ist das und wie hat das die Verantwortungskultur an eurer Schule verändert?

Wir haben uns im Team wortwörtlich ‚Hüte aufgesetzt‘ und damit die Verantwortung für spezifische Themen wie die neue Pausengestaltung oder das Logbuch übernommen. Früher hingen viele Entscheidungen an der Schulleitung, aber jetzt bauen wir flachere Hierarchien auf und gestalten als Kollegium zunehmend mehr Entscheidungen von Anfang an mit. Diese neue Struktur gibt uns mehr Klarheit, Selbstbestimmtheit und eine echte Stärkenorientierung, was den Prozess für alle greifbarer macht.

In den 7. und 8. Klassen habt ihr ein Wahlprojekt für Musik und Kunst eingeführt. Welche Wirkung zeigt sich dort in der Praxis?

Dieses Projekt war organisatorisch kein großer Aufwand, aber der Erfolg ist gigantisch: Die Lernenden können jetzt wählen, welche Lehrkraft und welcher Inhalt besser zu ihnen passt. Allein diese kleine Wahlfreiheit hat zu so viel mehr Zufriedenheit und Motivation geführt, dass die Atmosphäre im Unterricht eine ganz andere ist. Es zeigt uns: Veränderung muss nicht immer schwer sein, um eine große positive Wirkung auf den Unterricht zu haben.

Ein Kernpunkt eurer Arbeit ist das Selbstorganisierte Lernen (SOL). Wie reagieren die Lernenden auf diese neue Freiheit?

In den Pilotklassen nutzen wir Tablets und TaskCards. Die Lernenden holen sich ihre Materialien selbstständig. Wir geben die Lernverantwortung konsequent zurück – die Kinder und Jugendlichen wachsen unglaublich daran, insbesondere weil der Lernprozess transparenter ist. In der siebten Klasse ist es mittlerweile sogar so, dass die Kinder gar nicht mehr anders arbeiten wollen und aktiv fragen: „Können wir bitte wieder SOL-Arbeit machen?“, weil es einfach ein natürlicheres Lernen ist.



Was hat sich durch die Begleitung in deiner persönlichen Rolle als Lehrkraft verändert?

Ich arbeite heute viel stärker als Lernbegleiterin und nehme mich aus der direkten Verantwortung für jeden einzelnen Schritt zurück. Früher war ich nach sechs Stunden Unterricht oft völlig ‚platt‘, aber durch die neue Art zu arbeiten ist das anders: „Ich kann jetzt sechs Stunden durchgehend Unterricht halten und bin nicht komplett fertig“. Meine Zufriedenheit ist massiv gestiegen, weil ich viel mehr Zeit für Einzelgespräche und echte Beziehungen zu den Lernenden habe.

Wenn du heute auf den Prozess blickst: Warum ist die Begleitung von Schule im Aufbruch für diesen Erfolg so wichtig?

Wir fühlen uns durch das SiA-Team total gut begleitet, weil wir merken, dass wir dieses externe Coaching und die organisatorische Unterstützung brauchen. Wir haben gelernt, dass Transformation Geduld braucht und wir uns erlauben dürfen, Fehler zu machen. SiA hilft uns, das Feuer am Leuchten zu halten - auch wenn es mal anstrengend wird - und gibt uns Werkzeuge wie den ‚integrativen Entscheidungsprozess‘ an die Hand, die im Alltag wirklich greifen. Ich gehe heute in die Schule und kann stolz sagen: Ich bin noch lieber Lehrerin als früher, weil wir durch diesen Prozess wieder Sinn und echte Wirksamkeit erleben.



Info

Regina Schlenk ist Lehrerin an der Adalbert-Stifter Grund- und Mittelschule in Forchheim. Sie ist seit 2018 Teil des Kollegiums und engagiert sich seit 2024 im Wandelteam der Schule.

Als Klassenlehrerin einer 5. Klasse begleitet sie Kinder beim Ankommen an der weiterführenden Schule und gestaltet aktiv Veränderungsprozesse im Schulalltag mit.

ZAHLENSNACK

2025

sind 24 Schulen neu in die Transformationsbegleitung (Phase 2) eingestiegen

wurden in 11 Bundesländern Schulen von uns durch eine Transformationsbegleitung (Phase 2) unterstützt

Hier bin ich richtig Schule neu machen

Sandy Dilba bringt Schulen in Bewegung: Als Transformationsbegleiterin bei Schule im Aufbruch (SiA) stärkt sie Selbstorganisation, Verantwortung und Wertschätzung und wird selbst zur „Gestalterin des Wandels“.

Ein heller Klassenraum, Kinder der 1. Klasse sitzen im Kreis. Es ist ruhig. Ein Kind beginnt zu sprechen, zögerlich zuerst, dann klarer. Die anderen hören zu. Wirklich zu.

Für Sandy ist dieser Moment mehr als eine Szene aus dem Schulalltag. Während einer Hospitation im Zuge der SiA-Akademie 2023 in einem Klassenrat erlebt sie genau das, was sie antreibt. „Ich habe fast geweint“, sagt sie rückblickend. „Da wusste ich: Hier bin ich richtig.“ Was sie dort gesehen hat, lässt sie seitdem nicht mehr los: „Genau diese Kultur des Miteinanders und der Mitbestimmung möchte ich an Schulen bringen.“

Eine andere Schulrealität

Ihre eigene Schulzeit war weit davon entfernt. Leistungsdruck, Konkurrenz, das Gefühl, sich behaupten zu müssen. „Das war eher ein Überlebenskampf“, beschreibt Sandy.

In einem System, das stark auf Leistung ausgerichtet war, habe sie sich kaum wahrgenommen gefühlt: „Ich bin völlig untergegangen und habe gar nichts über mich selbst erfahren.“

Daraus ist ein klarer Anspruch entstanden: „Kinder sollen Schule als Ort erleben, an dem sie sich ausprobieren dürfen und wirklich gesehen werden.“

**„Man muss
nicht jeden
Fehler selbst
machen.“**

_ Sandy

Wandel beginnt im Kleinen

Wenn Sandy Schulen begleitet, startet sie nicht mit fertigen Konzepten. „Für Kulturveränderung gibt es keine Blaupause“, sagt sie. Stattdessen geht es darum, genau hinzuschauen: Wo steht die Schule gerade? Was braucht es jetzt?

In der Zusammenarbeit mit den Wandelteams entsteht Veränderung Schritt für Schritt. Es wird ausprobiert, reflektiert, neu gedacht. Ein zentrales Element ist dabei der Umgang mit Fehlern. „Wir wollen eine Kultur schaffen, in der man mutig Dinge ausprobiert“, erklärt Sandy, „und danach gemeinsam schaut, was funktioniert hat – und was nicht.“

Dabei geht es nicht nur um Methoden, sondern vor allem um Haltung. „Eine respektvolle, bestärkende und achtsame Haltung ist der Schlüssel.“ Diese Haltung vorzuleben, ist für sie Teil der Arbeit: „Wir gehen im Tandem voran und zeigen, wie sich diese Kultur anfühlen kann.“

Wenn Energie spürbar wird

Es gibt diese Momente, in denen Transformation plötzlich greifbar wird. Sandy erinnert sich an ein Wandelteam, welches schon anderthalb Jahre von SiA begleitet wurde, und auf einmal begann, richtig groß zu denken. Lehrkräfte recherchierten in den Ferien neue Lernkonzepte, entwickelten Ideen und brachten sie ins Kollegium.

„Plötzlich war da ein enormer Aktionismus“, erzählt sie. Was folgte, war ein gemeinsamer Entscheidungsprozess im Kollegium – mit einem klaren Ergebnis: „Das Konzept wurde fast einstimmig angenommen.“

Für Sandy sind das die entscheidenden Wendepunkte: „Wenn Teams echte

**„Diese
Community
ist für mich
Gold wert.
Das sind
meine
Menschen.
Hier darf ich
ich sein.“**

_ Sandy

Verantwortung übernehmen und ins Handeln kommen.“ Dann verändert sich auch ihre Rolle: „Wir müssen nicht mehr ziehen oder bremsen – wir laufen einfach mit.“ Was sich in solchen Phasen verändert, ist oft schwer messbar, aber deutlich spürbar: „Die Atmosphäre ist eine andere. Ich nehme viel mehr Aufmerksamkeit und Verbundenheit wahr.“

Getragen von einer Bewegung

Zwischen den intensiven Prozessen in den Schulen ist die SiA-Community der Transformationsbegleiter*innen ein wichtiger Anker.

Der Austausch ist unkompliziert und direkt: „Man ruft sich einfach an, wenn man Inspiration oder eine zweite Meinung braucht.“ Ein Raum, in dem Erfahrungen geteilt und eingeordnet werden können. Gleichzeitig entsteht daraus ein gemeinsames Lernen: „Man muss nicht jeden Fehler selbst machen.“ Für Sandy ist dieser Rückhalt entscheidend: „Diese Community ist für mich Gold wert. Das sind meine Menschen. Hier darf ich sein.“



Info

Sandy Dilba begleitet seit 2023 als Transformationsbegleiterin bei SiA Schulen in Sachsen, Thüringen, Brandenburg und Bayern und unterstützt mit bislang 41 Workshops an 13 Schulen Kulturwandel, Selbstorganisation und partizipative Schulentwicklung.

ZAHLENSNACK

15

Transformationsbegleiter*innen beendeten 2025 in der Akademie #4 ihre Ausbildung.

Mit ihrer Aufgabe sind die Begleiter*innen sehr erfüllt: In der Communityumfrage 2025 gaben 84 Prozent an, dass sie außerhalb von Schule im Aufbruch und auch außerhalb von Schulen begeistert von ihrem Einsatz als Transformationsbegleiter*in oder FREI DAY Multiplikator*in erzählen.



Plötzlich nicht mehr allein: Wie unser Netzwerk Schule verändert

*„Sagen Sie mir endlich, was ich machen soll!“ – mit diesem Satz wurde die Schulleiterin Claudia Schweizer-Motte gleich zu Beginn der Schultransformation konfrontiert. Was als mutiger Aufbruch gedacht war, fühlte sich zunächst eher wie Chaos an: Heute, nur wenige Jahre später, ist aus dem Wilhelm-Dörpfeld-Gymnasium in Wuppertal eine Schule geworden, die andere inspiriert. Über 50 Schulen waren bereits zu Besuch, um zu erleben, wie Lernen aussehen kann, wenn Schüler*innen Verantwortung übernehmen. Der Wendepunkt? Der Schritt ins Netzwerk von Schule im Aufbruch.*

Claudia, ihr habt zunächst den FREI DAY an eurer Schule gestartet. Wie sah diese Anfangsphase aus, bevor ihr Teil des Netzwerks wurdet?

Claudia: Wir sind mit einer großen Portion Naivität und einer eher chaotischen Vorbereitung gestartet. Wir dachten, wir geben den Schüler*innen einfach Freiraum und alle freuen sich – aber das Gegenteil war der Fall. Es gab Anfeindungen im Kollegium und auch Schüler*innen, die vor mir standen und riefen: „Sagen Sie mir endlich, was ich machen soll!“. Wir mussten erst Schritt für Schritt lernen, wie wir so ein Format umsetzen, weil das System sie vorher ‚verdorben‘ hat.

So haben wir dann ein halbes Jahr nach dem Start Unterstützung von Schule im Aufbruch (SiA) bekommen und sind dann – Anfang 2022 – auch Mitglied im Netzwerk geworden.

Was hat sich durch den Beitritt zum Netzwerk für dich persönlich und für die Schule verändert?

Claudia: Es hat uns vor allem sortiert. Der erste große Mehrwert war die Erkenntnis: Wir sind nicht alleine.

„Das Netzwerk ermutigt uns, einfach anzufangen und nicht erst auf die „perfekte Ausstattung“ oder Anweisungen von oben zu warten.“

– Claudia

Zu sehen, dass es bei anderen Schulen ähnlich läuft und niemand mit einem perfekten Konzept startet, hat uns enorm gestärkt. Das Netzwerk ist für mich ein ‚Backoffice‘ und ein ‚Rückhalt‘. Wenn ich nicht weiter weiß, weiß ich, dass ich dort jemanden finde, dem oder der etwas einfällt. Es gibt mir das Gefühl, Teil von etwas Größerem zu sein.

Kannst du den praktischen Nutzen der Netzwerkmitgliedschaft an konkreten Beispielen festmachen?

Claudia: Ein großer Mehrwert ist der Material- und Ideenaustausch. Einen Elternbrief habe ich kürzlich beispielsweise mit einer Vorlage aus dem Netzwerk geschrieben.

Aber viel wichtiger sind Dinge, die aus den synchronen Online-Austauschen mit anderen Schulen aus dem Netzwerk entstehen, wie beispielsweise unser ‚Zukunftszertifikat‘. Auch, dass wir über das Netzwerk Teil von wissenschaftlichen Studien geworden sind, konkret in Projekten des Institut Futur der Freien Universität Berlin und der Medizinischen Hochschule Hannover. Das Ganze hat uns sehr geholfen, zu lernen, wie wir selbst Daten erheben können, und vor allem, daraus fundiert Ergebnisse zu ziehen und damit weiterzuarbeiten.

ZAHLENSNACK

438

**Netzwerkmitglieder hatte
der Verein im Jahr 2025**



Ihr seid im Netzwerk aber nicht nur Nehmende, sondern auch Gebende. Im Februar 2026 fand zum Beispiel auch das Netzwerktreffen West bei euch statt. Wie sieht eure Rolle als ‚Hospitationsschule‘ aus?

Claudia: Wir sehen uns als Mutmacher*innen und Motor für den Bildungswandel. Wir stehen zum Beispiel auf der Netzwerkkarte und haben mittlerweile bestimmt schon 50 Schulen bei uns zu Gast gehabt. Es kommen Gruppen von Gymnasien, aber auch Grundschulen, manchmal mit Eltern und Schüle*r*innen. Dieser Austausch ist keine Einbahnstraße. Wir haben zum Beispiel von einem Gymnasium die Idee eines ‚Ausschwärmtages‘ für das Kollegium übernommen. Statt eines klassischen pädagogischen Tages durfte das gesamte Team ausschwärmen und andere Schulen besuchen – so bin ich selbst mit Kolleg*innen bis nach Leipzig zum Gymnasium Ihmelsstraße gefahren, um dort mehr über selbstorganisiertes Lernen zu erfahren. Das Netzwerk hat uns diesen Kontakt vermittelt.

Wenn du die Essenz der Netzwerkmitgliedschaft zusammenfassen müsstest, was wäre das?

Claudia: Man lernt: Alle haben plus-minus die gleichen Probleme, aber sie sind lösbar. Das Netzwerk ist eine Community von Gleichgesinnten, die ein gemeinsames Ziel haben. Es ermutigt uns, einfach anzufangen und nicht erst auf die ‚perfekte Ausstattung‘ oder Anweisungen von oben zu warten. Für mich bedeutet es, pädagogisch wirksam zu sein – direkt bei unseren Schüle*r*innen, aber auch in der gesamten Bildungslandschaft. SiA ist da eine super Inspirationsgeberin, um Schule zukunftsfähig zu machen.



Info

Seit 15 Jahren leitet Claudia Schweizer-Motte das Wilhelm-Dörpfeld-Gymnasium in Wuppertal und ist Teil des Netzwerks von Schule im Aufbruch. Ihre Schule inspiriert andere im Netzwerk von SiA – über 50 Schulen waren bereits zu Hospitationen vor Ort.

ZAHLENSNACK

1300

Menschen haben 2025 an unseren 40 durchgeführten Netzwerkveranstaltungen im digitalen Raum und 4 durchgeführten Netzwerk-Tagesveranstaltungen in Präsenz teilgenommen.



Weniger Hierarchie, mehr Wirksamkeit

Das Führungsmodell von Schule im Aufbruch

Klassische Hierarchien stoßen in einer komplexen Welt zunehmend an ihre Grenzen – in Schulen ebenso wie in vielen anderen Organisationen. Schule im Aufbruch (SiA) zieht daraus die Konsequenz: Wer Schulen bei der Transformation begleiten will, muss diese Prinzipien auch im eigenen System leben. Für die Geschäftsführer Arist von Hehn und Björn Lefers ist genau das der Ausgangspunkt ihrer Arbeit. SiA versteht sich nicht nur als Treiber von Schulentwicklung, sondern als lebendiges Beispiel für das, was sie im Bildungssystem anstoßen wollen.

