



Stand der Forschung zu *Leader in Me*



Leader in Me® und viele andere Begriffe, Slogans und Logos sind eingetragene Marken von FranklinCovey®. Diese Publikation wird Ihnen nur zur Verwendung mit einem lizenzierten FranklinCovey-Programm oder für Ihren persönlichen Gebrauch zur Verfügung gestellt. Es ist Ihnen untersagt, diese Publikation als Teil anderer Trainingsangebote zu verwenden oder in irgendeiner Weise zu vertreiben.

FranklinCovey® besitzt oder kontrolliert alle Eigentums- und Urheberrechte an den enthaltenen Inhalten. Außer in den Fällen, in denen eine Lizenzvereinbarung vorliegt, darf kein Teil dieser Publikation ohne die ausdrückliche schriftliche Genehmigung von FranklinCovey® oder der Eduvellion® als lizenzierter Partner für Deutschland in irgendeiner Form übertragen, weiterverkauft (teilweise oder ganz), gemeinsam genutzt, kopiert, vervielfältigt, modifiziert, in einem Archivierungssystem gespeichert, übertragen (z.B. per E-Mail versandt) oder veröffentlicht (z.B. auf Slideshare, Facebook, Youtube) werden. FranklinCovey® kann straf- und zivilrechtliche Ansprüche für jede unbefugte Nutzung, Aneignung oder Verbreitung der hier enthaltenen Inhalte geltend machen.

Über FranklinCovey® Education

Seit fast drei Jahrzehnten ist FranklinCovey® Education, eine Abteilung von FranklinCovey®, einer der weltweit bekanntesten und vertrauenswürdigsten Anbieter von Programmen für pädagogische Führung und Transformationsprozesse. Unsere Mission ist es, Schüler:innen, Lehrer:innen und Schulen Großartiges zu ermöglichen. Das FranklinCovey®-Bildungsteam besteht in erster Linie aus ehemaligen Lehrer:innen und Verwaltungsangestellten aus verschiedenen Bildungseinrichtungen und Unternehmen.

FranklinCovey® ist ein globales, börsennotiertes Unternehmen, das sich auf Leistungsverbesserung spezialisiert hat. Wir helfen Organisationen und Einzelpersonen, Ergebnisse zu erzielen, die eine Änderung des menschlichen Verhaltens erfordern. Unser Fachwissen erstreckt sich auf sieben Bereiche: Bildung, Persönlichkeitsentwicklung, (Mitarbeiter-)Führung, Produktivität, Vertrauen, Vertriebsentwicklung und Kundenbindung.

Für weitere Informationen über Leader in Me® oder andere FranklinCovey®-Bildungsangebote kontaktieren Sie bitte unseren Partner für Deutschland Eduvellion® unter den auf www.eduvellion.com angegebenen Kontaktdaten.

Verantwortlich für die deutsche Version:

Eduvellion GmbH & Co. KG

FranklinCovey® Co.
2200 W. Parkway Blvd.
Salt Lake City, UT 84119
www.franklincovey.com/education

Eduvellion GmbH & Co. KG
Industriestraße 171
50999 Köln
www.eduvellion.com

LeaderinMe® | RESEARCH GUIDE

Einführung

Leader in Me ist ein Modell und Prozess zur Verbesserung der gesamten Schule, das von Tausenden von Schulen in über 50 Ländern weltweit umgesetzt wird. Ein erheblicher Teil des Wachstums von *Leader in Me* ist darauf zurückzuführen, dass Schulen ihre inspirierenden Erfolgsgeschichten mit anderen teilen, was neue Schulen dazu veranlasst hat, sich unserer Gemeinschaft anzuschließen und ihre eigenen Geschichten zu schreiben. Diese Erfolgsgeschichten standen am Anfang unserer Forschungsreise und bilden den Kern vieler empirischer Studien, die in diesem Leitfaden zu finden sind.

Ziel dieses Leitfadens ist es, einen Überblick zum Forschungsstand über *Leader in Me* darzulegen, um die Vielfalt der Auswirkungen und innovativen Forschungsansätze zu zeigen. Am Ende des Leitfadens finden Sie einen vollständigen Referenzteil. Besuchen Sie unsere Forschungswebsite für Links zu vollständigen Artikeln:

www.theLeaderinMe.org/what-is-the-impact

Ist *Leader in Me* evidenzbasiert?

Ja! Die objektiven Belege für die Wirkung von *Leader in Me* haben seit 2010 stetig zugenommen. Bis heute haben über 30 unabhängige akademische Forschungsinstitute die Wirksamkeit von *Leader in Me* bewertet. Dabei wurde eine breite Palette experimenteller Methoden eingesetzt - von der quantitativen Analyse landesweiter Daten bis hin zu qualitativen Studien, die Interviewdaten von Dutzenden von Erziehenden, Familien und Schüler:innen analysierten. Darüber hinaus wurden fast alle Studien vor ihrer Veröffentlichung von einer gleichrangigen oder akademischen Beratungsgruppe geprüft.

Die akademischen Studien wurden von den folgenden Hochschulen und Universitäten durchgeführt (Anzahl):

- Arizona State University (1)
- California State University (1)
- Capella University (2)
- College of St. Rose (1)
- Dordt College (1)
- Eötvös Loránd University (1)
- Gardner-Webb University (1)
- Johns Hopkins University (2)
- Lamar University (1)
- Missouri Baptist University (1)
- NW Missouri State University (1)
- St. John's University (1)
- Texas A&M (1)
- University of Alberta (2)
- University of Louisiana Lafayette (2)
- University of Michigan (2)
- University of Missouri (1)
- University of North Florida (2)
- University of Northern Iowa (2)
- University of Pécs (1)
- University of S. Mississippi (1)
- Virginia Commonwealth University (1)
- Walden University (1)
- Wingate University (1)

Neben den benannten unabhängigen empirischen *Leader in Me* Studien hat *FranklinCovey* Education eigene Forschungsgruppen eingerichtet, um eine datengestützte Entscheidungsfindung zu ermöglichen, die die kontinuierliche Verbesserung unserer Ausbildung, Implementierung und laufenden Unterstützung für unsere Schulgemeinschaft fördert.

Zusammen haben diese komplementären Ansätze eine breite Palette von Forschungsergebnissen hervorgebracht, welche den positiven Mehrwert von *Leader in Me* an Schulen sichtbar machen.

“Ein im Bildungswesen weit verbreitetes Adjektiv,

EVIDENZ-BASIERT

bezieht sich auf jedes Konzept oder jede Strategie, das/die aus objektiven Beweisen abgeleitet oder durch diese untermauert wird.”

(DAS GLOSSAR DER BILDUNGSREFORM)

Was sind die Erfolge von *Leader in Me*?

Leader in Me ist ein Modell zur Verbesserung der gesamten Schule, das Veränderungen in einer Vielzahl von Bereichen bewirken soll. Folglich zeigt die Forschung zu *Leader in Me* eine große Bandbreite an Auswirkungen. In diesem Leitfaden haben wir die Höhepunkte dieser verschiedenen Ergebnisse anhand von Kategorien der erwarteten *Leader in Me*-Ergebnisse in den Bereichen Führung, Kultur und Wissenschaft geordnet.

Leader in Me ist ein Schulentwicklungsmodell, das zu einer ganzheitlichen Verbesserung von Schule beitragen möchte. Folglich zeigen die bisherigen Forschungsbefunde Ergebnisse in unterschiedlichen Bereiche von Schule auf. Angelehnt an den konzeptionellen Aufbau von *LiM* werden die bisherigen Forschungsbefunde in den drei Kategorien Persönlichkeitsentwicklung, (Schul-)Kultur und Fachwissen dargelegt. Die folgende Grafik präsentiert Aussagen, die eine Zusammenfassung aller evidenzbasierten Arbeiten darlegt. Dieser Forschungsleitfaden folgt jener Gliederung und präsentiert die Ergebnisse differenziert, innerhalb der jeweiligen Kategorien.

PERSÖNLICHKEITS- ENTWICKLUNG

Verhalten der Lernenden

Leader in Me kann sich positiv auf das Verhalten unserer Schüler:innen auswirken.

Sozial-emotionale Lehrbereitschaft

Leader in Me entwickelt die persönlichen und beruflichen Fähigkeiten von Lehrkräfte und Mitarbeiter:innen, sodass sie selbstbewusst sozial-emotionale Führungskompetenzen vermitteln und vorleben können.

Führungsqualitäten

Schüler:innen an *Leader in Me* Schulen entwickeln die Einstellung, das Verhalten und die Fähigkeiten einer effektiven Führungspersönlichkeit.

Einbindung der Familien

Leader in Me stellt den Familien unserer Schüler:innen die Informationen, Schulungen und Materialien zur Verfügung, die sie benötigen, um als unterstützende Partner an der Entwicklung des sozial-emotionalen Lernens ihrer Kinder mitzuwirken.

(SCHUL-)KULTUR

Anwesenheit

Leader in Me Schulen schaffen eine (Schul-)Kultur, in der sich Schüler:innen und Lehrkräfte sicher und motiviert fühlen.

Unterstützendes Schulumfeld

Das Umfeld an *Leader in Me* Schulen fördert das Lernen der Schüler:innen und unterstützt die Entwicklung der sozial-emotionalen Führungsqualitäten der Schüler:innen.

Engagement der Schüler:innen

Leader in Me Schulen helfen den Schüler:innen, sich emotional sicher, sozial unterstützt und im Lernen motiviert zu fühlen.

Mitarbeiterzufriedenheit

Leader in Me Schulen bieten ihren Lehrkräften sinnvolle Führungsmöglichkeiten an und binden sie in die Förderung der sozialen, emotionalen und akademischen Entwicklung ihrer Schülerschaft ein.

FACHWISSEN

Zentrale, staatliche Prüfungen

Leader in Me Schulen helfen Schüler:innen und Lehrkräften beim Aufbau der für den Erfolg der Schüler:innen erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen.

Wirksamkeit des Unterrichts

Leader in Me unterstützt Lehrkräfte bei der Gestaltung eines zielgerichteten, schülergeführten Unterrichts, der die Schüler:innen befähigt, ihr eigenes Lernen zu steuern.

Schülergeleitete Errungenschaften & fachliche Leistungen

Leader in Me befähigt die Schüler:innen mit der Einstellung, den Fähigkeiten und dem unterstützenden Umfeld, die sie brauchen, um ihre akademischen Leistungen zu verbessern.

Verhalten

Leader in Me kann das Verhalten der Schüler:innen positiv beeinflussen.

DIE VERBINDUNG ZWISCHEN DISZIPLIN UND FÜHRUNGSQUALITÄTEN IN DER SCHÜLERSCHAFT

Führung ist eine Entscheidung und für unsere *Leader in Me* Schülerschaft zeigt sich diese persönliche Entscheidung deutlich in der Selbstdisziplin. Negative Interaktionen mit Gleichaltrigen, Ausschreitungen in der Klasse und Respektlosigkeit gegenüber Lehrer:innen, die zu einer Disziplinarstrafe führen, können alle als ein Mangel an Selbstdisziplin angesehen werden. In dem Maße, in dem ein:e Schüler:in mehr Verantwortung für ihre persönliche Führung und zwischenmenschliche Vorbildfunktion übernimmt, nimmt die Selbstdisziplin zu. Das wiederum führt dazu, dass die Zahl der Disziplinarverweise abnimmt.



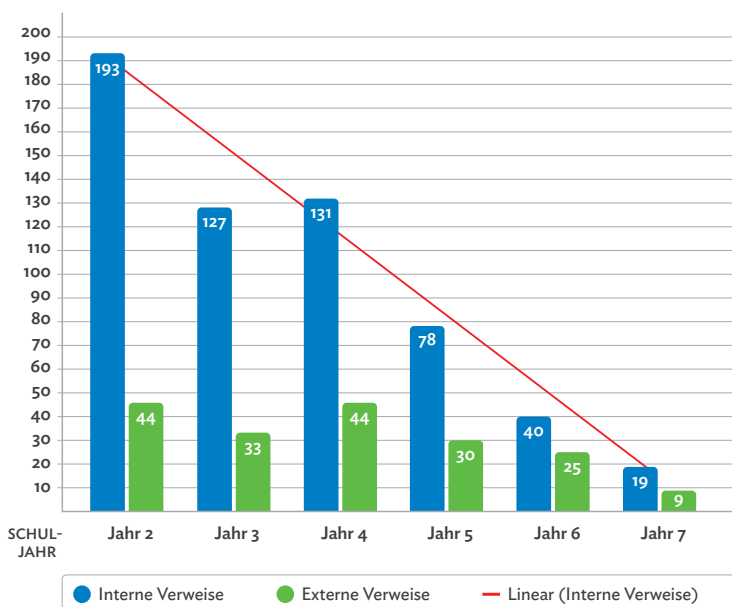
Lehrer:innen "gaben an, dass sie durch den Einsatz von *Leader in Me* **MEHR ZEIT HABEN, LERNERFAHRUNGEN ZU PLANEN UND ZU SCHAFFEN** anstatt sich mit **DISZIPLINARISCHEN PROBLEMFÄLLEN** zu befassen."

DR. B. BRYANT (2016) CAPELLA UNIVERSITY, S. 77

22.84%

Eine **VERBESSERUNG DES SCHÜLERVERHALTENS** wurde in einer landesweiten Analyse der "Florida *Leader in Me* Schule im Vergleich zu entsprechenden Kontrollgruppen festgestellt.

DR. S. SCHILLING (2018) UNIVERSITY OF MICHIGAN



VERHALTENS AUFFÄLLIGKEITEN IN DER MITTELSTUFE

88%

Insgesamt gibt es **WENIGER VERHALTENS AUFFÄLLIGKEITEN IN DER MITTELSTUFE** bei Schüler:innen, die *Leader in Me* bereits in der Grundschule erfahren durften.

DR. C. ISHOLA (2016) BENEDICTINE UNIVERSITY

42%

WENIGER DISZIPLINARFÄLLE ALS ERWARTET in einer landesweiten Stichprobe von *Leader in Me* Schulen auf der Grundlage ihres Verlaufs vor *Leader in Me*.

DR. M. WHITE (2018) UNIVERSITY OF MICHIGAN

Leader in Me ist mit einem **DEUTLICHEN RÜCKGANG** der Gesamtzahl von Disziplinarmeldungen verbunden.

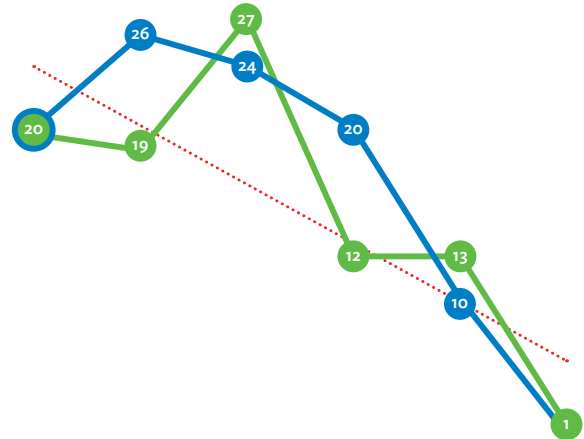
DR. S. CARACELO (2012)
WALDEN UNIVERSITY



“Verwaltungsangestellte an allen drei Schulen berichteten von Fällen, in denen sie zu Streitigkeiten zwischen Schüler:innen gerufen wurden und dann feststellten, dass die **SCHÜLER:INNEN DAS PROBLEM SELBST LÖSEN** und dabei die **SPRACHE DER 7 WEGE** verwenden.”