„Wir können Schulen nicht zu wirkungsvollen, agilen Organisationen weiterentwickeln und selbst in starren Strukturen arbeiten“, sagt Björn. Deshalb ist die eigene Organisation bewusst als Lernfeld gestaltet – nicht als fertiges System, sondern als fortlaufender Prozess. „Wir bauen uns unsere Strukturen, während wir sie begehen“, beschreibt Arist diesen Ansatz. Dafür nutzt das Team Methoden aus dem Loop Approach von The Dive. „Der Loop Approach ist ein großartiger Werkzeugkasten.“ Themen wie Feedback-Kultur, Vergütung oder Leistungsmessung sind dort aber nicht geregelt. „Da haben wir als selbstorganisierte Organisation die Verantwortung und Herausforderung, diese Dinge basierend auf unseren Grundsätzen selbst zu entwickeln, um holistisch, also ganzheitlich arbeiten zu können.“

Führung, die sich selbst zurücknimmt

Führung funktioniert in einem solchen System überraschend anders. „Intern gibt es die klassische Rolle des „Bestimmers“ nicht“, erklärt Arist. Es bedeutet hier weniger Steuerung als Rahmengestaltung. Björn beschreibt das so: „Wir sind Hüter des Raums, nicht Entscheider über alles. Klassische Führung ist oft wie ein Hirte mit Hund, der die Schafe im Zaum hält.“

„Wenn wir Schulen zu mehr Beteiligung und Selbstwirksamkeit begleiten, müssen wir das selbst vorleben.“

– Björn

Führung bei SiA ist eher wie die eines Imkers. Rini van Solingen beschreibt es im Buch *Der Bienenhirte* – über das Führen von selbstorganisierten Teams so: „Ich sage den Bienen nicht, wie sie Honig machen sollen, sondern Sorge nur dafür, dass die Bienenkästen an der richtigen Stelle stehen, damit das Team autonom wirken kann.“ Für das SiA-Team bedeutet das, dass Entscheidungen dort getroffen werden, wo Kompetenzen und Nähe zum Kontext vorhanden sind.

Selbstorganisation als gemeinsame Praxis

Dieses Modell ist anspruchsvoll – für alle Beteiligten. Denn Selbstorganisation ist kein Zustand, sondern eine Kompetenz, die sich entwickeln muss. „Wir sind alle hierarchisch sozialisiert“, sagt Arist. „Selbstführung bedeutet, Verantwortung wirklich zu übernehmen – und das fordert uns ständig heraus.“ Entscheidungen werden nach dem Prinzip „safe enough to try“ getroffen – also so, dass sie verantwortbar ausprobiert werden können. Genau deshalb wird im Alltag viel reflektiert, ausprobiert und gemeinsam gelernt. Nicht als Methode, sondern als Haltung. Und genau diese Haltung ist auch das, was Schulen und Schüler*innen erleben sollen: Vertrauen in die Fähigkeit von Menschen, Verantwortung zu übernehmen. Björn bringt es auf den Punkt: „Wenn wir Schulen zu mehr Beteiligung und Selbstwirksamkeit begleiten, müssen wir das selbst vorleben.“ Es geht also nicht nur um Effizienz oder Organisation, sondern um Konsequenz zwischen Anspruch und Alltag. Oder, wie er es in einem Zitat von Ken Blanchard zusammenfasst: Keiner ist allein so schlau wie wir alle. „Und genau das ist unser Arbeitsprinzip – im Innen wie im Außen“, erklärt Björn abschließend.



Info

Björn Lefers und Arist von Hehn agieren in ihrer Rolle als Geschäftsführung von SiA mit einem Führungsverständnis, das auf Selbstorganisation, Vertrauen und gemeinsamer Verantwortung basiert. Statt klassischer Hierarchien lebt SiA eine Kultur, in der Teams eigenverantwortlich handeln und Transformation nicht nur begleiten, sondern selbst vorleben.

Forschung als Kompass für Schulentwicklung

Wie der Whole School Approach Nachhaltigkeit im Schulalltag stärkt

Nachhaltigkeit entsteht nicht durch Einzelprojekte, sondern dort, wo sie Teil der gesamten Schulkultur wird. Eine Forschungskoooperation mit dem Institut Futur der Freien Universität Berlin zeigt: Schulen, die mit Schule im Aufbruch (SiA) zusammenarbeiten, verankern nachhaltiges Lernen bereits sichtbar im Alltag.

Der Whole School Approach (WSA) einer Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) bildet den konzeptionellen Rahmen der Arbeit von SiA. Gemeinsam mit dem Institut Futur der Freien Universität Berlin wurde untersucht, wie sich dieser Ansatz an zwölf SiA-Schulen in Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen auswirkt. An den untersuchten Schulen wird entweder der FREI DAY umgesetzt, sie befinden sich in der Transformationsbegleitung oder sie sind langjährig eng mit dem Netzwerk Schule im Aufbruch e.V. verbunden.

Nachhaltigkeit als Teil der Schulkultur

Insgesamt zeigte sich, dass Schulen, die mit SiA zusammenarbeiten, einen hohen Grad an Nachhaltigkeitshandeln aufweisen. Lehrkräfte sehen, dass eine Orientierung ihrer Schule an Nachhaltigkeit von Vorteil für sie persönlich (67 %), für ihre Schule (86 %) und für die Gesellschaft (93 %) ist. Nachhaltigkeit ist an vielen dieser Schulen bereits fest verankert: Lehrkräfte verbinden sie häufig mit praktischen Aktivitäten, fächerübergreifendem Lernen und externer Zusammenarbeit, während sie breite Unterstützung durch Schulleitungen und engagierte Einzelpersonen erleben.

77 % der Lehrkräfte sehen ihre Schulgemeinschaft als Motor für Nachhaltigkeit

Gleichzeitig zeigen sich hohe Motivation und Selbstwirksamkeit – die Mehrheit der Lehrkräfte fühlt sich verantwortlich, erkennt den gesellschaftlichen Nutzen und ist überzeugt, aktiv zur nachhaltigen Entwicklung der Schule beitragen zu können. 66 % der Lehrkräfte stimmen zu, dass sie als Schulgemeinschaft einen wichtigen Beitrag zur Lösung der Nachhaltigkeitsprobleme leisten können. 77 % sagen, dass sie als Schulgemeinschaft andere ermutigen können, sich für Nachhaltigkeit einzusetzen.

Außerdem zeigt die Untersuchung, dass Schulleitungen an SiA-Schulen "eine zentrale Schlüsselrolle einnehmen und von den Lehrkräften als überdurchschnittlich engagiert und unterstützend wahrgenommen werden." (Auswertungsgespräch mit Jorrit Holst, Institut Futur).

Herausforderungen bestehen jedoch weiterhin durch strukturelle Bedingungen wie Personalmangel und Überlastung, auch wenn Mitbestimmungsmöglichkeiten, grundsätzliche Zufriedenheit und ein gemeinsames Verantwortungsverständnis gute Voraussetzungen für eine weitere Verbreitung des WSA-Konzeptes bieten. Ann-Kathrin Schlieszus vom Institut Futur betont die Bedeutung von Erhebungen des aktuellen Standes für die weitere Schulentwicklung: „Solche Erhebungen sind ja immer vor allem dann wertvoll, wenn Schulgemeinschaften mit den Daten in Interaktion treten und sich fragen: Was bedeutet das denn jetzt? Was lernen wir daraus? Was sind für uns die nächsten Schritte?“

Forschung als Impuls für Entwicklung

Für SiA ist Forschung deshalb mehr als eine Begleitung der eigenen Arbeit. Sie dient als Grundlage für Weiterentwicklung und hilft, sichtbar zu machen, was im Schulalltag tatsächlich wirkt. Die enge Zusammenarbeit mit Hochschulen und Universitäten ermöglicht dabei eine besondere Praxisnähe: Konzepte wie der FREI DAY werden nicht unter Laborbedingungen untersucht, sondern direkt im Alltag von Schulen.

Die wissenschaftliche Begleitung liefert dabei nicht nur wichtige Impulse für Schulen selbst, sondern auch belastbare Erkenntnisse für Bildungspolitik und Bildungsverwaltung. Sie zeigt, dass Schulen, die Nachhaltigkeit als Teil ihrer gesamten Kultur verstehen, junge Menschen darin stärken können, Zukunft aktiv mitzugestalten.

Info

Unter ‚Nachhaltigkeit‘ wird eine Entwicklung verstanden, durch die ein gutes Leben für alle gewährleistet werden soll. Die Art, wie wir unser Leben führen, sollte demnach nicht auf Kosten bestimmter Bevölkerungsgruppen, zukünftiger Generationen und der Umwelt gehen.

ZAHLENSNACK

11

Universitäten und Hochschulen haben Forschungen mit und zu Schule im Aufbruch in Arbeit

Laufende Arbeiten *:

5 Doktorarbeiten

6 Masterarbeiten

1 Bachelorarbeit

12 wissenschaftliche Begleitforschungsprogramme

* Die tatsächliche Zahl dürfte noch höher liegen, da nicht alle Forschungsarbeiten offiziell gemeldet werden

Infos



Jorrit Holst und **Ann-Kathrin Schlieszus** sind wissenschaftlicher Mitarbeitende am Institut Futur der Freien Universität Berlin in der Arbeitsstelle des wissenschaftlichen Beraters des UNESCO BNE-Programms ‚BNE 2030‘ und mitverantwortlich für das nationale Monitoring zur Umsetzung des Nationalen Aktionsplans BNE (Projekthomepage: <https://kurzlinks.de/1tck>).



Weiterführende Veröffentlichungen zur Wirksamkeit des Whole School Approach: <https://kurzlinks.de/e2g6>



**77 % der Lehrkräfte
sehen ihre
Schulgemeinschaft
als Motor für
Nachhaltigkeit.**

Unsere Presseberichte 2025

Was passiert, wenn Schule nicht mehr nur Stoff vermittelt, sondern Raum für echte Fragen, Verantwortung und Wirkung schafft? Wenn Kinder und Jugendliche nicht für Klassenarbeiten lernen, sondern für die Welt von morgen handeln?

*Die Presseberichte aus dem Jahr 2025 zeigen eindrucksvoll, wie vielfältig dieser Aufbruch bereits gelebt wird: Schüler*innen, die im Krankenhaus Zeit schenken, eigene Nachhaltigkeitsprojekte entwickeln oder ganze Lernkulturen mitgestalten. Eltern, die Veränderung anstoßen. Schulleitungen, die trotz Gegenwind neue Wege gehen. Und eine Initiative, die immer mehr Schulen dazu ermutigt, Lernen neu zu denken.*

Ausgewählte Presseberichte

Projekt „FREI DAY“: Eine Wuppertaler „Schule im Aufbruch“

Der FREI DAY hat an der Vohwinkeler Schule eine starke Dynamik entfaltet. In den vergangenen Monaten sind zahlreiche Initiativen entstanden, die soziale, ökologische und gesellschaftliche Herausforderungen aufgreifen.

Wuppertaler Rundschau, 06.03.2025

<https://kurzlinks.de/z5dm>

Freitags immer Schulfrei?!

Spielen mit Kindern im Krankenhaus statt Mathe. Beim FREI DAY geht's um Projekte, die helfen und auf die 17 Nachhaltigkeitsziele der UN einzahlen. Nele und Lili kümmern sich um Kinder, die im Krankenhaus sind, damit zahlen sie auf das Nachhaltigkeitsziel ‚Gesundheit und Wohlergehen‘ ein.

logo!-Tour: Niedersachsen,
05.09.2025

<https://kurzlinks.de/9r1q>



Taucha bricht auf: Eltern stoßen Lernwende an

Taucha wagt den Aufbruch in eine neue Lernkultur. „Wir haben hier erlebt, wie Selbstwirksamkeit entsteht, wenn Kinder eigene Fragen verfolgen und Verantwortung übernehmen. „Das verändert den Blick auf Lernen – und auf Taucha“, sagt Mutter und Mitinitiatorin Susanne Troege.

Taucha Kompakt, 10.10.2025

<https://kurzlinks.de/8lp8>

Schule kann anders

„Schüler*innen sollten nach der Schule wissen, worin sie gut sind, was sie gerne machen und wie sie das sinnvoll in die Gesellschaft einbringen können“, sagt Björn Lefers. Er ist Co-Geschäftsführer der 2012 gegründeten Initiative Schule im Aufbruch.

TIP Berlin, November 2025

<https://kurzlinks.de/mvjg>

Schüler konzipieren nachhaltige Projekte

Im Rahmen des neuen Lernformats FREI DAY haben die Achtklässler am Engelbert-vom-Berg-Gymnasium in Wipperfürth die Möglichkeit, vier Wochenstunden für ihre Ideen mit Blick auf Natur und Umwelt zu verwenden. Die ersten Projekte wurden jetzt vorgestellt.

Rheinische Post, 06.11.2025

<https://kurzlinks.de/75vt>

Schule von innen verändern – auch bei Gegenwind

Eigenverantwortlich lernen: Grundschulleiterin Christina Feldmann ist überzeugt vom Konzept FREI DAY, stieß aber auf Widerstände. Im Podcast mit Bob Blume spricht sie über das Warum.

Die Schule brennt – der Bildungspodcast mit Bob Blume, 17.11.2025

<https://kurzlinks.de/un6n>

#SRS #input #output #outcome #impact

Wirkung nach Social Reporting Standard

Nachdem wir im ersten Teil dieses Berichtes mit Wirkungsgeschichten den Haltungswandel im Schulalltag greifbar und spürbar gemacht haben, wechseln wir nun zur belastbaren Evidenz: Im folgenden Abschnitt dokumentieren wir unsere Arbeit stringent nach dem Social Reporting Standard (SRS), um die logischen Zusammenhänge zwischen unseren Ressourcen, Leistungen und den erzielten Wirkungen sichtbar zu machen.

1 Einleitung

Das bestehende Schulsystem steht weiterhin unter hohem Druck: Steigende psychische Belastungen bei Schüler*innen und Lehrkräften, Schulabsentismus und Schulabbrüche treffen auf wachsende gesellschaftliche Herausforderungen wie Klimawandel, soziale Ungleichheit, Digitalisierung und demokratische Erosion. Gleichzeitig erwerben viele junge Menschen in der Schule nicht jene Zukunftskompetenzen, die sie benötigen, um die Gesellschaft aktiv und verantwortungsvoll mitzugestalten (Nationaler Bildungsbericht 2024). Unsere Arbeit verstehen wir daher nicht als bloße Optimierung des Bestehenden, sondern als notwendiges ‚Update des Betriebssystems Schule‘, um Bildung wieder relevant, gesundheitsfördernd und zukunftsmutig zu gestalten. 2025 stand dabei für uns im Zeichen der Skalierung: mehr Reichweite, tiefere Wirkung, stärkere Verankerung im System sowie der multiprofessionelle Zuwachs innerhalb unseres Teams. Dieser Bericht dokumentiert, wie wir durch unsere drei Kernangebote – den FREI DAY, die Transformationsbegleitung und unser Netzwerk – Schulen dabei unterstützen, sich zu agilen und lernenden Schulgemeinschaften zu entwickeln.

1.1 Vision und Ansatz

Unser Handeln wird von einem klaren Purpose geleitet: Wir begeistern und befähigen Kinder und Erwachsene, Schule JETZT radikal so zu gestalten, dass wir als zukunftsmutige Gesellschaft eine nachhaltige Welt entstehen lassen. Dabei verfolgen wir die Vision, den Wandel aller deutschen Schulen hin zu nachhaltigen, gesundheitsfördernden und lokal vernetzten Lernorten bis zum Jahr 2030 unumkehrbar zu machen.