DR. C. TIDD (2016) WALDEN UNIVERSITY,
S. 47

SCHULISCHE UND AUSSERSCHULISCHE VERWEISE IN GRUNDSCHULEN



SCHUL JAHR Jahr 2 Jahr 3 Jahr 4 Jahr 5 Jahr 6 Jahr 7

● Interne Verweise ● Externe Verweise ··· Linear (Externe Verweise)

31%

Die **GESAMTZAHL DER VORFÄLLE GRUNDLEGENDER VERHALTENS-AUFFÄLLIGKEITEN** ging innerhalb eines Jahres nach Einführung des *Leader in Me* Programms zurück und nahm in den folgenden zwei Jahren der Studie weiter ab.

DR. C. ISHOLA (2016) BENEDICTINE UNIVERSITY



23% GESAMTRÜCKGANG DISZIPLINARISCHER PROBLEME im Verlauf der ersten fünf Jahre der Umsetzung von *Leader in Me*.

DR. K. CUMMINS (2015) UNIVERSITY OF LOUISIANA AT LAFAYETTE

“Das Ziel, **BESSERE ENTSCHEIDUNGEN ZU TREFFEN**, hat vermutlich zu weniger Mobbing geführt.”

DR. S. EVANS (2014) VIRGINIA COMMONWEALTH UNIVERSITY, p. 106

Sozial-emotionale Lehrbereitschaft des Personals

Leader in Me unterstützt die persönliche und berufliche Weiterentwicklung von Lehrer:innen und Mitarbeiter:innen, sodass sie selbstbewusst sozial-emotionale Führungskompetenzen vermitteln und vorleben können.

Nach der *Leader in Me* Schulung scheinen die “Lehrkräfte **MEHR VERANTWORTUNG FÜR SICH SELBST** und das Ergebnis ihres Unterrichts zu übernehmen.”

DR. E. SWANTNER (2016) LAMAR UNIVERSITY, S. 44

Unterstützung im gesamten Kollegium.



Das gesamte Kollegium hat Einfluss auf die weitere Umsetzung.



Das Kollegium dieser Schule hat den *Leader in Me* Umsetzungsplan erstellt.



■ STIMME NICHT ZU ■ STIMME EHER NICHT ZU ■ STIMME EHER ZU ■ STIMME ZU

DR. K. CUMMINS (2015) UNIVERSITY OF LOUISIANA AT LAFAYETTE

“Anstatt der Vorgabe eines Unterrichtsplans hat jede:r Lehrer:in die Freiheit, *Leader in Me* selbstständig in den Unterricht zu integrieren. Die meisten, wenn nicht sogar alle, tun dies, indem sie die 7 Wege und Führungskonzepte im Kontext von Unterricht, Geschichten, Spielen und akademischen Aktivitäten **DISKUTIEREN, VORLEBEN UND BESTÄRKEN** und individuell auf Disziplinarproblemen reagieren.”

DR. S. ROSS (2012) JOHNS HOPKINS UNIVERSITY, S. 65

84%

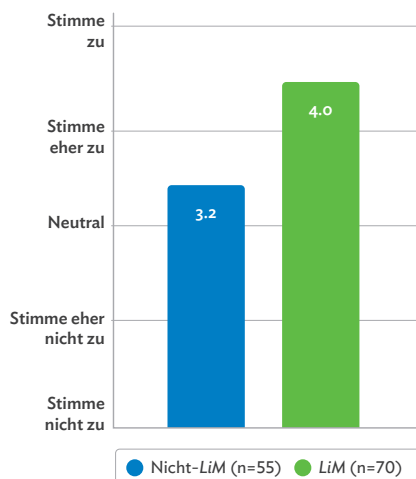
der Lehrkräfte bestätigen, Fähigkeiten und Kenntnisse erworben zu haben, um **BESSERE FÜHRUNGSPERSÖNLICHKEITEN** zu werden.

ROI INSTITUTE (2014)

Es besteht eine deutliche Übereinstimmung zwischen den Überzeugungen der Lehrer:innen über die schulische Vision von Führung und den 7 Wegen, was darauf hindeutet, dass die Lehrkräfte nicht nur **GLAUBEN, DASS IHRE SCHÜLER:INNEN PERSÖNLICHKEITEN SIND**, sondern sich auch vorstellen können, die 7 Wege so zu leben, wie es Führungskräfte tun würden.

DR. K. CUMMINS (2015) UNIVERSITY OF LOUISIANA AT LAFAYETTE, S. 105

MEINE BERUFLICHE AUSBILDUNG GIBT MIR DIE MÖGLICHKEIT, MEINE SCHÜLER:INNEN BEI DER ENTWICKLUNG IHRER PERSÖNLICHKEIT ZU UNTERSTÜTZEN.



DR. DETHLEFS, DR. GREEN, DR. MOLAPO, DR. OPSA, & YANG, M.A. (2017) UNIVERSITY OF NORTHERN IOWA, S. 78

Nach der Einführung von *Leader in Me*, berichteten Lehrkräfte durchweg von “einem **GROSSEN GEFÜHL DER PERSÖNLICHEN VERANTWORTUNG** unter den Lehrkräften der Schule.”

DR. B. BRYANT (2016) CAPELLA UNIVERSITY, S. 66



“Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen gemeinsam mit dem gesamten Kollegium vermittelte **EIN GEFÜHL DER ZUSAMMENGEHÖRIGKEIT UND ZUSAMMENARBEIT.**”

DR. S. ROSS (2012) JOHNS HOPKINS UNIVERSITY, S. 62

“Die Lehrkräfte, die an dieser Studie teilgenommen haben, berichteten, dass es nach der Einführung von *Leader in Me* ein **STÄRKERES GEFÜHL DES ZUSAMMENHALTS IN DER SCHULE UND IN DEN KLASSEN** gibt.”

DR. B. BRYANT (2016) CAPELLA UNIVERSITY, S. 65

“Die von den Lehrer:innen verwendeten persönlichen Beispiele dienten als Diskussionsgrundlage in Kombination mit dem Vorbildcharakter, da die Lehrer:innen ihr **EIGENES VERHALTEN ANPASST, UM EIN GUTES VORBILD ZU SEIN.**”

DR. S. EVANS (2014) VIRGINIA COMMONWEALTH UNIVERSITY, S. 106

“Die Lehrkräfte, die an dieser Studie teilgenommen haben, berichteten, dass es nach der Einführung von *Leader in Me* ein **STÄRKERES GEFÜHL DES ZUSAMMENHALTS IN DER SCHULE UND IN DEN KLASSEN** gibt.”

DR. B. BRYANT (2016) CAPELLA UNIVERSITY, S. 65

87%

der Lehrer:innen bestätigten, neue Fähigkeiten und Kenntnisse erworben zu haben, um **SCHÜLER:INNEN ZU STÄRKEN.**

ROI INSTITUTE (2014)

Persönlichkeitsentwicklung der Schüler:innen

Die Schülerschaft an *Leader in Me* Schulen entwickelt die Einstellungen, Verhaltensweisen und Fähigkeiten, die sie zu effektiven, lebenslangen Führungspersönlichkeiten machen.

“Es gibt eine klare Entwicklung an *Leader in Me* Schulen, in Abhängigkeit der Implementierungsebene, wobei die fortgeschrittenen Schulen die **EIGENVERANTWORTUNG UND DIE KOOPERATION ALS WESENTLICHE BESTANDTEILE** von *Leader in Me* identifizierten, die das Engagement und die schulischen Leistungen verbessern.”

DR. DETHLEFS, DR. GREEN, DR. MOLAPO, DR. OPSA, & YANG, M.A. (2017) UNIVERSITY OF NORTHERN IOWA

28%

VERBESSERUNG DES PSYCHISCHEN WOHLBEFINDENS der Teenager nach Abschluss des 7 Wege Programms gemessen anhand der Warwick-Edinburgh Mental Well-being Scale (WEMWBS), einem validierten Maß für das psychische Wohlbefinden von Teenagern.

THE NATIONAL HEALTH SERVICES OF SCOTLAND AND THE FIFE COUNCIL (2015)



“Alle Studienteilnehmer:innen gaben an, dass Schüler:innen **MEHR PERSÖNLICHE VERANTWORTUNG FÜR IHR HANDELN** in der Schule übernehmen.”

DR. B. BRYANT (2016) CAPELLA UNIVERSITY, S. 66

Die Forschenden fanden einen signifikanten Zusammenhang zwischen der Anwendung der 7 Wege durch die Schüler:innen und ihrer **WAHL GESUNDER LEBENSMITTEL** sowie ihrem **BEWEGUNGSGRAD**.

DR. FERLAND, DR. CHU, DR. GLEDDIE, DR. STOREY, DR. VEUGELERS (2014) UNIVERSITY OF ALBERTA

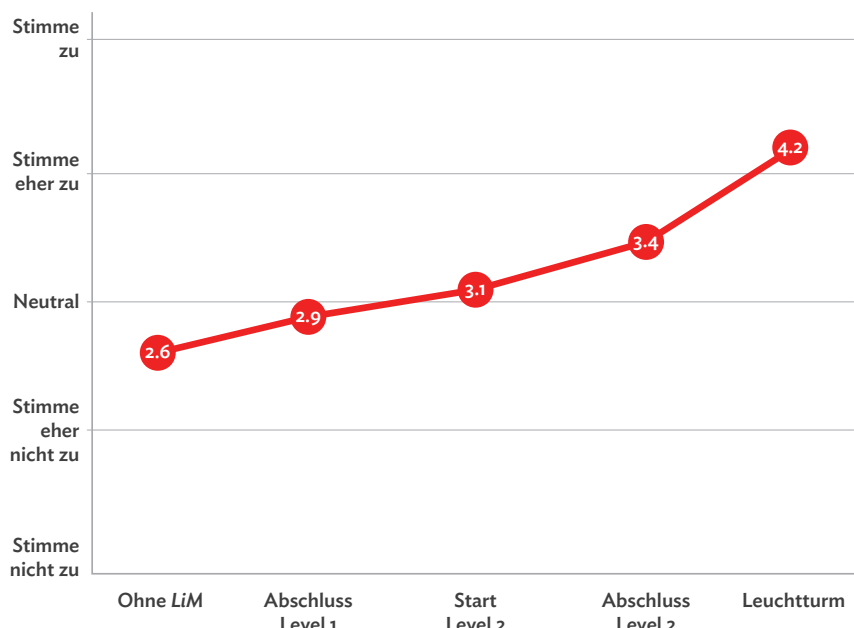
“*Leader in Me* hat die Beziehung zu Gleichaltrigen **POSITIV BEEINFLUSST**.”

DR. C. TIDD (2016) WALDEN UNIVERSITY, S. 42

Die Lehrkräfte vieler Schulen stimmten darin überein, dass *Leader in Me* Schüler:innen ein gesteigertes **VERANTWORTUNGSBEWUSSTSEIN UND KOOPERATIONSBEREITSCHAFT** zeigen.

DR. S. CARACELO (2012) WALDEN UNIVERSITY

VIERTKLÄSSLER BESTÄTIGEN, DASS “SICH SCHÜLER:INNEN GEGENSEITIG HELFEN, AUCH WENN SIE KEINE FREUND:INNEN SIND.”



DR. DETHLEFS, DR. GREEN, DR. MOLAPO, DR. OPSA, & YANG, M.A. (2017) UNIVERSITY OF NORTHERN IOWA

33%

Zunahme **EIGENSTÄNDIGER** sozialer/emotionaler Verhaltensweisen.

41%

Zunahme **INTERDEPENDENTER** sozialer/emotionaler Verhaltenweisen bei Vorschulkindern nach sieben Wochen LiM Schulung.

DR. L. ANDERSEN (2011) ST. JOHN'S UNIVERSITY

Forschende empfehlen LiM als eine Möglichkeit, “Pädagog:innen dabei zu helfen, Lernende besser darauf vorzubereiten, verantwortungsbewusste Individuen zu sein, die ihre **FÜHRUNGSQUALITÄTEN NUTZEN, UM IHR EIGENES LERNEN UND DIE SCHULGEMEINSCHAFT POSITIV ZU BEEINFLUSSEN.**”

DR. S. CARACELO (2012) WALDEN UNIVERSITY, S. 3

“In der Klasse haben die Schüler:innen eine **SPRACHE**, die ihrem **VERHALTEN ENTSPRICHT** und sind daher eher bereit, **SYNERGIEN** zu schaffen und **ZUSAMMENZUARBEITEN.**”

DR. B. BRYANT (2016) CAPELLA UNIVERSITY, S. 65

Zusammenarbeit ist **“ALS EIN ERGEBNIS DES LIM PROGRAMMS IDENTIFIZIERT”** worden und erklärt zudem die Verhaltensveränderungen in der Schülerschaft.

DR. S. CARACELO (2012) WALDEN UNIVERSITY, S. 55

“Lehrende und Schulleitung stellten fest, dass die wichtigste Auswirkung von LiM auf das Engagement und die schulische Leistung, die **VERBESSERUNG, AKADEMISCHE ZIELE ZU SETZEN, ZU PLANEN UND IHR LERNEN SELBST ZU LEITEN** ist.”

DR. DETHLEFS, DR. GREEN, DR. MOLAPO, DR. OPSA, & YANG, M.A. (2017) UNIVERSITY OF NORTHERN IOWA

Einbindung der Familien

Leader in Me bietet den Familien unserer Schüler:innen Informationen, Schulungen und schulische Ressourcen, die sie befähigen, die Entwicklung des sozial-emotionalen Lernens ihres Kindes zu unterstützen.



“Insgesamt ergab sich aus den Elternbefragungen, dass die Schule das Programm nutzte, um **DIE STÄRKEN EINES KINDES HERVORZUHEBEN** sowie dass positive Verstärkung die Führungsqualitäten und weitere gewünschte Verhaltensweisen fördere.”

DR. S. EVANS
(2014) VIRGINIA
COMMONWEALTH
UNIVERSITY, S. 113

90%

der Schüler:innen erwarben neue Kenntnisse und Fähigkeiten, um **VERANTWORTUNG IN SCHULE UND ZU HAUSE** zu übernehmen.
ROI INSTITUTE (2014)

“Die Schulung der Eltern in der Anwendung der *7 Wege* stellt sicher, dass die **SPRACHE** und **ERWARTUNGEN** an *Leader in Me* auch in anderen Umgebungen angewendet und **VERSTÄRKT** werden.”

DR. N. BRYANT (2016) CAPELLA UNIVERSITY, S. 96



“Durch die Umsetzung einer ‘**GANZHEITLICHEN KONZEPTION**’ wie *Leader in Me*, konnten die Verantwortlichen auch Eltern und Mitglieder der Gesellschaft mit einbeziehen.”