Um diesen Systemwandel zu erreichen, übernehmen wir als Organisation drei komplementäre Rollen:

- Innovatorin: Wir entwickeln transformative Lernkonzepte wie den FREI DAY oder schaffen physische Orte für Schultransformation, wie das RealLabor.
- Transformatorin: Durch unsere mehrjährige Transformationsbegleitung unterstützen wir schulische Kollegien dabei, Visionen in tragfähige Strukturen zu übersetzen und einen Haltungswandel hin zur Lernbegleitung zu vollziehen.
- Katalysatorin: Unser bundesweites Netzwerk verbindet innovative Schulen und Einzelpersonen zu einer kraftvollen Bewegung, die durch kollegialen Austausch, Fortbildungsangebote, die Bündelung von Kräften den schulischen Wandel in die Fläche trägt.

Das Kernstück unseres Ansatzes lässt sich im Ziel ‚Lernen, die Welt zu verändern‘ zusammenfassen. Dieses ergänzt die vier UNESCO-Bildungssäulen (siehe Kapitel 2.3) um eine fünfte, die Bildung als Voraussetzung und wirkungsvollen Ansatz für eine notwendige gesamtgesellschaftliche Transformation begreift.

1.2 Gegenstand des Berichts

Dieser Wirkungsbericht dokumentiert die Aktivitäten und die erzielten Wirkungen von Schule im Aufbruch (SiA) für den Zeitraum vom 01.01.2025 bis 31.12.2025 in Deutschland. Dabei legen wir die vollständige Anwendung des Social Reporting Standards (SRS) von 2014 zu Grunde.

Der Bericht wurde unter Einbezug generativer KI-Werkzeuge erstellt. Um höchste inhaltliche Korrektheit zu gewährleisten, wurde jeder Abschnitt einer strengen Prüfung unterzogen. Die finale redaktionelle Verantwortung und Freigabe liegen ausnahmslos beim menschlichen Autor.

Ansprechpartner: Jens Becker (jens.becker@schule-im-aufbruch.de)

2 Das gesellschaftliche Problem und der Lösungsansatz

2.1 Das gesellschaftliche Problem

Altes System, neue Welt

Die Arbeit vieler Schulen in Deutschland basiert auf Konzepten aus der Vergangenheit. Die Welt von heute und morgen stellt uns jedoch vor neue, komplexe Herausforderungen, wie Klimawandel, umfassende digitale Transformation, eine hohe psychische Belastung von vielen an Schule Beteiligten, globale Ungerechtigkeiten oder zunehmende gesellschaftliche Polarisierungen. Um diesen komplexen Fragestellungen zu begegnen, brauchen junge Menschen interdisziplinäres Wissen, Austauschmöglichkeiten und Werkzeuge, um handlungsfähig, empathisch, kooperativ und lösungsorientiert agieren zu können (vgl. OECD Lernkompass 2030 (2020), Future Skills Impulspapier Stifterverband (2024)). Doch auch heute ist Schule vielerorts noch geprägt von separiert vermitteltem, oft sehr spezifischem Fachwissen, Leistungsdruck und Lernen im Gleichschritt. Sie ist oft analog, auf das Wissensmonopol der Lehrkraft ausgerichtet, defizitorientiert und kaum anschlussfähig an die Lebensrealitäten junger Menschen (vgl. YEP-Studie, Stimme der Jugend, 2025).

Schule leistet kaum Beiträge zur Lösung gesellschaftlicher Probleme

Statt ein Ort des Aufbruchs zu sein, verstärkt Schule in ihrer gegenwärtigen Form häufig bestehende Ungleichheiten (u. a. sichtbar in nationalen Leistungsstudien wie dem IQB-Bildungstrend 2024). Chancengerechtigkeit bleibt ein uneingelöstes Versprechen, Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) wird randständig behandelt, psychische Belastungen bei Schüler*innen und Lehrkräften nehmen zu – und gleichzeitig schreitet die technologische Entwicklung rasant voran, ohne dass Lehrpersonen dafür ausreichend aus- und fortgebildet werden bzw. Schulen die Infrastruktur dafür erhalten (Nationaler Aktionsplan Bildung für nachhaltige Entwicklung (NAP) 2017; KMK-Empfehlung BNE 2024).

Nationale und internationale Bildungsberichte – von der OECD über die UNESCO bis zur Kultusministerkonferenz – fordern seit Jahren eine tiefgreifende Transformation: Die Berliner Erklärung zur Bildung für nachhaltige Entwicklung (2021) zeigt, dass ganz verschiedene Stakeholder, etwa Vertreter*innen von Regierungen, internationalen Organisationen, Organisationen der Zivilgesellschaft, Jugend, Wissenschaft, Wirtschaft und Bildung in Sachen BNE gemeinsame Ziele verfolgen. Die Umsetzung der dort proklamierten ‚Verpflichtung‘, Schulen in Reallabore für Zukunftsfähigkeit zu verwandeln, steht jedoch seit 2021 weiterhin aus.

Bereits der Nationale Aktionsplan BNE (2017) und seine Fortschreibungen betonen, dass „im Lern- und Lebensort Schule [...] Aktions- und Freiräume geschaffen [werden sollen], die Kindern und Jugendlichen Selbstwirksamkeit, Kompetenzzuwachs und Anerkennung im Sinne von BNE ermöglichen [...]. Dafür bedarf es keiner vereinzelter Projekte, sondern einer strukturellen Verankerung im Lernort Schule“ (NAP 2017, S. 38). Doch im Schulalltag bleibt vieles beim Alten – starrer Fachunterricht in 45- oder 90-Minuten-Taktung, wenig Raum für selbstgesteuerte, projektorientierte Lernformate und echte Beteiligung von Schüler*innen, obwohl gerade diese Freiräume als notwendige Voraussetzung für die Entwicklung von Zukunfts- und Gestaltungskompetenzen benannt werden (NAP 2017; KMK-Empfehlung BNE 2024; Orientierungsrahmen Globale Entwicklung 2025).

2.2 Bisherige Lösungsansätze

Außerschulische Initiativen, themenspezifische Labels und Auszeichnungen

Zahlreiche außerschulische Initiativen, Labels und innovative Leuchtturmschulen zeigen bereits, dass anderes Lernen möglich ist. Zum Beispiel zeigen 116 - seit 2006 mit dem Deutschen Schulpreis ausgezeichnete - Schulen eindrucksvoll, dass im bestehenden Schulsystem ein „anderes Lehren und Lernen“ möglich ist und Bildungsansätze im Sinne der Lernenden weiterentwickelt werden können. Weiterhin gibt es in Deutschland neben diesen 116 Schulen noch weitere innovative Schulen, die ‚unter dem Radar‘ laufen. Doch diese innovativen Schulkonzepte verbleiben oft in einer Nische oder hängen an einzelnen, hoch engagierten Schulleitungen. Schulen erfahren dabei oftmals wenig Unterstützung durch staatliche Strukturen oder Akteur*innen in der Bildungsadministration. Aktuelle Daten des Schulleitungsmonitors Deutschland zeigen, dass ein erheblicher Teil der Schulleitungen der Schulaufsicht nicht (mehr) voll vertraut, zentrale Entscheidungen als kaum beeinflussbar erlebt und mehr Unterstützung durch Schulbehörden und Schulträger einfordert. Viele Schulleitungen fühlen sich bei wichtigen strategischen Weichenstellungen allein gelassen und wünschen sich deutlich mehr Rückhalt durch die Bildungsadministration (Kurzfassung Schulleitungsmonitor Deutschland Wübben Stiftung, 2022).

Fehlender systemischer Hebel und mangelnde Unterstützung von Transformationsprozessen

Zusammengefasst mangelt es an einem systemischen Ansatz, der die breite Masse der rund 36.000 staatlichen und privaten Schulen (33.000 allgemeinbildende Schulen (Statista 2025) und ca. 3.000 Berufsschulen (Statista 2025)) in Deutschland erreicht und in ihrer Transformation hin zu einer zukunftsorientierten Schule ganzheitlich unterstützt.

2.3 Der Lösungsansatz von Schule im Aufbruch

Die vier UNESCO Säulen der Bildung

Im UNESCO-Bericht zur Bildung für das 21. Jahrhundert aus dem Jahr 1997 wurden die vier Säulen einer zukunftsorientierten Bildung definiert: (1) Lernen, Wissen zu erwerben, (2) Lernen, zusammen zu leben, (3) Lernen, zu handeln und (4) Lernen, zu sein. Genau daran knüpfen wir an und ergänzen eine fünfte Säule: ‚Lernen, die Welt zu verändern‘.

Kinder und Jugendliche brauchen heute mehr denn je Kompetenzen, die es ihnen ermöglichen, in einer komplexen, unsicheren und sich schnell wandelnden Welt wirksam zu sein und diese konstruktiv, lösungsorientiert und am Gemeinwohl aller ausgerichtet aktiv mitzugestalten.

Schule neu denken – systemisch, mutig und gemeinsam

Wir setzen dabei als Organisation mit unseren Angeboten nicht bei Symptomen an, sondern wandeln das ‚Betriebssystem‘ von Schulen, um sie mit ihren Schulgemeinschaften zu agilen, teamfähigen und lernenden Organisationen weiterzuentwickeln.

In diesem Sinne integrieren wir BNE nicht als zusätzliches Fach oder einmaliges Projekt, sondern verbinden die Ansätze des Whole School Approach (Hunt & King, 2015; Schule im Aufbruch, 2023), Deeper Learning (Sliwka & Klopsch, 2022), die Inner Development Goals und den Loop Approach zu einem praxisnahen Orientierungsrahmen für ganzheitliche Bildungstransformation, sodass Schüler*innen eine Schule vorfinden, in der sie lernen, die Welt zu verändern.

2.3.1 Leistungen (Output)

Dazu bietet SiA ein ganzheitliches Ökosystem an Unterstützungsangeboten für Schulen an. Dieses Ökosystem konkretisiert sich in den folgenden Angeboten, in denen wir unsere Aktivitäten bündeln:

- 1. FREI DAY:** Ein handlungsorientiertes Lernformat, das es den Lernenden ermöglicht, an eigenen Forschungsfragen rund um die Herausforderungen unserer Zeit zu arbeiten (orientiert an den 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der Agenda 2030), ihre guten Ideen für Lösungsansätze in die Welt zu tragen und sich selbst als Change Agent und selbstwirksam zu erleben. SiA setzt sich darüber hinaus für die Verankerung weiterer Lernformate ein. Unter dem Oberbegriff ‚Herzfeld‘ – angelehnt an die Pädagogik der beiden Bildungsinnovator*innen Margret Rasfeld und Otto Herz – zählen hierzu neben dem FREI DAY die Schulfächer Herausforderung und Verantwortung sowie projekt- und themenorientiertes Lernen (genauerer siehe [Herzfeld-Broschüre](#)). All diese Formate vereint, dass sie nicht punktuell in Form eines isolierten Projektes umgesetzt werden, sondern fest im Stundenplan und schulischen Alltag der Kinder und Jugendlichen verankert werden.
- 2. Transformationsbegleitung:** Ein mehrjähriges, ganzheitliches Unterstützungsprogramm für schulische Teams, bei dem ein Tandem aus Transformationsbegleiter*innen Schulen darin unterstützt, ihre Vision einer zukunftsorientierten Schule strukturell und kulturell zu implementieren. Die Transformationsbegleiter*innen werden dabei von SiA im Rahmen einer eigens konzipierten und durchgeführten Weiterbildungsakademie qualifiziert. Als Nordstern für die ganzheitliche Schultransformation dient den schulischen Teams der Whole School Approach (WSA) mit seinen vielfältigen Handlungsfeldern und Ansatzpunkten für eine zukunftsorientierte Schule.
- 3. Netzwerk:** Das Netzwerk ‚Schule im Aufbruch e. V.‘ ist eine bundesweit wachsende Gemeinschaft von innovativen schulische Akteur*innen aller Schularten, außerschulische Partner*innen sowie Mitglieder unterschiedlicher Organisationen. Sie nutzen die SiA-Netzwerkangebote für Austausch und Fortbildung und machen sich gemeinsam in Gesellschaft und Politik für einen zukunftsweisenden Wandel der Lernkulturen an Schulen stark.
- 4. RealLabor:** Ein physischer Ort für Schultransformation in Leipzig, der als geschützter Rahmen fungiert, um Menschen zusammenzubringen, die sich aktiv für Veränderung und gelebte Demokratie im Bildungssystem einsetzen. Das RealLabor versteht sich als dynamische Keimzelle und eigenständiges Netzwerk, um Menschen zur Gründung weiterer RealLabore in ihrer Stadt zu motivieren.

2.3.2 Zielgruppen und intendierte Wirkungen

Folgend wird auf die intendierten Wirkungen in Textform eingegangen. Im Detail werden diese in Kapitel 3.3 aufgeführt.

Schüler*innen

Beschreibung: Alle Schüler*innen an deutschen Schulen (im In- und Ausland).

Die Schüler*innen stehen im Mittelpunkt unseres Wirkungsmodells, da jede systemische Veränderung im schulischen Kontext in der Konsequenz darauf abzielt, ihre tägliche Lern- und Lebensrealität nachhaltig zu verbessern. Hier entfaltet unser Angebot letztendlich seine Wirkung.

Intendierte Wirkung: Die Schüler*innen entdecken ihre individuellen Potenziale und erleben Selbstwirksamkeit und Mitbestimmung. Sie erlernen Zukunftskompetenzen, vor allem die 4K (Kreativität, Kommunikation, Kritisches Denken, Kollaboration (Framework for 21st Century Learning)) und können dadurch Verantwortung für sich selbst, ihr Lernen und ihre Schule übernehmen. Sie erleben ein sinnstiftendes Lernen, das geprägt ist von Kompetenzentfaltung, Gemeinschaftserleben, Selbstverantwortung und Motivation. Auf Stufe 6 (genaue Beschreibung der Stufen siehe Kapitel 2.3.3) werden die vier Säulen der UNESCO - (1) Lernen, Wissen zu erwerben, (2) Lernen, zusammen zu leben, (3) Lernen, zu handeln und (4) Lernen, zu sein - mit Leben gefüllt und wir erreichen den gewünschten Impact auf gesellschaftlicher Ebene: Die Schüler*innen lernen, die Welt zu verändern.

Lehrkräfte & Schulleitungen

Beschreibung: Alle Lehrer*innen an deutschen Schulen (im In- und Ausland) inklusive der Leitungsebene und Lehrer*innen in Ausbildung.

Intendierte Wirkung: Die Lehrkräfte wandeln ihr professionelles Selbstverständnis von der vorwiegenden Aufgabe der Wissensvermittlung hin zur Rolle der selbstwirksamen Lernbegleitung und Mutmacher*in für den schulischen Wandel. Sie verfügen über die notwendigen Fähigkeiten und gewinnen mehr Klarheit für die Ausgestaltung ihrer neuen Rolle und Aufgaben in einer zukunftsorientierten Schule. Durch die Zusammenarbeit in agilen Teamstrukturen, die Nutzung moderner Werkzeuge und positive Beziehungen gewinnen sie an Klarheit und erfahren langfristig eine Arbeitsentlastung und eine deutlich gesteigerte Selbstwirksamkeit und Berufszufriedenheit.

Wir verstehen unter Lernbegleitung [1], dass Lehrkräfte Lernprozesse so gestalten, dass sie Selbststeuerung ermöglichen und stärken- und beziehungsorientiert angelegt sind. Lernbegleiter*innen unterstützen die Lernenden darin, Verantwortung für sich, ihren Lernprozess und die Gemeinschaft zu übernehmen. Ziel ist es, Lernsettings lernförderlich und aktivierend zu gestalten und allen Lernenden Erfahrungen von Selbstwirksamkeit und Lernfortschritt zu ermöglichen. Unsere Angebote begleiten die Lernbegleiter*innen darin, ein zeitgemäßes professionelles Selbstverständnis aufzubauen, das vielfältige Rollensegmente wie das Diagnostizieren, Instruieren, Beraten und Coachen umfasst, um die Lernenden durch Impulse und Reflexionsangebote individuell in ihren Lern- und Entwicklungsprozessen zu fördern. Letztlich markiert dieser Ansatz einen grundlegenden kulturellen Wandel, der eine kontinuierliche Reflexion des eigenen Handelns sowie eine bewusste Haltungsentwicklung und ein sogenanntes Growth Mindset seitens der Lehrkräfte erfordert.