DR. N. BRYANT (2016) CAPELLA UNIVERSITY, S. 86

“Mindestens **83%** gaben an, dass sie mit der Kommunikation zwischen Eltern und Schule, den Beziehungen zwischen Eltern und Lehrer:innen und der Schulqualität **ZUFRIEDEN** sind.”

92%

der Eltern sagen, dass *LiM* einen **POSITIVEN EINFLUSS AUF IHR KIND HAT**.

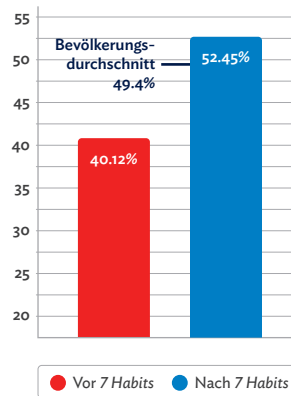
WESTGATE RESEARCH (2014)

30.71%

VERBESSERUNG DES PSYCHISCHEN WOHLBEFINDENS DER ELTERN

nach Abschluss des 7 Habits Programms, sodass sie von einem deutlich unterdurchschnittlichen zu einem durchschnittlichen Wohlbefinden gelangten.

THE NATIONAL HEALTH SERVICES OF SCOTLAND AND THE FIFE COUNCIL (2015)



“Nach Abschluss des Programms für ‘Familien’ (7 Habits),

97.44%

stimmten eher bzw. voll zu, dass sie eine **KLARERE VORSTELLUNG DAVON ERHALTEN HABEN, WIE FAMILIE SEIN SOLLTE.**”



THE NATIONAL HEALTH SERVICES OF SCOTLAND AND THE FIFE COUNCIL (2015), S. 21



“Die Verwendung einer **GEMEINSAMEN SPRACHE** innerhalb der Schule stellt sicher, dass die Verantwortlichen über die notwendigen **INSTRUMENTE** verfügen, um die Schüler:innen bei der Überwindung der Kluft zwischen Elternhaus und Schule zu unterstützen.”

DR. N. BRYANT (2016) CAPELLA UNIVERSITY, S. 98

Anwesenheit

Leader in Me Schulen schaffen eine Schulkultur, in der sich Schüler:innen und Lehrkräfte sicher und motiviert fühlen.

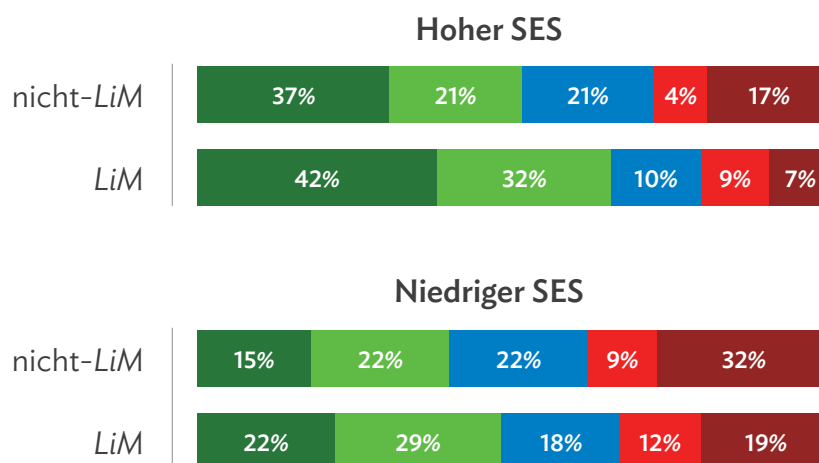
DER ZUSAMMENHANG ZWISCHEN ANWESENHEIT UND KULTUR:

Eine positive Schulkultur ist eine wesentliche Voraussetzung für eine höhere Anwesenheit. Untersuchungen haben ergeben, dass Schüler:innen und Lehrkräfte, die sich wertgeschätzt und in ihren einzigartigen Begabungen und Talenten anerkannt fühlen, ein stärkeres Bedürfnis verspüren, sich mit den Menschen und Aktivitäten in der Schule zu beschäftigen. Dieses Engagement der Schüler:innen und Mitarbeiter:innen hilft ihnen, zu erkennen, dass ihre Anwesenheit in der Schule für andere wichtig ist und dass man sich darauf verlässt, dass sie erscheinen. Infolgedessen steigt die Anwesenheitsquote.

“Die Daten der 9. Klassen zeigen, dass Schüler:innen, die eine **NICHT-LiM MITTELSTUFE** besuchten, im Vergleich zu Schüler:innen, die drei Jahre lang eine *LiM Schule* besuchten, etwa **DOPPELT SO HÄUFIG CHRONISCH UNPÜNKTLICH** waren.”

DR. DETHLEFS, DR. GREEN, DR. MOLAPO,
DR. OPSA, & YANG, M.A. (2017)
UNIVERSITY OF NORTHERN IOWA

VERSPÄTUNGEN VON NEUNTKLÄSSLER:INNEN NACH SOZIOÖKONOMISCHEN STATUS (SES)



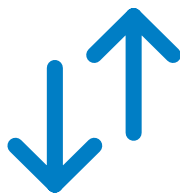
Angaben der Verspätungstage

■ KEINE ■ 1-3 ■ 4-8 ■ 9-15 ■ 16+



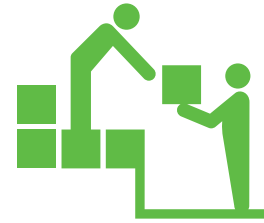
“Leader in Me Schulen weisen im Vergleich zu den untersuchten Schulbezirken im ersten Jahr **DURCHSCHNITTLICH 27%** und im zweiten Jahr **DURCHSCHNITTLICH 35%** weniger Schüler:innen mit übermäßigen Fehlzeiten auf.”

Eine landesweite Analyse der Grundschulen in Missouri ergab eine signifikante **REDUZIERUNG DER ANWESENHEIT** bei Schüler:innen an Schulen, die den *LiM* Prozess verlassen haben im Vergleich zu Schulen im *LiM* Prozess ($p < 0.001$).

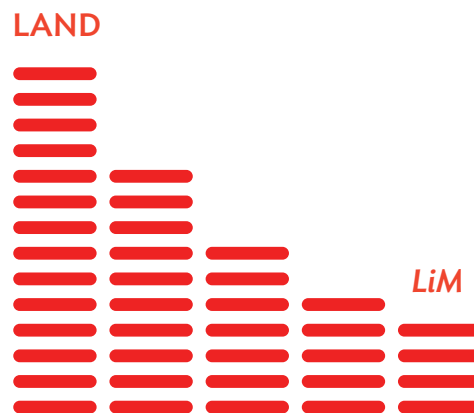


Eine landesweite Analyse der Grundschulen in Missouri ergab einen signifikanten **ANSTIEG DER ANWESENHEIT** von Schülerinnen und Schülern an *LiM* Schulen im Vergleich zu "Nicht-*LiM*" Schulen ($p = 0.007$).

DR. M. WHITE (2018) UNIVERSITY OF MICHIGAN



“Die Schulverwaltungen berichten, dass die Abwesenheit der Schüler:innen zurückgegangen ist. Die Schüler:innen verstehen, dass andere sich darauf verlassen, dass sie in der Schule sind, um bestimmte Aufgaben zu erledigen und **SIE WOLLEN ANDERE NICHT IM STICH LASSEN**. Sie nehmen ihre Verantwortung sehr ernst.”



45%

weniger Schüler:innen mit **ÜBERMÄSSIGEN FEHLZEITEN** im zweiten Jahr der *LiM* Schulen im Vergleich zum Landesdurchschnitt.

DR. DETHLEFS, DR. GREEN, DR. MOLAPO, DR. OPSA, & YANG, M.A. (2017) UNIVERSITY OF NORTHERN IOWA

Unterstützendes schulisches Umfeld

Das Umfeld der *Leader in Me* Schulen fördert das Lernen der Schüler:innen und unterstützt die Entwicklung der sozial-emotionalen Führungsqualitäten der Schüler:innen positiv.

89.84%

der *LiM* Lehrkräfte stimmten der Aussage **“ALLE LEHRER:INNEN ARBEITEN AUF EINE GEMEINSAME VISION EINER GANZHEITLICHEN ENTWICKLUNG ALS VERANTWORTUNGSVOLLE PERSON HIN”** zu.

DR. K. CUMMINS (2015) UNIVERSITY OF LOUISIANA AT LAFAYETTE

91%

des Kollegiums stimmten der Aussage **“ALLER SCHÜLER:INNEN SIND FÜHRUNGSPERSÖNLICHKEITEN”** zu.

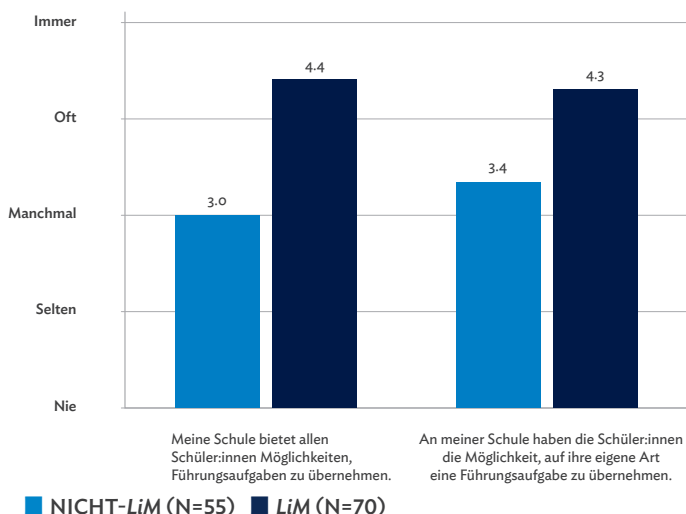
DR. K. CUMMINS (2015) UNIVERSITY OF LOUISIANA AT LAFAYETTE

38%

GRÖßERE ZUSTIMMUNG, dass *LiM* Schulen allen Schüler:innen Möglichkeiten bietet, Führungsaufgaben zu übernehmen.

DR. DETHLEFS, DR. GREEN, DR. MOLAPO, DR. OPSA, & YANG, M.A. (2017) UNIVERSITY OF NORTHERN IOWA

UNTERSCHIEDE BEI DER WAHRNEHMUNG VON FÜHRUNGSMÖGLICHKEITEN BEI SCHÜLER:INNEN



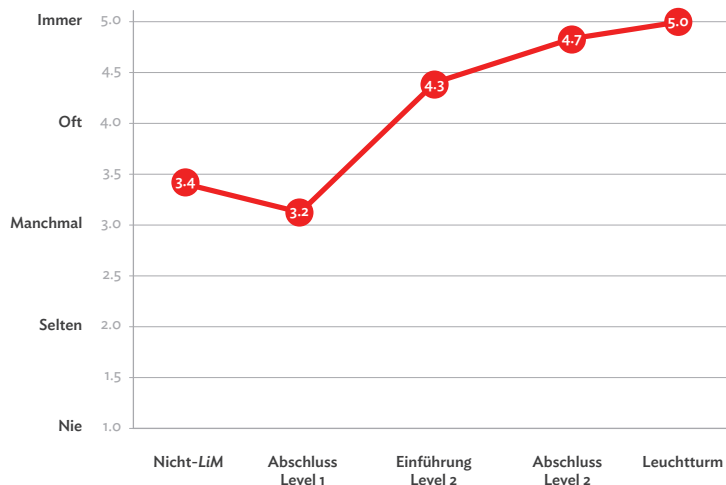
Level der *Leader in Me* Implementierung

DR. DETHLEFS, DR. GREEN, DR. MOLAPO, DR. OPSA, & YANG, M.A. (2017) UNIVERSITY OF NORTHERN IOWA

Aus den Interviews mit Lehrkräften und den Aufsätzen der Schüler:innen geht hervor, dass **“der Schwerpunkt auf der Schaffung eines POSITIVEN, INTEGRATIVEN, und GLEICHBERECHTIGTEN KLASSENKLIMAS liegt, indem man anderen hilft.”**

BALDWIN, M.A., DR. LODICO, DR. VOEGTLE, BRUCE, DR. MARTONE (2012) THE COLLEGE OF SAINT ROSE, S. 8

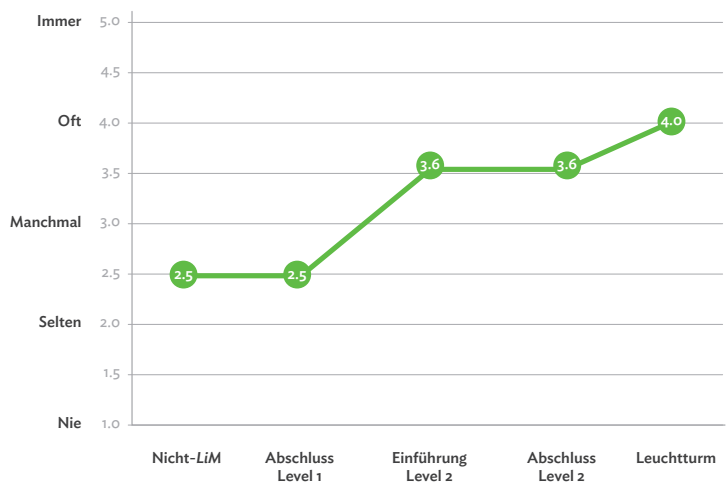
SCHÄTZUNGEN VON VIERTKLÄSSLER:INNEN ZUR HÄUFIGKEIT, MIT DER SIE SICH "IN DER SCHULE SICHER FÜHLEN"



Level of *Leader in Me* Implementation

DR. DETHLEFS, DR. GREEN, DR. MOLAPO, DR. OPSA, & YANG, M.A. (2017) UNIVERSITY OF NORTHERN IOWA

ANGABE VON VIERTKLÄSSLER:INNEN ZUR HÄUFIGKEIT, MIT DER "SCHÜLER:INNEN AN DER SCHULE ENTSCHEIDUNGEN MIT TREFFEN KÖNNEN."



Level der *Leader in Me* Implementierung

DR. DETHLEFS, DR. GREEN, DR. MOLAPO, DR. OPSA, & YANG, M.A. (2017) UNIVERSITY OF NORTHERN IOWA

95%

der befragten Lehrkräfte stimmten zu, dass Schüler:innen **ERFOLGREICH FÜHRUNGSAUFGABEN IN DER KLASSE WAHRNEHMEN**. 90% stimmten zu, dass sie **ERFOLGREICH SCHULWEITE FÜHRUNGSAUFGABEN WAHRNEHMEN KÖNNEN**.

DR. K. CUMMINS (2015) UNIVERSITY OF LOUISIANA AT LAFAYETTE

“Die Einführung einer **EINHEITLICHEN SPRACHE** innerhalb der Schule und der Gemeinschaft ist wichtig, um die **STÄRKEN DER GEMEINSCHAFT UND SCHULE** zu erkennen” und “...den Respekt allen Individuen gegenüber zu fördern.”

DR. N. BRYANT (2016) CAPELLA UNIVERSITY, S. 88

Leader in Me Lehrer:innen und Schüler:innen berichteten, dass sie fest daran glauben, “dass **ALLE MENSCHEN** auf unterschiedliche Weise Führungsaufgaben übernehmen können.”