Schulgemeinschaft

Beschreibung: Akteur*innen innerhalb der Schulgemeinschaft, die weder Lehrkräfte noch Schulleitungsmitglieder sind. Hierzu zählen: Eltern, pädagogische Fachkräfte und nicht-pädagogisches Personal wie Hausmeister*innen oder Sekretär*innen.

Intendierte Wirkung: Sie sind befähigt, die Schulentwicklung und den Prozess der Transformation hin zu einer zukunftsorientierten Schule aktiv mitzugestalten. Durch die Schaffung neuer Partizipationsstrukturen und Gelegenheiten zur Mitgestaltung ändert sich das soziale Klima und die Atmosphäre auf der Beziehungsebene im positiven Sinne. Die Mitglieder der Schulgemeinschaft erleben sich als Teil eines kollektiven Prozesses in einer sich wandelnden Schulumgebung und gestalten eine zukunftsorientierte Schule aktiv mit.

Akteur*innen der regionalen Bildungslandschaft

Beschreibung: An einer regionalen Bildungslandschaft sind verschiedene Akteur*innen beteiligt, die gemeinsam die Bildungsangebote und -strukturen im Umfeld einer Schule gestalten. Dazu gehören insbesondere Betriebe, Vereine, Organisationen, andere Schulen, Jugendeinrichtungen, soziale Initiativen, Büchereien, Museen und andere außerschulische Lernorte im Umfeld einer Schule.

[1] Das Verständnis zu Lernbegleitung wird in einem Artikel von uns Anfang 2026 in der Fachzeitschrift für Schulentwicklung und Schulmanagement ‚Schulverwaltung Nordrhein-Westfalen‘ genauer beleuchtet. Außerdem spricht unsere Kollegin Miriam Remy in Folge 1 im Podcast #insidePSE darüber.

Intendierte Wirkung: Die intendierte Wirkung ist stark zu vergleichen mit jener innerhalb der Schulgemeinschaft, erweitert die systemische Wirkung jedoch auf außerschulische Akteur*innen. Das bedeutet: Sie sind befähigt und bereit, das Bildungsangebot im Sozialraum einer Schule auszubauen und den Prozess der Transformation der Lern- und Schulkultur aktiv zu unterstützen. Dies wird insbesondere dadurch möglich, dass sich die Zusammenarbeit, der Austausch und das Einbringen in die Schulgemeinschaft intensivieren. So erleben sich die Akteur*innen der regionalen Bildungslandschaft als Teil eines kollektiven Prozesses in einer sich wandelnden Schulumgebung und gestalten eine zukunftsorientierte Schule aktiv mit.

Schulverwaltung

Beschreibung: Entscheidungsträger*innen aus Schulaufsichtsbehörden, der Bildungsadministration, Schulträgern und Kultusministerien stehen hier im Fokus.

Intendierte Wirkung: Diese zentralen Stakeholder für systemischen Wandel erwerben umfassende Veränderungskompetenzen über Fortbildungen, Impulse, Workshops und Austauschformate. So begreifen sie sich zunehmend als Gestalter*innen von unterstützenden Rahmenbedingungen für eine zukunftsorientierte Schulentwicklung. Dadurch gewinnen sie an Sicherheit im Umgang mit Transformationsprozessen und agieren aktiv als Wegbereiter*innen und Mutmacher*innen innerhalb ihrer Institutionen und darüber hinaus in Arbeitsgruppen und sektorenübergreifenden Gremien.

Transformationsbegleiter*innen

Beschreibung: Dies umfasst die freien Mitarbeitenden von SiA, die wir in unserer Transformations-Akademie (im folgenden Akademie) zu Transformationsbegleiter*innen im Sinne des WSA ausbilden. In Zukunft wollen wir unter dieser Kategorie auch die Aus- und Fortbilder*innen für Lehrkräfte in den Phasen 1-3 der Lehrkräftebildung an Universitäten und Landesinstituten betrachten.

Intendierte Wirkung: Die Transformationsbegleiter*innen professionalisieren ihr Profil durch den Erwerb umfassender Prozessbegleitungs- und Veränderungskompetenzen über die Akademie und die Peer Learning Community der Freien Mitarbeitenden. Sie begreifen sich zunehmend als Transformations-Motoren, für eine zukunftsorientierte ganzheitliche Schultransformation im Sinne des WSA. Durch unsere vielfältigen Ausbildungsmodulen, Websessions, Erfahrungsaustauschräume, Hospitationsmöglichkeiten und Netzwerkveranstaltungen gewinnen sie an Sicherheit im Umgang mit schulischen Transformationsprozessen und agieren aktiv als Wegbereiter*innen und Mutmacher*innen innerhalb ihrer Wirkungskreise.

2.3.3 Darstellung der Wirkungslogik (IOOI)

Unsere Wirkungslogik ist nach der IOOI-Methode – Input, Output, Outcome und Impact – aufgebaut und orientiert sich an den Stufen der **Phineo Wirkungstreppe**.

Der Input wird in Kapitel 3.1 dargestellt.

Stufe 1 bis 5 der Wirkungstreppe sind dabei folgendermaßen definiert:

Output

Stufe 1: Aktivitäten finden wie geplant statt.

Stufe 2: Zielgruppen werden erreicht.

Stufe 3: Zielgruppen akzeptieren Angebote.

Outcome

Stufe 4: Zielgruppen verändern Bewusstsein bzw. Fähigkeiten.

Stufe 5: Zielgruppen ändern ihr Handeln.

Stufe 6: Lebenslage der Zielgruppe ändert sich.

Uns ist besonders wichtig, dass wir nicht nur auf die kurzfristigen Auswirkungen unserer Aktivitäten schauen, sondern die langfristige Wirkung, also den Outcome, unserer Beiträge zur Lösung des gesellschaftlichen Problems in den Blick nehmen.

Die Tabelle auf der nächsten Seite fokussiert daher die relevanten Output- und Outcomestufen (3-5) je Zielgruppe.

Outcomestufe 6 bezieht sich auf alle Zielgruppen und definieren wir folgendermaßen:

- Die Schulen setzen die vier UNESCO Bildungssäulen - (1) Lernen, Wissen zu erwerben, (2) Lernen, zusammen zu leben, (3) Lernen, zu handeln und (4) Lernen, zu sein - um.

Den Impact beschreiben wir mit:

- Schüler*innen, die die Welt verändern

Zielgruppe	Output (Stufe 3)	Outcome (Stufe 4)	Outcome (Stufe 5)
Schüler*innen	<ul style="list-style-type: none"> • führen kontinuierlich eigene FREI DAY Projekte durch • partizipieren in Workshops und Interventionen der Transformationsbegleitung 	<ul style="list-style-type: none"> • erlernen Zukunfts-kompetenzen • erleben Selbstwirksamkeit & Mitbestimmung 	<ul style="list-style-type: none"> • übernehmen Verantwortung für sich selbst, ihr Lernen und ihre Schule
Lehrkräfte & Schulleitungen	<ul style="list-style-type: none"> • nutzen das FREI DAY Begleitmaterial • partizipieren in Workshops und Interventionen der Transformationsbegleitung • nehmen an Fortbildungen, Impulsen, Workshops und Austauschformaten teil 	<ul style="list-style-type: none"> • eignen sich neue Lern- und Lehrmethoden an • sind sich bewusst, welcher Rollenwechsel nötig ist, um eine zukunftsorientierte Lern- und Schulkultur zu gestalten • eignen sich neue Methoden und Wege an, um effektiver zusammen-zuarbeiten und die Schule zu gestalten 	<ul style="list-style-type: none"> • agieren als selbstwirksame Lernbegleitungen und unterstützen die Arbeits- und Lernprozesse ihrer Schüler und Schülerinnen adaptiv • arbeiten zielorientiert, sozial und gemeinschaftlich zusammen • gestalten ihr schulisches Umfeld aktiv mit und bringen Anliegen in die Schulentwicklung ein
Schul-gemeinschaft	<ul style="list-style-type: none"> • nutzen das FREI DAY Begleitmaterial • partizipieren in Workshops und Interventionen der Transformationsbegleitung • nehmen an SiA-Fortbildungen, Impulsen, Workshops und Austauschformaten teil 	<ul style="list-style-type: none"> • ist sich bewusst, dass sie eine zukunftsorientierte Schule mitgestalten kann 	<ul style="list-style-type: none"> • gestaltet proaktiv eine zukunftsorientierte Schule mit und bringt ihre Anliegen ein
Akteur*innen der regionalen Bildungs-landschaft	<ul style="list-style-type: none"> • nutzen das FREI DAY Begleitmaterial-partizipieren in Workshops und Interventionen der Transformationsbegleitung 	<ul style="list-style-type: none"> • nehmen die Schule als einen aktiven, gestaltenden Teil des Sozialraums wahr 	<ul style="list-style-type: none"> • öffnen sich physisch und inhaltlich
Transformations-begleiter*innen & Schulverwaltung	<ul style="list-style-type: none"> • machen die Ausbildung zum*r SiA Transformationsbegleiter*in • nehmen an SiA-Fortbildungen, Impulsen, Workshops und Austauschformaten teil 	<ul style="list-style-type: none"> • versteht sich als Transformations-Motor hin zu einer zukunftsorientierten Schule 	<ul style="list-style-type: none"> • agiert als Wegbereiterin und Mutmacherin hin zu einer zukunftsorientierten Schule

3 Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Berichtszeitraum

3.1 Eingesetzte Ressourcen (Input)

Um unsere ambitionierten Ziele zu erreichen und unsere Angebote umsetzen zu können, investierten wir 2025 folgende Ressourcen, die in Kapitel 5 genauer aufgelistet sind:

- Personal
- Finanzmittel
- Expertise & Erfahrung
 - Bereitstellung von Konzepten, Methoden und Werkzeugen
 - langjährige Erfahrung in der Begleitung von Schulen in der Transformation
- Netzwerk
 - Austauschformate, Fortbildungen und Reichweite: insbesondere sich SiA zugehörig fühlende Menschen engagieren sich mit uns zusammen für die Erreichung unserer Vision

3.2 Erbrachte Leistungen (Output)

Im Folgenden eine Übersicht zu unseren erbrachten Leistungen aus dem Jahr 2025 - geclustert nach unseren drei Kernangeboten.

FREI DAY

Folgende Leistungen [2] sind von uns erbracht worden:

Interesse am FREI DAY

- durchschnittlich 51 neue FREI DAY-Leads pro Monat (Lehrer*innen und Schulleitungen, die sich über das Kontaktformular auf unserer Website gemeldet haben)
- 614 FREI DAY-Leads im Jahr 2025 insgesamt

[2] Wir gehen aufgrund von Gesprächen mit Schulen davon aus, dass weit mehr Schulen den FREI DAY eigenverantwortlich auf der Basis von Vorträgen und dem FREI DAY-Buch von Margret Rasfeld sowie unseren Materialien umsetzen. Die Anzahl der indirekten, nicht messbaren Leistung in diesem Bereich ist entsprechend weitaus größer einzuschätzen.

FREI DAY in Planung

- 148 Schulen haben die Einführung und Umsetzung des FREI DAY-Lernformats im Jahr 2025 geplant (selbstständig oder unterstützt durch die Teilnahme an einem Begleitprogramm)

FREI DAY in Umsetzung

- 245 Schulen mit 35.436 Schüler*innen und 2.627 Lehrer*innen haben sich im Jahr 2025 in unseren halbjährlichen Schulfragebögen zurückgemeldet und mitgeteilt, dass sie das Lernformat FREI DAY fest verankert haben und aktuell umsetzen.
- Insgesamt ist die Anzahl der seit 2021 mit dem FREI DAY-Angebot erreichten Schulen 2025 von 367 auf 457 [3] gestiegen. Dies ist ein Plus von 25 % gegenüber dem Vorjahr.

FREI DAY-Programme

- 158 Schulen bundesweit waren im Jahr 2025 in einem Begleitprogramm zur Einführung des FREI DAY.
- 298 Schulen haben insgesamt seit 2021 an einem Begleitprogramm zur Einführung des FREI DAY teilgenommen.

Transformationsbegleitung

Folgende Leistungen im Kontext der Transformationsbegleitung wurden 2025 erbracht:

- 11 durchgeführte digitale Info-Abende mit 107 Teilnehmenden
- Schulen in Phase 1: Anstiftung (Beratungsgespräche sowie zwei Workshops)
 - 47 Schulen sind in die Anstiftungsphase eingestiegen
- Schulen in Phase 2: Zweijährige Transformationsbegleitung (intensive Begleitung und Workshops mit dem Wandelteam [4])
 - 24 Schulen sind neu in die Transformationsbegleitung eingestiegen
 - 43 Schulen befanden sich in einer noch andauernden Begleitung

[3] Die Berechnung der Kennzahl erfolgt auf Basis der Rückmeldung der Schulen über Schulfragebögen (Phase: Umsetzung des FREI DAYs) sowie die Teilnahme an einem Begleitprogramm, bereinigt um Mehrfachnennung.

- Erreichte Personen an Schulen in Transformationsbegleitung in Phase 2 (Schätzung mit der Annahme, dass ein Wandelteam durchschnittlich aus 7 Lehrkräften besteht):
 - ~ 20.500 Schüler*innen
 - ~ 1.600 Lehrkräfte (davon ca. 300 aktive Lehrkräfte in Wandelteams)
- Anzahl der Bundesländer mit Schulen in Transformationsbegleitung
 - in 11 Bundesländern werden Schulen von uns durch eine Transformationsbegleitung (Phase 2) unterstützt

Seit dem Start des Angebots der Transformationsbegleitung im Jahr 2021 sind 82 % der Schulen von Phase 1 in Phase 2 übergegangen.

Akademie und Community

Um die Schulen mit hoher Qualität begleiten zu können, bilden wir in unserer Akademie unsere Transformationsbegleiter*innen aus und unterstützen diese fortlaufend über unsere Peer Learning Community. Wir versenden nach jedem Akademiemodul und jedem Communityformat einen Fragebogen zur Qualitätssicherung. Die Communityformate starteten in der folgenden Form im Juli 2025. Folgende Leistungen wurden von uns in diesem Zuge im Jahr 2025 erbracht:

- 4 durchgeführte Akademie-Module à 2 Tagen in Akademie #4 [5]
- 5 durchgeführte Akademie Module à 2 Tagen in Akademie #5 [6]
- 10 durchgeführte Websessions à 1,5-2 Stunden in Akademie #4 und Akademie #5
- 15 Absolvent*innen der Akademie #4 und damit fertig ausgebildete Transformationsbegleiter*innen
- Zufriedenheitsrate in der Akademie #4 aus allen sieben Modulen
 - Auf die Frage „Wie zufrieden bist du mit dem Modul?“ waren die Antworten durchweg zwischen sehr zufrieden und zufrieden

*[4] Das Wandelteam ist ein internes Schulteam von Schlüsselpersonen, das neue (Lern-)Formate und Konzepte erprobt und als Multiplikator*innen den Wandel in die gesamte Schulgemeinschaft trägt."*

[5] Die Akademie #4 fand von September 2024 bis September 2025 statt

[6] Die Akademie #5 findet von April 2025 bis März 2026 statt

- 2025 haben zudem 45 Community-Austauschformate zwischen dem 21.07. - 19.12.2025 stattgefunden, darunter 22 Jour Fixe, 11 Erfahrungsaustausche, 5 Update-Meetings, 5 Bar-Abende/Kaffeeklatsche sowie 2 sonstige Treffen (AG Honorare, SiAxLoop)
 - Zufriedenheitsrate: 4,84 von 5 "Ich bin zufrieden mit meiner Teilnahme!"
 - Relevanz: 4,85 von 5 "Das Format war für mich relevant und wertvoll!"