BALDWIN, M.A., DR. LODICO, DR. VOEGTLE, BRUCE, DR. MARTONE (2012) THE COLLEGE OF SAINT ROSE, S. 8

“Lehrer:innen berichten, dass sich ihre **CLASSROOM MANAGEMENT** von negativen auf positive Ansätze umgestellt hat”.

BALDWIN, M.A., DR. LODICO, DR. VOEGTLE, BRUCE, DR. MARTONE (2012) THE COLLEGE OF SAINT ROSE, S. 8

Engagement

Leader in Me Schulen helfen den Schüler:innen, sich emotional sicher zu fühlen, sozial unterstützt zu werden und sich zu engagieren.

43%

weniger wahrscheinlich, dass ein:e Schüler:in einer Leuchtturm-LiM-Schule angibt, **SEINE BZW. IHRE SCHULE NICHT ZU MÖGEN**, als Schüler:innen anderer Schulen.

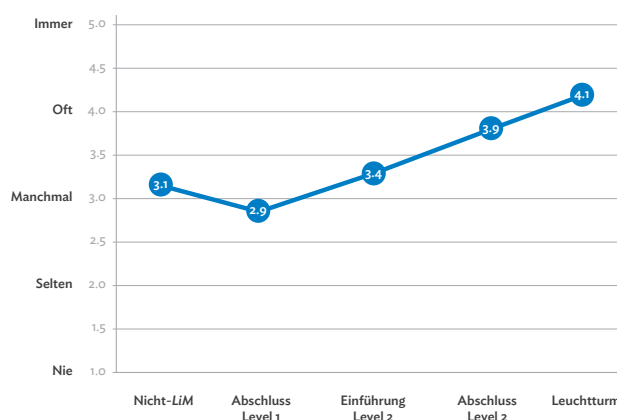
“Mindestens **85%** der Schülerschaft gibt an, dass sich ihr:e Lehrer:in um sie kümmert, dass **SIE GERNE ZUR SCHULE GEHEN**, und dass sie eine Menge lernen würden.”

ROI INSTITUTE (2014) S. 6

“Schüler:innen sind der Meinung, LiM hat ihnen geholfen, bessere Schüler:innen zu sein, sich **BESSER ZU VERHALTEN** und ihnen die Möglichkeit gegeben, **IHR LERNEN SELBST IN DIE HAND ZU NEHMEN.**”

DR. DETHLEFS, DR. GREEN, DR. MOLAPO, DR. OPSA, & YANG, M.A. (2017) UNIVERSITY OF NORTHERN IOWA

EINSCHÄTZUNG DER VIERT-KLÄSSLER:INNEN ÜBER DIE HÄUFIGKEIT, MIT DER SIE "AN DER ARBEIT IN DER SCHULE INTERESSIERT SIND."



DR. DETHLEFS, DR. GREEN, DR. MOLAPO, DR. OPSA, & YANG, M.A. (2017) UNIVERSITY OF NORTHERN IOWA

“Schüler:innen mit Führungsaufgaben sind **STOLZ** auf ihre Schule und die Verantwortung, die sie übernommen haben. Sie wollen **SICH GUT BENEHMEN.**”

DR. C. TIDD (2016) WALDEN UNIVERSITY, S. 53

Lehrer:innen und Schüler:innen berichteten, dass nach der Einführung von Leader in Me, die “Klasse ein **SICHERES UMFELD** wurde, in dem sich alle Schüler:innen wohlfühlten, wenn sie ihre Ziele verfolgten.”

BALDWIN, M.A., DR. LODICO, DR. VOEGTLE, BRUCE, DR. MARTONE (2012) THE COLLEGE OF SAINT ROSE, S. 8

Zufriedenheit des Kollegiums

Leader in Me Schulen arbeiten daran, allen Lehrer:innen sinnvolle Führungsmöglichkeiten zu geben und die soziale, emotionale und akademische Entwicklung ihrer Schülerschaft zu fördern.

94.53%

des Personals stimmten tendenziell der Aussage, dass “das **PERSONAL DEN UMSETZUNGSPLAN** an dieser Schule **ERSTELLT HAT**” (stimmen zu: 52.34 % / stimmen voll zu: 42,19 %).

DR. K. CUMMINS (2015) UNIVERSITY OF LOUISIANA AT LAFAYETTE

86.72%

des Personals stimmten der Aussage entweder “zu” oder “voll zu”, dass “das Kollegium Einfluss auf die **WEITERE UMSETZUNG** (von *LiM*) hat”.

DR. K. CUMMINS (2015) UNIVERSITY OF LOUISIANA AT LAFAYETTE

91.2%

der Lehrkräfte gaben an, dass die Schule ein **GUTER ORT ZUM ARBEITEN UND LERNEN** sei (4.2% Anstieg in den ersten beiden Jahren seit der Einführung von *Leader in Me*).

DR. ROBYN STELLA (2013) GARDNER-WEBB UNIVERSITY

95.31%

des Personals stimmte der Aussage zu bzw. voll zu, dass “das *LiM* Leuchtturm Team **DIE AKTIONSPUNKTE**” der Schule festlegt.

DR. K. CUMMINS (2015) UNIVERSITY OF LOUISIANA AT LAFAYETTE

Akademische Ausbildung / Fachwissen

Leader in Me Schulen unterstützen, die für den Erfolg der Schüler:innen erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen zu entwickeln.

DIE VERBINDUNG VON FACHWISSEN & LEADER IN ME:

Jede Pädagog:in, die schon einmal versucht hat, einer unruhigen Klasse Mathe oder Englisch beizubringen, kann bestätigen, dass akademische Leistungen die Entwicklung sozialer und emotionaler Fähigkeiten ebenso voraussetzen wie die kognitive Entwicklung. Der *Leader in Me* Prozess baut die persönlichen und beruflichen Fähigkeiten unserer Pädagog:innen auf und stattet sie mit dem Know-how aus, die Entwicklung der Schüler:innen in allen drei Kompetenzbereichen gleichzeitig zu steuern. Wenn die Schüler:innen diese erweiterten Fähigkeiten auf ihre akademischen Leistungen anwenden, verbessern sie ihre Fähigkeit, erfolgreich zu sein.

20%

GESAMTZUNAHME IN DER 1. KLASSE der Schüler:innen mit Lesefähigkeiten, die über dem üblichen Niveau liegen.

73%

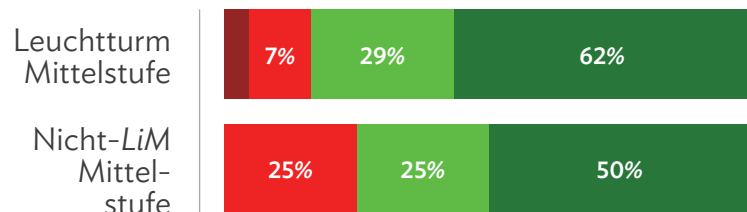
GESAMTZUNAHME IN DER 2. KLASSE der Schüler:innen mit Lesefähigkeiten, die über dem üblichen Niveau liegen.

130%

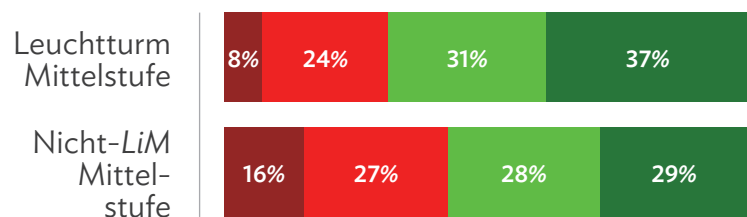
GESAMTZUNAHME der Schüler:innen mit Lesefähigkeiten, die über dem üblichen Niveau liegen.