Netzwerk

Folgend die zentralen Output-Kennzahlen zum Netzwerk aus dem Jahr 2025. Ein Kurzfragebogen zur Zufriedenheit wird seit September 2025 nach jeder Netzwerkveranstaltung durchgeführt:

- 438 zahlende Netzwerkmitglieder, davon 161 Schulen, 150 Pädagog*innen, 120 Einzelpersonen als Partner*innen für den Wandel und 7 Organisationen
- 4 durchgeführte Netzwerk-Tagesveranstaltungen in Präsenz mit insgesamt über 280 Teilnehmenden
- mehr als 40 durchgeführte Netzwerkveranstaltungen im digitalen Raum mit insgesamt über 1000 Teilnehmenden
- Zufriedenheitsrate der Teilnehmenden: 4,5 von 5 Sternen bei 118 Feedbacks bei verschiedenen Netzwerkveranstaltungen von September bis Dezember 2025

Außerdem haben wir in einem Umfragebogen unter den Netzwerkmitgliedern im vierten Quartal 2025 folgende Rückmeldungen auf Output-Ebene erhalten (weitere Ergebnisse auf Outcome-Ebene siehe Kapitel 3.3)

- 68 % der Befragten äußerten starke bis sehr starke Zustimmung (Stufen 4 und 5 der 5-stufigen Likert-Skala zur Zustimmung), dass sie die Mitgliedschaft im Netzwerk als bereichernd empfinden.
- Von den Fortbildungsangeboten der Schule im Aufbruch Netzwerk e. V. ist besonders die Vorstellung innovativer Schulkonzepte beliebt. Daran haben 56 % der Befragten teilgenommen, aber auch das FREI DAY-Begleitprogramm wird stark nachgefragt - hier lag die Teilnehmerate bei 38 % innerhalb der Befragten.
- 73 % der Befragten erachten die Fortbildungsangebote als hilfreich für ihre eigene Praxis.
- Unter den Angeboten für Erfahrungsaustausch und Vernetzung wurden insbesondere Netzwerktreffen in Präsenz stark angenommen (Teilnahme von 46 % der Befragten).
- 62 % der Befragten geben an, mit den Netzwerk-Angeboten insgesamt sehr zufrieden zu sein (Stufe 4 und 5 der 5-stufigen Likert-Skala).

3.3 Erreichte Wirkungen (Outcome und Impact)

2025 zeigt Wirkung – und das auf einer starken Grundlage: Zahlreiche Daten und fundierte Erkenntnisse machen sichtbar, was im Berichtszeitraum erreicht wurde. Die folgenden Quellen liefern die Basis für unsere Wirkungsnachweise und geben Einblick in die Ergebnisse hinter den Zahlen.

Nähere Informationen zu den Daten und der Datengewinnung sind im ‚SiA-Datenblatt Wirkungsbericht 2025‘ über den QR-Code abrufbar.

www.schule-im-aufbruch.de/Datenblatt-2025



Externe wissenschaftliche Begleitforschung:

- **Projekt Universität Bayreuth:** Im Jahr 2025 endete das gemeinsame Projekt ‚BNE-Schulentwicklungsprozess in Oberfranken‘ (Projektwebsite: <https://www.bne-schule-bayern.de/>, Laufzeit 2022–2025) mit der Didaktik der Geographie der Universität Bayreuth. Es hatte zum Ziel, sieben weiterführende Schulen bei der strukturellen Verankerung von Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) im Rahmen eines Whole School Approach (WSA) zu unterstützen. Neben der Begleitung des Schulentwicklungsprozesses über zwei Schuljahre hinweg, die in Teilen an die Transformationsbegleitung von Schule im Aufbruch angelehnt war (z. B. durch Interventionen wie dem Visionsworkshop, Elementen aus dem Loop Approach wie spannungsbasiertes Arbeiten oder einer verkürzten Form der Situationsanalyse), umfasst das Projekt auch Fortbildungen und Vernetzung mit unterstützenden außerschulischen Organisationen. Im Weiteren werden Bezüge zum Projekt mit BNEO-25 benannt.
- **Forschungskooperation Institut Futur:** In dieser Forschungskooperation mit dem Institut Futur der Freien Universität Berlin haben wir die Wirkung der Umsetzung des WSA an zwölf SiA-Schulen in NRW und Niedersachsen untersucht (Projektwebsite: <https://kurzlinks.de/1tck>). Das Institut Futur ist die Arbeitsstelle des wissenschaftlichen Beraters des UNESCO-BNE-Programms ‚ESD for 2030‘ und verantwortlich für das nationale Monitoring zur Umsetzung des Nationalen Aktionsplans BNE. Im Weiteren werden Bezüge mit WSA-25 benannt.
- **Pilotstudie Universität Bremen:** ‚BNE inklusiv am Beispiel des FREI DAY‘ (Poster: <https://kurzlinks.de/sub8>) von Dr. Katja Scheidt. Im Weiteren bei Bezügen mit Scheidt 2025 benannt.

Interne Wirkungsmessung durch Befragungen:

- **FREI DAY-Umfrage:** Unsere seit 2023 einmal jährlich stattfindende Umfrage haben im Januar 2025 125 FREI DAY-Schulen beantwortet. Im Weiteren als Datenquelle FDU1-25 benannt.
- **FREI DAY-Kurzumfrage:** Von 17.09. bis 10.10.2025 lief zudem unsere jährliche Kurzumfrage. 272 Schulen mit 24.946 Schüler*innen haben geantwortet. Allein an diesen Schulen wurden bis zum Zeitpunkt der Erhebung 3.489 FREI DAY Projekte umgesetzt. Im Weiteren wird die Datenquelle FDU2-25 benannt.
- **Transformationsbegleitung Akademie Prä-Post-Befragungen:** Bezogen auf die Transformationsbegleiter*innen fokussieren wir uns auf die Auswertung der Prä-Post-Befragung der vierten SiA-Akademie, die im September 2024 startete und im September 2025 mit 15 ausgebildeten Transformationsbegleiter*innen abschloss. Im Folgenden TU1-25 benannt.
- **Transformationsbegleitung Peer Learning Communityumfrage:** Wir haben eine Umfrage im August und September 2025 unter allen bis dato ausgebildeten Transformationsbegleiter*innen durchgeführt. Im Folgenden TU2-25 benannt.
- **Netzwerk Umfrage:** In einer Umfrage unter den Netzwerkmitgliedern im vierten Quartal 2025 haben wir Rückmeldungen zur Wirksamkeit der Angebote des Netzwerks gesammelt. An der Befragung haben 79 Mitglieder teilgenommen, 59 % davon Schulen, 38 % Pädagog*innen oder Einzelpersonen und 3 % Organisationen und Unternehmen. Im Folgenden NU1-25 benannt.

Weiteres

- Beobachtungen aus Hospitationen von SiA-Mitarbeiter*innen
- qualitative Praxisberichte und Rückmeldungen von Lehrkräften, Schüler*innen, Wandelteammitgliedern und Transformationsbegleiter*innen.

Diese Datenerhebungs-Quellen werden nun mit unseren angestrebten Wirkungen für unsere sechs zentralen Zielgruppen in Verbindung gebracht. Dabei fokussieren wir uns auf die Outcome-Stufen 4 (Wissenszuwachs & Bewusstseinsveränderung) und 5 (Verhaltensänderung & Handeln). Weitere Erklärungen zu den Stufen siehe Kapitel 2.3.3. Für Outcome-Stufe 6 (Änderung der Lebenslage) haben wir noch keine belastbaren Wirkungsbelege.

Zielgruppe Schüler*innen

Outcome (Stufe 4 Zukunftskompetenzen): Die Schüler*innen erlernen Zukunftskompetenzen

Die Datenquelle FDU1-25 weist insbesondere auf Lernzuwächse in den Zukunftskompetenzen [7] kritisches Denken, Kommunikation, Kooperation, Kreativität, Reflexionsfähigkeit und soziale Teilhabe hin. Weitere, in unseren Erhebungen untersuchte Kompetenzen sind: Projektmanagement, systemisches Denken, Verantwortungsübernahme und unternehmerisches Handeln. Diese und viele weitere Praxisbeispiele (siehe [Datenblatt](#)) aus den Schulprojekten zeigen, wie diese Kompetenzen in realen Handlungssituationen durch Projektarbeit, Zusammenarbeit mit externen Akteur*innen oder gesellschaftliches Engagement entwickelt werden. Beispielsweise führten Schüler*innen der Gemeinschaftsschule am Brook in Kiel das Projekt ‚FreiDay Talk Podcast‘ durch und interviewten Politiker*innen und externen Expert*innen. Oder das Beispiel an der KGS Moringen: Anstatt nur über Hunger zu lesen, gründeten Schüler*innen einen ‚Breakfast Club‘, organisieren Lebensmittelpenden und bieten ein kostenloses Frühstück für ihre Mitschüler*innen an.

Die qualitativen Interviewdaten aus BNEO-25 ergänzen diese Ergebnisse, um Rückmeldungen zu veränderten Lern- und Interaktionsformen. Schüler*innen beschreiben insbesondere größere Gestaltungsspielräume, eigenständige Ideenentwicklung und kollaborative Lernprozesse. Aussagen zur Zusammenarbeit mit externen Expert*innen oder zur Reflexion schulischer Veränderungsprozesse deuten auf gestärkte kommunikative und kritisch-reflexive Kompetenzen hin.

Folgende qualitative Aussagen aus BNEO-25 machen diesen Punkt beispielhaft sichtbar:

- „Ich fand nämlich cool, dass die Schüler*innen auch mal ohne Lehrer*innen was machen und dass sie ihre eigenen Ideen auch so umsetzen konnten, wie die es toll fanden und nicht andauernd irgendwie so einen Leitfaden hatten. Also klar, die Lehrer*innen haben uns geholfen, aber wir konnten quasi unsere eigenen Ideen so umsetzen, wie wir es wollten und konnten auch unsere eigene Verantwortung dafür tragen.“
- Ein Schüler beschreibt die Arbeit an einem Filmprojekt: „In Musik und Kunst haben wir einen Film gedreht [...] ich glaube, das hat auch geholfen, sage ich mal, von der Klassengemeinschaft her, weil wir ja dann zusammenarbeiten konnten.“

[7] Wir nutzen hier bewusst den deutschen Begriff Zukunftskompetenzen und nutzen nicht den englischen Begriff Future Skills, um uns nicht auf eins der in Deutschland verwendeten Future Skill Frameworks oder Modelle einschränken zu müssen.

Outcome (Stufe 4 – Selbstwirksamkeit & Mitbestimmung): Die Schüler*innen erleben Selbstwirksamkeit & Mitbestimmung

In FDU1-25 berichten Lehrkräfte insbesondere von Lernzuwächsen in den Bereichen Selbstorganisation, Selbstbewusstsein, Eigeninitiative und selbstorganisiertem Lernen, auch die Studie von Scheidt 2025 zeigt, dass hier Selbstwirksamkeit insbesondere durch handlungsorientiertes, interessengeleitetes und partizipatives Lernen entsteht. Beispielhaft dafür ist das Projekt ‚FREI DAY-Zeitung‘ der IGS Lehrte. Hier agierten Schüler*innen als Redakteur*innen und haben selbständig und selbstorganisiert Interviews mit externen Personen durchgeführt.

Aussagen aus Hospitationen verdeutlichen zusätzlich, dass Schüler*innen ihre eigenen Handlungsmöglichkeiten bewusster wahrnehmen und sich als gesellschaftlich wirksam erleben. Dazu korrespondiert folgende repräsentative Aussage: „Ich habe durch den FREI DAY gelernt, wie wichtig die Gruppe ist, dass es einfach ist Netzwerke aufzubauen. Ich kann in der Zukunft einfach Menschen fragen, wenn ich eine Frage habe. Als junge Menschen können wir auch etwas erreichen!“.

Die qualitativen Daten aus BNEO-25 ergänzen diese Evidenzen um konkrete Hinweise auf Beteiligungserfahrungen in Schulentwicklungsprozessen. Schüler*innen berichten insbesondere von positiven Erfahrungen, wenn sie aktiv in Entscheidungsprozesse einbezogen werden. Dazu korrespondiert folgende repräsentative Aussage: „Die [Oberstufenschüler] waren richtig glücklich, dass sie da [bei einem Schulentwicklungs-Workshop] dabei sein durften“.

Outcome (Stufe 5 – Verantwortung): Die Schüler*innen übernehmen Verantwortung für sich selbst, ihr Lernen und ihre Schule

Lehrkräfte benennen in FDU1-25 insbesondere Lernzuwächse in den Bereichen eigenständiges Arbeiten, Planungskompetenz, Selbstorganisation, Verantwortungsübernahme und Reflexionsfähigkeit.

Die offenen Rückmeldungen aus FDU2-25 verdeutlichen darüber hinaus, dass Schüler*innen zunehmend eigene Themen entwickeln, Projekte selbstständig umsetzen und langfristig verfolgen. Das Praxisbeispiel „Scholli’s Dorfladen“ in Schollbronn zeigt dies eindrucksvoll. Hier betreiben Schüler*innen einen Dorfladen. Dafür gründeten sie eine Schülerfirma, schrieben Finanzpläne, sprachen mit Lieferanten und vieles Weitere. Sie übernehmen so Verantwortung für ihr kleines Dorf.

Auch qualitative Beobachtungen von Lehrkräften deuten darauf hin, dass das FREI DAY-Lernformat Erfahrungsräume schafft, in denen demokratische Teilhabe und gesellschaftliche Verantwortung praktisch erprobt werden können. „[...] Genau diese Erfahrungsräume stellt der FREI DAY bereit.“, fasst eine Lehrerin der Realschule Eberbach das Thema der Verantwortungsübernahme im Gespräch mit SiA zusammen. Ebenso liefern die Interviewdaten aus unserem Forschungsprojekt in der Transformationsbegleitung (BNEO-25) Evidenzen für zunehmende Eigenverantwortung im Schulalltag. Lehrkräfte berichten von stabilen selbstorganisierten Lernprozessen und gegenseitiger Unterstützung unter Schüler*innen, selbst bei reduzierter direkter Steuerung durch Erwachsene. Folgende Aussage einer Lehrkraft macht dies bildlicher: „Die Stunden laufen, ob ich [als Lehrkraft] da bin oder nicht [...] das Material ist da, die Arbeitsaufträge sind da, alles ist da [...] und es gibt immer Ergebnisse.“

Weitere Fallbeispiele (siehe Datenblatt) – etwa die erfolgreiche Initiative von zwei Schülerinnen der 10. Klasse des Wilhelm-Dörpfeld-Gymnasiums zur Einführung von Menstruationsprodukten auf Schultoiletten – verdeutlichen zusätzlich, dass Schüler*innen lernen, eigene Anliegen selbstwirksam in schulische Entscheidungsprozesse einzubringen und konkrete Veränderungen anzustoßen.

Exkurs: Weniger Konflikte und weniger Schulabsentismus durch den FREI DAY

Das Lernformat FREI DAY wirkt sich bei professioneller Begleitung positiv auf die Schulbindung und Lernmotivation aus, was Potenzial zur Reduktion von Konflikten und Schulabsentismus birgt. Berichte aus der Praxis belegen eine hohe Anwesenheitsquote und ein deutlich friedlicheres Schulklima. Schüler*innen identifizieren sich so stark mit dem Format, dass sie es aktiv einfordern, bspw. starteten Schüler*innen an der GS Lindau-Hoyren am Bodensee eine Petition („Gib uns den FREI DAY zurück!“), als das Format pausierte.

Schüler*innen arbeiten konzentriert durch die Pausenzeiten, wie Lehrkräfte der Von-Galen-Schule in Südlohn-Oeding berichten und auch bei Lernenden, die im traditionellen Unterricht als sozial schwierig gelten, zeigt sich eine hohe Konzentration "im flow", wie Lehrkräfte der Adalbert-Stifter-Grundschule in Marktoberdorf beobachten. Weitere Fallbeispiele hierzu können im Datenblatt eingesehen werden.

Zielgruppe Lehrkräfte & Schulleitungen

Outcome (Stufe 4 – Lern- und Lehrmethoden): Lehrkräfte eignen sich neue Lern- und Lehrmethoden an.

In FDU1-25 berichten Lehrkräfte insbesondere von vielfältigeren Lernformen, einer stärkeren Öffnung des Unterrichts sowie intensiveren Diskussionen über zeitgemäße Lernkultur. Belege finden wir in zahlreichen Antworten auf die offene Frage: „Welche Bereiche der Schule verändern sich durch den FREI DAY noch zusätzlich?“, wie z.B. diese Aussage einer Lehrkraft des Montessori Bildungshauses in Hannover: „Zum Teil [führen wir] anregende Diskussionen im Kollegium über Lernformate und wie das Lernen der Schüler*innen gut begleitet werden kann und welche Rahmenbedingungen es dafür braucht.“

Die qualitativen Daten aus BNEO-25 sowie qualitative Gespräche mit Wandelteammitgliedern in der Transformationsbegleitung verdeutlichen darüber hinaus die verstärkte Nutzung selbstorganisierter Lernformen, alternativer Prüfungsformate und individualisierter Lernsettings. Lehrkräfte beschreiben insbesondere den Einsatz digitaler Lernbausteine, projektorientierter Arbeitsformen und neuer Feedbackmethoden. Ein Wandelteammitglied der IGS Flötenteich in Oldenburg berichtet: „Die Lehrkräfte haben gelernt, den Unterricht konsequent vom Kind aus zu denken. Sie nutzen nun Lernbausteine, die digital über Moodle oder in Papierform bereitgestellt werden, wodurch die Schüler*innen in ihrem eigenen Tempo arbeiten können.“

Auch die Netzwerkumfrage NU1-25 belegt, dass teilnehmende Lehrkräfte durch die SiA-Netzwerkangebote hilfreiche Impulse für die Weiterentwicklung ihrer schulischen Praxis erhalten. 65 % gaben starke Zustimmung (entspricht Stufe 5 auf 5-stufiger Skala) dazu an, dass sie hilfreiche Impulse bekommen haben für die Weiterentwicklung in ihrer schulischen Praxis.

Outcome (Stufe 4 – Rollen Anpassung): Lehrkräfte sind sich bewusst, welcher Rollenwechsel nötig ist, um eine zukunftsorientierte Lern- und Schulkultur zu gestalten.

In FDU1-25 beschreiben Lehrkräfte vertrauensvollere Beziehungen zu Schüler*innen sowie einen Lernprozess, der stärker an Selbstorganisation, Eigenverantwortung und Mitgestaltung der Schüler*innen ausgerichtet ist. Eine Lehrkraft bringt es mit „Die Beziehung zu den SuS ist vertrauensvoller und mehr auf Augenhöhe, auch im anderen Unterricht.“ auf den Punkt.

Die qualitativen Interviewdaten aus BNEO-25 und Berichte von Wandelteammitgliedern zeigen zudem intensive Reflexionsprozesse hinsichtlich der eigenen professionellen Rolle. Lehrkräfte berichten von einem bewussten Wechsel weg von direkter Steuerung des Unterrichts hin zur Begleitung individueller Lernprozesse. Im Interviewgespräch der Forschungsstudie BNEO-25 sagt eine Lehrkraft: „Ich merke manchmal, wenn ich unterrichte, dass ich so rauszooome aus mir und so wie so eine Drohne von oben auf mich gucke und dann denke ich mir: Was machst du hier eigentlich? [...] Ich frage mich, was wirklich ankommt. Dann versuche ich es jetzt anders zu machen und klar, das sind immer kleine Schritte - man kann nicht auf einmal alles anders machen - sonst dreht man ja durch. Also man muss ja auch irgendwie schauen, dass man seine Energie behält.“

Outcome (Stufe 4 - effektive Team-Zusammenarbeit): Lehrkräfte eignen sich neue Methoden und Wege an, um effektiver zusammenzuarbeiten und die Schule zu gestalten.

Unsere Angebote fördern nachweislich eine intensivere und strukturiertere Zusammenarbeit im Kollegium. In FDU1-25 berichten Lehrkräfte von verstärktem kollegialem Austausch sowie gemeinsamer Arbeit an Schulentwicklungsprozessen. Beispielsweise lautet die Antwort auf die offene Frage „Welche Bereiche der Schule verändern sich durch den FREI DAY noch zusätzlich?“ mehrfach „Kultur der Zusammenarbeit im Kollegium“ oder „Kollegialer Austausch“.

Die qualitativen Daten aus BNEO-25 verdeutlichen zusätzlich, dass agile Arbeitsweisen, Wandelteams und gemeinsame Projektstrukturen die Zusammenarbeit im Kollegium stärken. Lehrkräfte berichten in der Befragung mehrfach von gemeinsamer Materialentwicklung, klareren Verantwortlichkeiten und effizienteren Abstimmungsprozessen. Dazu korrespondiert folgende repräsentative Aussage einer Transformationsbegleiterin: „Durch das spannungsbasierte Arbeiten hat das Kollegium gelernt, Informationen effizienter zu filtern: Im Plenum wird nur noch geteilt, was für alle relevant ist, während die eigentliche Fach- und Umsetzungsarbeit gezielt in den Projektgruppen vorangetrieben wird.“

Zudem weisen die Daten, insbesondere qualitative Berichte von Transformationsbegleiter*innen darauf hin, dass kooperative Arbeitsformen zunehmend als Entlastung und Qualitätsgewinn wahrgenommen werden.

Outcome (Stufe 5 - Lernbegleitung): Lehrkräfte agieren als selbstwirksame Lernbegleitungen und unterstützen die Arbeits- und Lernprozesse ihrer Schüler*innen adaptiv.

Die umfangreichen qualitativen und quantitativen Wirkungsdaten zeigen, wie Lehrkräfte als selbstwirksame Lernbegleiter*innen agieren und, laut Ergebnisse der BNEO-25, Schüler*innen adaptiv in ihren individuellen Arbeits- und Lernprozessen unterstützen. Eine Lehrkraft sagt bspw.: „Ich nutze jetzt viel mehr Zeit für individuelles Feedback und Wiederholung und lass dafür lieber mal etwas anderes, was vielleicht doch nicht so nachhaltig ist, einfach hinten runterfallen.“ oder eine andere sagt „Ich habe [...] gelernt, dass man oft als Lehrer*in denkt, man weiß, was Schüler*innen beschäftigt oder was sie sich wünschen. Und in dem Projekt, da waren wir Lehrer*innen aber mal gezwungen, genau zuzuhören, was sich Schüler*innen eigentlich wünschen.“

In FDU1-25 beschreiben Lehrkräfte vielfältigere Lernprozesse sowie eine stärkere individuelle Begleitung der Schüler*innen. „ [Auch] der Unterricht der anderen Fächer öffnet sich immer mehr; die Lernformen und die Lernorte werden vielfältiger.“ und ein Wandelteammitglied der IGS Flöteich Oldenburg beschreibt das passend mit: „Der Rollenwechsel zum Lerncoach ist deutlich spürbar. Jede Lehrkraft ist nun fest für etwa 15 Kinder zuständig und führt alle zwei Wochen 15-minütige Einzel-Lernberatungsgespräche. Dabei geht es nicht mehr um die Kontrolle von Inhalten, sondern um den Lernprozess.“

Mehrere Lehrkräfte berichten dabei von höherer beruflicher Zufriedenheit und einer veränderten Wahrnehmung ihrer pädagogischen Rolle. Ein Wandelteammitglied beschreibt das wie folgt: „Ich kann jetzt 6 Stunden durchgehend Unterricht halten und bin nicht komplett fertig. Ich war früher nach 6 Stunden so platt, dass ich nichts mehr machen wollte. Meine Lehrerzufriedenheit hat sich halt durch dieses Arbeiten sehr verändert.“

Die Ergebnisse aus WSA-25 ergänzen diese Befunde und zeigen, dass Lehrkräfte an begleiteten Schulen ihre Kompetenzen als Lernbegleiter*innen insgesamt hoch einschätzen. Gleichzeitig macht die Befragung Unterschiede zwischen der Selbsteinschätzung der Lehrkräfte und der Wahrnehmung durch Schüler*innen sichtbar, was auf weiteres Entwicklungspotenzial hinsichtlich der Umsetzung und Wahrnehmbarkeit dieser Rolle hinweist.

Abschließend belegt folgendes Zitat aus der Abschlussblitzlichtrunde beim Netzwerktreffen SÜD am 06.10.2025 sehr schön, wie wichtig für diesen Rollenwechsel die individuelle Reflexion ist: „Wir haben nicht nur auf strukturelle Veränderungen geschaut, sondern der Blick geht auch immer nach innen: Wo kann ICH mich verändern?“

Outcome (Stufe 5 – Kollaboration): Lehrkräfte arbeiten zielorientiert, sozial und gemeinschaftlich zusammen.

In FDU1-25 gehen Lehrkräfte in ihren Antworten bei der offenen Frage „Welche Bereiche der Schule verändern sich durch den FREI DAY noch zusätzlich?“ häufig auf den Bereich der Zusammenarbeit ein, bspw. „Die Zusammenarbeit im Kollegium wird gestärkt.“ oder „[...] Kolleg*innen arbeiten stärker zusammen.“ oder „gemeinsame Aktionen [...]“. Mehrere Beobachtungen von Wandelteammitgliedern und Transformationsbegleiter*innen berichten von einer zunehmenden Öffnung der Unterrichts- und Schulentwicklungspraxis innerhalb des Kollegiums. Hospitationen, gemeinsame Projektarbeit und agile Teamstrukturen fördern dabei gemeinschaftliches Lernen und gegenseitige Unterstützung. Ein Wandelteammitglied der IGS Flötenteich Oldenburg beschreibt das wie folgt: „Das Einzelkämpfertum wurde aufgebrochen. Lehrkräfte arbeiten nun in festen Fachteams an der Erstellung und Weiterentwicklung der Lernbausteine zusammen. Der Zusammenhalt wird durch das gemeinsame Ziel gestärkt, die Schule zu einem Lebensort zu machen, an dem alle Verantwortung für die Entwicklung übernehmen.“ Das Wandelteam der Grund- und Mittelschule Adalbert-Stifter Forchheim beschreibt es so: „Die kollegiale Hospitation wird aktiv gelebt: Wir haben in unseren Stundenpläne [markiert], wann jemand zu Besuch kommen kann. Die Klassenzimmertüren werden aufgemacht und das Lernen findet nicht hinter geschlossenen Türen statt.“

Outcome (Stufe 5 – Zukunftsgestaltung): Lehrkräfte gestalten ihr schulisches Umfeld aktiv mit und bringen Anliegen in die Schulentwicklung ein.

Lehrkräfte berichten in FDU1-25 von intensiveren Diskussionen über Schulentwicklung, Lernkultur sowie zukunftsorientierte Bildung. Die qualitativen Daten aus BNEO-25 zeigen darüber hinaus, dass Lehrkräfte aktiv Veränderungsprozesse initiieren, gemeinsame Visionen entwickeln und neue Schulentwicklungsstrukturen aufbauen. Dabei bringen sie eigene Anliegen und Ideen verstärkt in schulische Entscheidungsprozesse ein. In einer der teilnehmenden Schulen, bringen Lehrkräfte bspw. aktiv Anliegen wie die Reduzierung von Leistungsnachweisen in die Lehrer*innenkonferenz ein, um das schulische Umfeld zu entlasten.

Die Ergebnisse aus NU1-25 ergänzen diese Befunde: 80% der befragten Lehrkräfte fühlen sich durch die Angebote des Netzwerk Schule im Aufbruch e. V. darin gestärkt (Stufe 5 auf 5-stufiger Skala), ihre Schule aktiv zukunfts- und schüler*innenorientiert weiterzuentwickeln.

Eine Beobachtung einer Transformationsbegleiterin ergänzt diese Befunde

folgendermaßen: „Durch die Transformationsbegleitung bringen die Lehrkräfte ihre persönlichen Stärken und Leidenschaften gezielt ein, um gemeinsam mit den Kindern an der Vision eines ‚Wohlfühlortes Schule‘ zu arbeiten. Durch Formate wie die Schulversammlung werden die Anliegen der Schüler*innen transparent gemacht, sodass Kinder und Lehrpersonen auf Augenhöhe zusammenwirken und jeder mit seinen individuellen Talenten zum großen Ganzen beiträgt.“

Zielgruppe Schulgemeinschaft

Outcome (Stufe 4 - Mitgestaltung): Die Schulgemeinschaft ist sich bewusst, dass sie eine zukunftsorientierte Schule mitgestalten kann.

In FDU1-25 berichten Schulen von einer intensiveren Einbindung von Eltern, Schüler*innen und nicht-pädagogischem Personal in Entwicklungsprozesse. Mehrere Rückmeldungen beschreiben zudem eine verbesserte Schulkultur, stärkere Identifikation mit der Schule sowie ein positives soziales Miteinander. Aussagen auf die offene Frage „Welche Bereiche der Schule verändern sich durch den FREI DAY noch zusätzlich?“, wie „[Die] Beziehungen zwischen Eltern, Lehrern und Schüler*innen verbesser[n] sich, die Kultur des Lernens verbessert sich“ oder „Die positiven Erfahrungen [des FREI DAY] strahlen in die gesamte Schulgemeinschaft aus.“ oder „stärkere Zusammenarbeit und Einbeziehung von nicht- pädagogischem Personal“. Ein weiteres repräsentatives Beispiel dafür ist ein Bauwagen an der Familiengrundschulzentrum Sonnenstraße, in den Eltern morgens auf einen Kaffee eingeladen werden, um ins Gespräch zu kommen.

Die qualitativen Interviewdaten aus BNEO-25 verdeutlichen, dass partizipative Beteiligungsformate innerhalb der Schulgemeinschaft als motivierend und stärkend wahrgenommen werden. Dazu korrespondiert folgende repräsentative Aussage: „Mensch, hier packen Leute was an und wollen was verändern und auch die Schüler*innen. Also ich bin das erste Mal mit Schüler*innen sozusagen einer Meinung über bestimmte Dinge an der Schule und das hat mir Hoffnung gegeben.“

Outcome (Stufe 5 - Zukunftsgestalter*innen): Die Schulgemeinschaft gestaltet proaktiv eine zukunftsorientierte Schule mit und bringt ihre Anliegen ein.

Lehrkräfte berichten ganz konkret von stärkerer Zusammenarbeit mit Eltern, externen Partner*innen sowie neuen Beteiligungsformaten für Schüler*innen. Aussagen auf die offene Frage „Welche Bereiche der Schule verändern sich durch den FREI DAY noch zusätzlich?“, wie „[Die] Schulkultur und Schulfamilie [sowie der] stärkere Einbezug des schulischen Umfelds [verändert sich]“ oder „Zusammenarbeit der Lehrer*innen mit anderen Berufsgruppen“ oder „Die Beziehungen werden ganz anders, es ist ein tolles Miteinander.“

In mehreren Schulen beteiligen sich Schüler*innen aktiv an schulischen Entscheidungsprozessen oder gestalten Workshops und Schulentwicklungsformate mit. Eine Schule beschrieb in FDU1-25 explizit, dass Schüler*innen sich aktiv an der Lehrer*innenkonferenz beteiligen und Workshops für Lehrkräfte anbieten.

Die qualitativen Rückmeldungen aus BNEO-25 weisen zudem darauf hin, dass gemeinsame Visionsprozesse und Beteiligungsformate ein stärkeres gemeinsames Verantwortungsgefühl und diversifizierte Perspektiven innerhalb der Schulgemeinschaft fördern.

Eine Lehrkraft verdeutlichte dies: „Ich fand es sehr schön, dass wirklich auch so ein Querschnitt da war [...] über alle Leute, die in der Schulgemeinschaft vertreten sind, solche Treffen zu machen und darüber zu sprechen.“

Zielgruppe Akteur*innen der regionalen Bildungslandschaft

Die Wirkungsstufen 4 und 5 werden im Folgenden zusammengefasst, da unsere erzielte Wirkung fließende Übergänge aufweist.

Outcome (Stufe 4 - Sichtbarkeit): Regionale Akteur*innen nehmen die Schule als einen aktiven, gestaltenden Teil des Sozialraums wahr.

Outcome (Stufe 5 - Lernort-Erweiterung): Regionale Akteur*innen öffnen sich physisch und inhaltlich.

Die Wirkung der Schule in den Sozialraum wurde primär über die Aussagen der Schulen in FDU1-25 erhoben. Lehrkräfte berichten von stärkerer Außenwirkung, erhöhter Sichtbarkeit sowie mehr Austausch mit regionalen Partner*innen. Außerdem deuten die Aussagen darauf hin, dass Schüler*innen und Schulen zunehmend als aktive Mitgestalter*innen ihres lokalen Umfelds wahrgenommen werden und sich Lernprozesse zunehmend über den klassischen Unterricht hinaus in den Sozialraum erweitern. Aussagen auf die offene Frage „Welche Bereiche der Schule verändern sich durch den FREI DAY noch zusätzlich?“, wie „[Die] Außenpräsenz und Wirkung der Schule im Sozialraum“ oder „[Die] Wahrnehmung im Ort [verändert sich]“.

Mehrfachnennung von „mehr Kontakt zu Institutionen im Dorf“ oder „[Die] Öffnung der Schule nach außen“ in FDU1-25 zeugt explizit von intensiverer Zusammenarbeit mit außerschulischen Lernorten und der regionalen Bevölkerung.

38 % der an FDU2-25 teilnehmenden Schulen gaben bisher an, dass externe Personen regelmäßig am FREI DAY-Lernformat beteiligt sind. Der Durchschnitt liegt bei 4,4 Personen.

Zielgruppe Schulverwaltung

Da sich die politische Wirkung auf den Stufen 4 und 5 nicht trennscharf voneinander abgrenzen lässt, werden diese im Folgenden gemeinsam betrachtet.

Outcome (Stufe 4 - Veränderungskompetenzen): Die Schulverwaltung hat Veränderungskompetenzen für eine zukunftsorientierte Schule.

Outcome (Stufe 4 - Motor): Die Schulverwaltung versteht sich als Transformations-Motor hin zu einer zukunftsorientierten Schule.

Outcome (Stufe 5 - Mutmacher*innen): Die Schulverwaltung agiert als Wegbereiterin und Mutmacherin hin zu einer zukunftsorientierten Schule.

Das FREI DAY-Lernformat wird inzwischen in mehreren Landesstrategien, Modellprojekten und offiziellen Handreichungen aufgegriffen. Das Niedersächsische Kultusministerium führt eine offizielle Handreichung in ihrem Bildungsportal zur konkreten Umsetzung des FREI DAY. Es gibt eine Kooperation mit dem Ministerium für Bildung und Kultur im Saarland und eine Kooperation mit dem Ministerium für Kultus, Jugend und Sport in Baden-Württemberg. In Schleswig-Holstein wird das FREI DAY-Lernformat in der [Experimentierklausel](#) und in Sachsen im Strategiepapier ["Bildungsland Sachsen 2030"](#) aufgeführt.

Mit der Transformationsbegleitung befinden wir uns in intensiven und umfangreichen Gesprächen mit allen Bundesländern, insbesondere im Zuge des Startchancen-Programms. Dabei ist SiA inzwischen in sieben Bundesländern fest in den offiziellen Startchancen-Fortbildungskatalogen gelistet.

Diese Erfolge im System belegen, dass Bildungsministerien zunehmend aktiv als Wegbereiter für eine zukunftsorientierte Schule agieren und deuten insgesamt darauf hin, dass SiA als anschlussfähige Partnerin für systemische Schulentwicklung wahrgenommen wird.

Zielgruppe Transformationsbegleiter*innen

Wie bei den beiden vorherigen Zielgruppen macht, aufgrund der engen Verflechtung der Wirkungsstufen 4 und 5, eine getrennte Betrachtung wenig Sinn; unsere Wirkungsergebnisse werden daher im Folgenden gemeinsam betrachtet.

Outcome (Stufe 4 - Veränderungskompetenzen): Die Transformationsbegleiter*innen haben Veränderungskompetenzen für eine zukunftsorientierte Schule.

Outcome (Stufe 4 - Motor): Die Transformationsbegleiter*innen verstehen sich als Transformations-Motor hin zu einer zukunftsorientierten Schule.

Outcome (Stufe 5 - Mutmacher*innen): Die Transformationsbegleiter*innen agieren als Wegbereiter*innen und Mutmacher*innen hin zu einer zukunftsorientierten Schule.

In TU1-25 zeigt sich bei den Akademieteilnehmenden ein spezifischer Wissens- und Kompetenzzuwachs in Bezug auf fach- und feldspezifisches Wissen, insbesondere bezüglich der Anwendung von agilen Werkzeugen und Formaten aus dem Loop-Approach der The Dive GmbH. Zugleich zeigt sich unter den Teilnehmer*innen ein hohes Ausgangsniveau an schulspezifischem, sowie berufspraktischem und berufsethischem Wissen und Können. Die Teilnehmenden bewerten die Akademie dabei als maßgeblichen Beitrag, um Wandelteams und Schulen bei Transformationsprozessen zu begleiten. Die Ergebnisse spiegeln eine erfolgreiche Auswahl der Teilnehmenden wider und bilden eine wichtige Basis für die Wirkung und die erfolgreiche Ausgestaltung der Transformationsbegleitung.

Die TU2-25 Befragung verdeutlicht eine hohe Zufriedenheit bezüglich der Zusammenarbeit der Transformationsbegleiter*innen mit SiA,: 84 % der Befragten gaben an, begeistert über ihre Rolle als Transformationsbegleiter*in oder Multiplikator*in zu sprechen.

Zudem erleben 67 % der Umfrageteilnehmenden (TU2-25) ihre Arbeit als wirksamen Beitrag zu nachhaltiger Schulentwicklung. Die hohe Zufriedenheit innerhalb der Peer Learning Community deutet zusätzlich auf eine starke Identifikation mit der Rolle sowie auf tragfähige professionelle Netzwerke hin.

4 Planung und Ausblick

4.1 Planung und Ziele

Auch 2026 verfolgen wir weiter das ambitionierte Ziel: Wir wollen den Wandel aller deutschen Schulen hin zu nachhaltigen, gesundheitsfördernden und lokal vernetzten Lernorten unumkehrbar machen.

Bis 2028 haben wir eine klare Roadmap mit folgender strategischer Ausrichtung definiert:

Wir wollen zeigen, dass Transformation systematisch möglich ist und skaliert werden kann, wollen Innovatoren stärken und beginnen, transformative Bildung und Transformationsfähigkeit im System zu verankern.

Daraus leiten sich folgende inhaltliche Schwerpunkte für 2026 ab:

FREI DAY

Steigerung der Anzahl der seit 2021 mit dem FREI DAY-Angebot erreichten Schulen auf über 500.

Transformationsbegleitung

Unser Ansatz der Transformationsbegleitung macht schulische Veränderung systematisch möglich und skalierbar. Hierfür dient die Ausbildung von weiteren Transformationsbegleiter*innen, um bundesweit einen Pool von 100 Multiplikator*innen aufzubauen. Ebenso soll das Qualitätsmanagement standardisiert und professionalisiert werden.

Qualitätsmanagement & Wirkung

Hier arbeiten wir 2026 an der Professionalisierung des ‚Wirkungs-Circles‘ zur systematischen Datenerhebung für eine klare Wirkungsmessung und ermöglichen dadurch eine gute Datengrundlage für eine kontinuierliche Wirkungskommunikation.

Kooperationen

Ziel ist der Ausbau der politischen Stimme des Netzwerks von Schulen, um insbesondere auf der Ebene der Schuladministration mehr Gehör zu finden. Entsprechend bleibt die Steigerung der Mitgliederzahlen im SiA-Netzwerk auch 2026 eines unserer Ziele.

Startchancen-Programm

Die Transformationsbegleitung soll weiter auf die Bedarfe von Startchancen-Schulen angepasst werden. Die Zusammenarbeit mit Startchancen-Schulen sehen wir dabei als strategischen Katalysator für die Transformation des Bildungssystems insgesamt. In diesem Zuge spielt auch der aktive Austausch mit Schulaufsichten, Schulträgern, Schülern und Kultusministerien eine tragende Rolle.

Team- & Organisationsentwicklung

Wir wollen die Kompetenzen, Strukturen und Prozesse innerhalb des Teams über unser Feedbacksystem, unsere Reflexionsformate und die Prozesse zur Konfliktlösung weiter stärken und ausbauen.

Organisationale Basis

Wir wollen diese weiter stärken und professionalisieren. Hierbei ist insbesondere die Schärfung der ‚Marke SiA‘ und in diesem Zuge die Außenkommunikation zu nennen.

4.2 Einflussfaktoren: Chancen und Risiken

Die Arbeit von SiA wird maßgeblich durch externe bildungspolitische und interne strukturelle Faktoren beeinflusst.

Chancen:

- Startchancen-Programm: Dieses bietet einen aussichtsreichen Hebel, um transformative Bildung nachhaltig im System zu verankern, insbesondere an Schulen mit hohem Unterstützungsbedarf.
- Politische Offenheit: Bundesländer wie Niedersachsen, das Saarland und Sachsen empfehlen den FREI DAY bereits offiziell (siehe Kapitel 3.3), was die Akzeptanz im Gesamtsystem erhöht.
- Resonanz aus der Forschungs-Community: Die Begleitung durch 11 Universitäten validiert unsere Ansätze und liefert die notwendige Evidenz für politische Entscheidungen.

Risiken:

- Finanzielle Planbarkeit: Die Abhängigkeit von Förderungen bleibt eine Herausforderung für die langfristige Umsetzung der Strategie.
- Rechtliche Rahmenbedingungen: Die weitere rechtssichere Gestaltung der Verträge mit freien Mitarbeitenden („Herrenberg-Urteil zu Scheinselbstständigkeit“) bremst die Arbeit mit Schulen. Hierbei verzeichnen wir bereits gute Fortschritte und sind auf einem sehr guten Weg: Das dafür geschaffene Gremium greift ergänzend auf externe Beratung zurück.
- Abhängigkeit von Einzelpersonen: Innovative Schulentwicklung hängt oft stark an besonders engagierten Schulleitungen oder Lehrkräften. Fallen diese weg, bricht auch der angestoßene Veränderungsprozess häufig wieder weg.
- Administrative Belastung der Schulen: Der hohe Alltagsdruck und Lehrkräftemangel in den Schulen erschweren es dem Kollegium, notwendige Zeiträume für Transformationsprozesse und neue Formate zu schaffen.

5 Organisationsstruktur und Team

5.1 Organisationsstruktur

SiA versteht sich als lernende Organisation und arbeitet insbesondere nach dem Prinzip des rollen- und spannungsbasierten Arbeitens nach dem Loop-Approach von TheDive in sogenannten Circles. Die einzelnen Circles lassen sich in drei Bereiche Clustern:

Angebotscluster

FREI DAY

- Purpose: Wir begeistern und befähigen Menschen und Systeme, das Lernformat FREI DAY einzuführen, systematisch zu verankern und qualitativ umzusetzen.
- Themen: alles rund um das Angebot des Lernformats FREI DAY

Transformationsbegleitung

- Purpose: Wir entwickeln Werkzeuge und befähigen Menschen für den Wandel an Schulen.
- Themen: alles rund um das Angebot der Transformationsbegleitung, darin die Akademie und die Community der freien Mitarbeitenden

Netzwerk

- Purpose: Wir schaffen eine lebendige Learning Community für eine zukunftsorientierte Lern- und Schulkultur, in der Mitglieder Inspiration erhalten, voneinander lernen, sich gegenseitig stärken und Gestaltungsspielräume entdecken, nutzen und erweitern.
- Themen: alles rund um das Angebot des Netzwerks ‚Schule im Aufbruch e.V.‘

Qualitäts- & Wirkungsmanagement (Wirkle)

- Purpose: Wir sind Brückenbauende, die datenbasiertes Lernen intern und extern etablieren.
- Themen: Qualitäts- und Wirkungsmanagement, Wirkungsmessung und -steuerung

Inspiration & Akquise

- Purpose: Wir begeistern möglichst viele wandelbereite Schulen für eine Zusammenarbeit mit SiA, um ein zukunftsfähiges Schulsystem mitzugestalten.
- Themen: alles rund um die Gewinnung weiterer Schulen, Kommunen und Bundesländern

Organisationscluster (teilweise auch nur einzelne Rollen)

Fundraising

- Purpose: Wir schaffen eine starke, diversifizierte finanzielle Basis für Wachstum und Weiterentwicklung, um als starker Partner für Schultransformation wahrgenommen zu werden und Transformation im Schulsystem dauerhaft verankern zu können.
- Themen: alles rund um Förderpartnerschaften und Fundraising

Organisation & Finanzen (inkl. Geschäftsführung)

- Purpose: Wir gestalten verlässliche finanzielle, personelle und organisatorische Rahmenbedingungen, damit SiA nachhaltig und zukunftsfähig wirken kann.
- Themen: alles rund um Personal, Finanzen und Administration

Digitale Prozesse & Kommunikation

- Purpose: Wir sind die Stimme von SiA und begeistern mit unseren Inhalten. Wir sind Mutmacher für unsere Zielgruppen, die Schulen als zukunftsmutige Lernorte neu denken und gestalten.
- Themen: Öffentlichkeitsarbeit, digitale Infrastruktur und Daten

Führungscluster

Navigations-Crew

- Purpose: Mit langfristigem Blick übersetzen wir interne & externe Impulse in SiA-Strategie und sichern deren wirkungsvolle Umsetzung.
- Themen: Außenblick

Entfaltungs-Crew

- Purpose: Die Entfaltungs-Crew gestaltet eine Teamkultur für eine wertschätzende und wirkungsvolle Zusammenarbeit bei SiA, in der alle ihr Potenzial entfalten können.
- Themen: Innenblick

Alle Cluster wurden im Jahr 2025 geschärft und angepasst. Die beiden Führungs-Crews setzen sich aus Rollen zusammen, die zum einen strategisch nach außen wirken und zum anderen die Weiterentwicklung von inneren Strukturen und Teams verantworten. Neben gesetzten Rollen, wie u. a. die Rolle der Geschäftsführung, wurden weitere Personen in neuen Rollen vom Gesamtteam in die Crews gewählt.

Diese Organisationsform ermöglicht unserem kleinen Team eine hohe Flexibilität, klare Zuständigkeiten, hohe Eigenverantwortung und eine fokussierte Wirkung – ganz im Sinne einer lernenden und agilen Organisation.

Dabei leben wir intern die Kultur, die wir in die Schulen tragen wollen: spannungs- und rollenbasiertes Arbeiten, transparente und kompetenzbasierte Entscheidungswege und eine ausgeprägte Feedbackkultur.

5.2 Vorstellung der handelnden Personen

Zum 31.12.2025 besteht das Schule im Aufbruch Team aus 24 festangestellten Mitarbeitenden (20,4 Vollzeitäquivalente) und wird von 54 fertig qualifizierten freien Transformationsbegleiter*innen und FREI DAY Multiplikator*innen, 18 in Ausbildung befindlichen Transformationsbegleiter*innen und 3 weiteren projektbezogenen freien Mitarbeitenden unterstützt. Außerdem arbeiten 2 Werkstudierende für uns.

Unsere fest angestellten Personen sind:

Anja Engerer | Antje Roggenstein | Arist von Hehn | Birte Frey | Björn Lefers | Cordula Becker | Daniela Gollob | Ina Limmer | Janika Hildebrandt | Jens Becker | Katja Schneiderit | Laura Blum | Lisa Gageik | Manuel Christ | Martina Steinbacher | Melanie Malter-Gnanou | Miriam Pulli | Miriam Remy | Nora Oehmichen | Simeon Borszik | Susann Haucke | Sven Zühlsdorf | Tobias Feitkenhauer | Veronika Schwarz

5.3 Partnerschaften, Kooperationen und Netzwerke

Wandel entsteht im Miteinander. Systemische Transformation ist keine Aufgabe, die eine Organisation alleine bewältigen kann; sie erfordert das synergetische Zusammenwirken vieler engagierter Akteur*innen über Grenzen hinweg. SiA versteht sich dabei als integraler Teil eines lebendigen Ökosystems für Bildung im Wandel, in dem wir als Innovatorin, Transformatorin und Katalysatorin agieren. Gemäß dem Nachhaltigkeitsziel (SDG) 17 ‚Partnerschaften zur Erreichung der Ziele‘ bündeln wir die Kraft des Netzwerks, um den Wandel des Bildungssystems unumkehrbar zu machen. Unser Netzwerk umfasst eine Vielzahl strategischer Kooperationen:

Wissenschaftliche Kooperationen zur Begleitforschung:

- Universität Bayreuth
- Freie Universität Berlin
- Universität Bochum
- Universität Bremen
- Universität Dresden
- Universität Freiburg
- Pädagogische Hochschule Freiburg
- Medizinische Hochschule Hannover
- Leibniz Universität Hannover
- Christian-Albrechts-Universität zu Kiel
- Universität Paderborn
- Universität Siegen
- und weiteren Universitäten über laufende Bachelor- und Masterarbeiten

enge Kooperation über Vereinbarungen zur gegenseitigen Unterstützung mit

- Schulverbund ‚Blick über den Zaun e.V.‘ mit bundesweit 130 innovativen Schulen
- ‚Teachers for Future Germany e.V.‘ mit 198 Mitgliedern und einer großen bundesweiten Community von Aktiven
- Materialnetzwerk eG und Institut für Schmetterlingspädagogik der Alemannenschule Wutöschingen

enger Austausch mit folgenden Bildungsorganisationen

- LernKulturZeit, Pioneers of Education Consulting
- intus³ Beziehungslernen, Helga Breuninger Stiftung
- MetaZeit
- LEA Academy
- Bildungswerk Aachen in Trägerschaft von Kommunikatives Handeln e.V.
- #WirfürSchule
- Herausforderung einfach machen
- Education Innovation Lab

- Verband Bildung und Erziehung (VBE NRW e. V.)
- SV Bildungswerk
- Bündnis zukunftsfähiges Abitur
- beWirken
- Initiative Wirkungsmanagement e.V.
- Initiative Zukunftsbildung - Reallabor Burgenlandkreis
- Deutsche Kinder- und Jugendstiftung
- Teach First Deutschland gGmbH
- Teach First Community e.V.

enger Austausch mit folgenden Personen aus dem Vorstand des Netzwerk Schule im Aufbruch e.V.

- Claudia Schanz, Ministerialrätin, Kultusministerium Niedersachsen (im Ruhestand)
- Felix Herter, Berater und Trainer für Organisationsentwicklung, The Dive GmbH
- Stefan Ruppaner, Materialnetzwerk e.G. Wutöschingen, Mitbegründer der Akademie für Schmetterlingspädagogik, ehemaliger Schulleiter der Alemannenschule Wutöschingen
- Pia Amelung, Referentin für Schul- und Bildungspolitik, Deutscher Städtetag und Städtetag NRW
- Selina Erben, Vorständin des SV Bildungswerks
- Fritz Schäffer, langjähriges Mitglied im BLLV (Bayerischer Lehrer*innen- und Lehrerverband), Gymnasiallehrer, Ausbilder der Lehrkräfte der Zukunft

Politik & Verwaltung

- Strategische Partnerschaften mit den Kultusministerien im Saarland, Baden-Württemberg, Niedersachsen und Sachsen.

SiA ist Mitglied

- im Bundesverband innovative Bildungsprogramme e. V. (BIB)

SiA ist Unterzeichnerin

- der Initiative Transparente Zivilgesellschaft

6 Organisationsprofil

6.1 Allgemeine Angaben

- Name: Schule im Aufbruch gGmbH
- Sitz: Berlin
- Gründung: 27.3.2013
- Rechtsform: Gemeinnützige GmbH (gGmbH)
- Kontaktdaten: Marie-Curie-Allee 8, 10315 Berlin
- E-Mail: dialog@schule-im-aufbruch.de
- Website: <https://schule-im-aufbruch.de/>
- Registergericht: Amtsgericht Charlottenburg Berlin | HRB 149695 B
- Angaben zur Steuerbegünstigung: Die Gemeinnützigkeit von Schule im Aufbruch (Steuernummer 27/612/09110) wurde am 09.09.2025 vom Finanzamt für Körperschaften I, Berlin, mit dem Freistellungsbescheid bestätigt. Es werden folgende gemeinnützige Zwecke gefördert: Förderung der Volks- und Berufsbildung, Förderung des bürgerschaftlichen Engagements.
- festangestellten Mitarbeitenden: 24
- projektbezogene freie Mitarbeitende: 3
- Werkstudierende: 2

Weitere Informationen hierzu finden sich auf der [Transparenzseite unserer Website](#).

6.2 Governance der Organisation

6.2.1 Leitungs- und ggf. Geschäftsführungsorgane

- Gesellschafter*innen: Margret Rasfeld, Gerald Hüther, Jamila Tressel, Schule im Aufbruch gGmbH
- Geschäftsführer: Björn Lefers, Dr. Arist von Hehn

Die Organisation verfolgt ein innovatives Führungsverständnis, das intern die Kultur vorlebt, die sie extern in die Schulen trägt: rollenbasiertes Arbeiten in Circles nach dem Loop Approach. Strategische Entscheidungen werden dabei im Führungscluster getroffen (siehe 5.1).

6.2.2 Aufsichtsorgan

Die Gesellschafterversammlung fungiert als das zentrale Aufsichts- und Entscheidungsorgan der gGmbH. Sie sichert die strategische Ausrichtung und die satzungsgemäße Mittelverwendung durch:

- Finanzielle Aufsicht: Jährliche Feststellung des Jahresabschlusses und Entlastung der Geschäftsführung.

- Strategische Steuerung: Bestellung der Geschäftsführung sowie Entscheidung über die Einsetzung und Aufgaben eines beratenden Beirats.

Damit gewährleistet sie die konsequente Ausrichtung der Organisation an ihren gemeinnützigen Bildungszielen. Mitglieder der Gesellschafterversammlung sind die oben genannten Gesellschafter*innen.

6.2.3 Interessenkonflikte

Potenzielle Interessenskonflikte werden durch die transparente Rollenarchitektur und klare Trennung von Verantwortlichkeiten minimiert. Da es keine personelle Überschneidung zwischen Geschäftsführung und Gesellschafter*innen gibt, sind Leitung und Aufsicht klar voneinander getrennt. Entscheidungen mit erheblicher finanzieller oder strategischer Tragweite werden unter Einbeziehung des Führungsclusters oder der Gesellschafterversammlung getroffen, um persönliche Verflechtungen als alleiniges Entscheidungskriterium auszuschließen.

6.2.4 Internes Kontrollsystem

Das interne Kontrollsystem (IKS) der Schule im Aufbruch gGmbH dient der Sicherstellung einer ordnungsgemäßen Geschäftsführung, der Einhaltung gesetzlicher und förderrechtlicher Anforderungen sowie der wirtschaftlichen und wirkungsorientierten Verwendung der Mittel. Es trägt der spezifischen Risikolage einer gemeinnützigen Organisation ebenso Rechnung wie der bewusst gewählten, nicht-hierarchischen Organisationsstruktur.

Die Steuerung und Weiterentwicklung des IKS ist in die Governance-Struktur eingebettet und erfolgt im Zusammenspiel zweier zentraler Führungsgremien: Die Navigations-Crew verantwortet die strategische Ausrichtung mit Blick auf das externe Umfeld, insbesondere Finanzierung und Partnerschaften. Die Entfaltungs-Crew fokussiert die interne Organisationsentwicklung sowie die Gestaltung wirksamer Strukturen und Zusammenarbeit. Beide Gremien tragen gemeinsam zur Identifikation, Bewertung und Steuerung wesentlicher Risiken bei.

Die operative Ausgestaltung und Umsetzung zentraler Kontrollmechanismen liegt insbesondere im Circle Organisation & Finanzen.

Zentrale Elemente des internen Kontrollsystems sind:

- **Klare Rollen- und Verantwortungszuordnung:** Aufgaben und Entscheidungsbefugnisse sind transparent definiert und verbindlich zugeordnet.
- **Funktionale Trennung und Vier-Augen-Prinzip:** In wesentlichen Prozessen, insbesondere im Finanzbereich, wird eine angemessene Trennung von Vorbereitung, Entscheidung und Ausführung sichergestellt.

- Transparenz und Nachvollziehbarkeit: Entscheidungen und Mittelverwendungen werden systematisch dokumentiert und – soweit zulässig – organisationsintern zugänglich gemacht.
- Regelmäßige Abstimmung und Peer-Reflexion: Strukturierte Austauschformate innerhalb und zwischen den Circles sowie die Arbeit der Führungsgremien unterstützen die frühzeitige Identifikation und Bearbeitung von Risiken.
- Einbindung externer Expertise: Die Finanzbuchhaltung wird durch die Impact Society gGmbH durchgeführt. Die steuerliche Beratung sowie die Erstellung des Jahresabschlusses erfolgen durch die AIOS Tax AG StBG.

6.3 Eigentümerstruktur, Mitgliedschaften und verbundene Organisationen

6.3.1 Eigentümerstruktur der Organisation

Zum Stand 31.12.2025 sind die Geschäftsanteile der Gesellschafter*innen gleichmäßig verteilt, wie folgt: 25% Margret Rasfeld, 25% Jamila Tressel, 25% Gerald Hüther und weitere 25% gehören aktuell der gGmbH selbst.

6.3.2 Mitgliedschaften anderer Organisationen

Die Schule im Aufbruch gGmbH ist Mitglied in verschiedenen Verbänden. Eine detaillierte Auflistung siehe 5.3.

6.3.3. Verbundene Organisationen

- Die Schule im Aufbruch gGmbH ist verbunden mit dem Netzwerk Schule im Aufbruch e.V. (siehe 2.3 unserer Satzung)
- Die Schule im Aufbruch gGmbH war Gesellschafterin (mit 25% der Anteile) an der Schule im Aufbruch Bayern gGmbH, die zum 31.12.2024 aufgelöst wurde.
- Es besteht ein Markennutzungsvertrag und ideelle Verbindungen mit Schule im Aufbruch Österreich – Verein zur Förderung von Potenzialentfaltung im Bildungssystem.

6.4 Umwelt- und Sozialprofil

Als gemeinnützige Organisation, die sich für eine zukunftsfähige Gesellschaft einsetzt, ist es für uns selbstverständlich, auch unsere eigene Arbeitsweise nachhaltig, transparent und menschenzentriert zu gestalten.

Deshalb sind wir Teil der Initiative Transparente Zivilgesellschaft und veröffentlichen unsere Strukturen, Ziele und Finanzflüsse.

Unser Team arbeitet deutschlandweit verteilt – viele Kolleg*innen im Homeoffice, manche in Co-Working-Spaces. Präsenztreffen des gesamten SiA-Teams finden etwa alle sechs Monate statt. Die Circles treffen sich etwa alle drei Monate. Dienstreisen organisieren wir ressourcenschonend: Wir reisen mit Bahn und ÖPNV, wann immer möglich und übernachtet wird in Ferienwohnungen oder Mehrbettzimmern. Wohlbefinden ist uns wichtig: Mitarbeitende tragen Pausen- und Fokuszeiten selbst in ihre Kalender ein. Es gibt finanzielle Unterstützung für Eltern, und unsere Vergütungsstruktur wurde in einem partizipativen Prozess weiterentwickelt – auch mentale Verantwortung wird hier abgebildet.

Tägliche, freiwillige Team-Calls stärken Beziehung und Austausch. Bei der jährlichen FREI WEEK nehmen wir uns bewusst Zeit für Verbindung und Reflexion. 2025 starten wir mit Peer-Coaching-Gruppen und internen Fortbildungen. Jede*r hat zudem ein persönliches Weiterbildungsbudget von 1.000 € pro Jahr. Teamübergreifende Meetings sind so gestaltet, dass sie auf die tatsächlichen Bedürfnisse der Mitarbeitenden eingehen – und werden regelmäßig evaluiert. So leben wir, was wir anderen empfehlen: eine Kultur der Achtsamkeit, Entwicklung und Beteiligung.

7 Finanzen und Rechnungslegung

7.1 Buchführung und Rechnungslegung

Die Schule im Aufbruch gGmbH wendet die Grundsätze der doppelten Buchführung gemäß den Standards des Handelsgesetzbuches (HGB) an. Die Erstellung des Jahresabschlusses umfasst eine Bilanz sowie eine Gewinn- und Verlustrechnung. Um eine größtmögliche Transparenz zu gewährleisten, orientiert sich die Organisation an den Richtlinien der Initiative Transparente Zivilgesellschaft.

Der Jahresabschluss 2025 wird zum Zeitpunkt dieser Berichtsveröffentlichung von der Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft AIOS Tax AG, Schönhauser Allee 10-11, 10119 Berlin, erstellt und geprüft. Der Jahresabschluss 2024 kann auf [unserer Transparenzseite](#) unter „7. und 8. Mittelherkunft und -verwendung“ abgerufen werden..

7.2 Vermögensrechnung und 7.3 Einnahmen und Ausgaben

Kurzübersicht zu Einnahmen und Ausgaben der SiA gGmbH

	2024	2025
Einnahmen Förderungen	759.194 €	1.361.230 €
Einnahmen Spenden	71.400 €	180.378 €
Wirtschaftl. Einnahmen	210.370 €	451.467 €
Sonstige Einnahmen	22.377 €	39.789 €
Einnahmen Summe	1.063.341 €	2.032.864 €
Personalkosten (ohne Honorare)	840.697 €	1.195.759 €
Sachkosten	569.047 €	779.268 €
Ausgaben Summe	1.409.744 €	1.975.027 €

Weitere Details sind auf [unserer Transparenzseite](#) in den dort veröffentlichten Jahresabschlüssen zu finden (enthalten u.a. Bilanz und GuV mit Informationen zu liquiden Mitteln, Forderungen und Rücklagen). Die Seite wird laufend aktualisiert.

7.4 Finanzielle Situation und Planung

Die Einnahmen von 2025 belaufen sich auf knapp 2.033 T€, davon sind rund 67 % Einnahmen aus Förderungen (institutionelle Förderung, Projektfinanzierung von Stiftungen und öffentliche Gelder), 9 % Spenden, 22 % Wirtschaftliche & 2 % andere Einnahmen.

Die Ausgabenseite 2025 ist geprägt vom Wachstum der Anzahl der Mitarbeitenden und dem daraus resultierenden geplanten Anstieg der Personalkosten. Der Start ins Jahr 2025 erfolgte mit einem positiven Cashbestand von 179 T€, der trotz Wachstum unterjährig ausgebaut werden konnte und zu einem Abschlussbestand von 232 T€ führte.

Um unsere Wirkung für die Folgejahre nachhaltig abzusichern und weiterzuentwickeln, bauen wir unsere Finanzierungsbasis strategisch breiter auf. Durch die gezielte Diversifikation unserer Einnahmequellen, zum Beispiel im wirtschaftlichen Zweckbetrieb, stärken wir unsere Unabhängigkeit, erhöhen unsere Resilienz gegenüber dynamischen Entwicklungen im Fördermarkt und schaffen verlässliche Grundlagen für langfristige Transformationsarbeit im Bildungssystem.

Impressum

Schule im Aufbruch gGmbH
Marie-Curie-Allee 8
10315 Berlin

Vertreten durch

Dr. Arist von Hehn
Björn Lefers

Alle Rechte vorbehalten.

Kontakt

Web schule-im-aufbruch.de | frei-day.org

Spendenkonto:

Sozialbank AG
IBAN: DE77 3702 0500 0001 5231 01
BIC: BFSWDE33XXX

Redaktion

Birte Frey, Dr. Cordula Becker, Ina Limmer, Jens Becker, Susann Hauke und das Team von Schule im Aufbruch

Lektorat & Korrektorat

Ina Limmer und das Team von Schule im Aufbruch

Unterstützung durch

das gesamte Team von Schule im Aufbruch

Grafik/Layout:

Christiane Kürschner

Bildnachweise:

Eigenmaterial von Schule im Aufbruch, aufgenommen im Rahmen unserer Projekte

Urheberrecht

Der vorliegende Wirkungsbericht ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung ohne Zustimmung von Schule im Aufbruch ist unzulässig. Dies gilt insbesondere für die elektronische oder sonstige Vervielfältigung und öffentliche Zugänglichmachung.