DR. K. CUMMINS (2015) UNIVERSITY OF LOUISIANA AT LAFAYETTE

Notenschnitt von Neuntklässler:innen an Hoch-SES-Schulen



Notenschnitt von Neuntklässler:innen an Niedrig-SES-Schulen



■ MANGELHAFT ODER SCHLECHTER ■ AUSREICHEND
■ BEFRIEDIGEND ■ GUT ODER BESSER

“**WENIGER** Neuntklässler:innen haben am Ende des Schuljahres **NICHT AUSREICHENDE NOTEN** im Vergleich zu Schüler:innen, die eine Nicht-LiM Schule besuchen.”

DR. DETHLEFS, DR. GREEN, DR. MOLAPO, DR. OPSA, & YANG, M.A. (2017) UNIVERSITY OF NORTHERN IOWA

“In den Schulen der Studie haben die meisten Jahrgänge in Mathematik und in der ELA-Benchmark* **BESSER ABGESCHNITTEN** als der Landesdurchschnitt”.

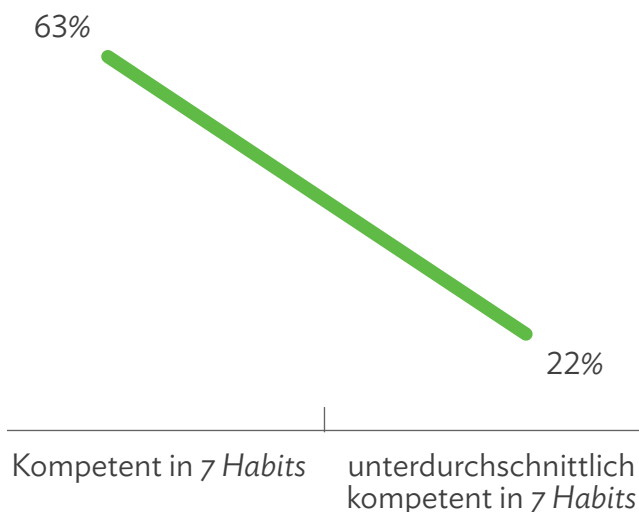
DR. CORCORAN, REILY, & DR. ROSS (2014) JOHN HOPKINS UNIVERSITY, S. 37

63%

der Schüler:innen, die die **7 HABITS** beherrschen, erreichten mindestens das ELA-Benchmark verglichen mit nur 22% der Schüler:innen, die das nicht beherrschen.

A. LYNN, M.A., (2015) CALIFORNIA STATE UNIVERSITY-SAN MARCOS

Prozentsatz der Schüler:innen, die an oder über der ELA-Benchmark in Abhängigkeit ihrer 7 Habits-Kompetenz



6.7%

durchschnittliche Steigerung der ELA-Testergebnisse in der vierten Klasse im Vergleich zu ihren Leistungen vor der Einführung von *Leader in Me*.

DR. DICK, DR. BURSTEIN, BERGERON (2017)

“In den naturwissenschaftlichen und mathematischen Fächern erreichten an den *LiM*-Schulen **5% MEHR** Schüler:innen das Niveau 3 oder höher als an den Nicht-*LiM*-Schulen der Region.”

“4% mehr Schüler:innen an *LiM* Schulen **ERREICHTEN DIE ERWARTUNG AN SCHREIBFÄHIGKEITEN** als Schüler:innen an nicht-*LiM* Schulen.”

“Im Bereich Lesen erreichten an den *LiM*-Schulen **9% MEHR** Schüler:innen das Niveau 3 oder höher als an den Nicht-*LiM*-Schulen, 6 % mehr als an den Nicht-*LiM*-Schulen und 3 % mehr als an den Schulen, die zu den unteren 25 % gehören.”

DR. PASCALE, DR. OHLSON, DR. LEE (2016) UNIVERSITY OF N. FLORIDA, S. 15

LiM Leuchtturmschulen erzielten **SIGNIFIKANT HÖHERE** ELA-Ergebnisse als Standard-*LiM*- und nicht-*LiM*-Schulen ($p=.006$).

DR. WILKENS & DR. WILMORE (2015) TEXAS A&M UNIVERSITY

“Schüler:innen an *LiM*-Schulen, die zu den unteren **25%** der sogenannten **LEISTUNGS-SCHWÄCHEREN** Schülerschaft gezählt wurden, **ERZIELTEN 3% HÖHERE ERGEBNISSE** als Schüler:innen aus den unteren 25% an Nicht-*LiM*-Schulen.”

DR. PASCALE, DR. OHLSON, DR. LEE (2016) UNIVERSITY OF N. FLORIDA, S. 14

Wirksamkeit im Unterricht

Leader in Me unterstützt Lehrkräfte bei der Umsetzung eines zielgerichteten Unterrichts und fördert das selbstverantwortliche Lernen von Schüler:innen.

90.62%

der Lehrkräfte stimmten der Aussage zu bzw. deutlich zu, dass **“SICH ALLE LEHRKRÄFTE ÜBER IDEEN ZUR UMSETZUNG VON LIM-KURSEN AUSTAUSCHEN.”**

DR. K. CUMMINS (2015) UNIVERSITY OF LOUISIANA AT LAFAYETTE

85.94%

der Lehrkräfte stimmten der Aussage zu bzw. deutlich zu, dass **“SICH ALLE LEHRKRÄFTE AN DIESER SCHULE GEGENSEITIG UNTERSTÜTZEN.”**



Die **ZIELSETZUNG DER SCHÜLER:INNEN** wurde als einer der Gründe für die Motivation der Schüler:innen und die positiven Beziehungen im Zusammenhang mit *LiM* identifiziert.

DR. C. TIDD (2016) WALDEN UNIVERSITY

“Schulweite Ziele zur Leistungssteigerung stehen in enger Verbindung dazu, wie jede:r einzelne Schüler:in Fortschritte beim eigenen Lernen macht. Die teilnehmenden Schüler:innen berichteten, dass sie **IHR EIGENES LERNEN IN DIE HAND** nehmen.”

DR. ROBYN STELLA (2013) GARDNER-WEBB UNIVERSITY

Lehrkräfte glaubten, dass ihre **ROLLE** eher darin bestand, **“DAS LERNEN ZU ERLEICHTERN** und dass es in der **VERANTWORTUNG DER SCHÜLER:INNEN LAG, SICH AN DIESEM PROZESS ZU BETEILIGEN.”** Die Unterstützung durch die Lehrenden schaffte “eine Atmosphäre, die diese Art von Führung und Engagement der Schülerschaft förderte.”

DR. T. PLATT (2014) UNIVERSITY OF MISSOURI-KANSAS CITY, S 180



“Anstatt einen Lehrplan vorgeschrieben zu bekommen, haben die Lehrkräfte die **FREIHEIT, LiM** in den regulären Unterricht und die Organisation der Klasse zu **INTEGRIEREN.**”

DR. S. ROSS (2012) JOHNS HOPKINS UNIVERSITY, S. 62

92%

ÜBEREINSTIMMUNG

zwischen den besten Methoden für den naturwissenschaftlichen Unterricht im Rahmen der Wissenschaftsstandards der nächsten Generation **UND DEM** *Leader in Me* Prozess.

DR. PASCALE, DR. OHLSON, DR. LEE (2016) UNIVERSITY OF N. FLORIDA

In einer landesweiten Bewertung verbesserten sich die Angaben der Lehrkräfte zum **“UMGANG MIT DEM VERHALTEN DER SCHÜLER:INNEN”** zwei Jahre nach der Einführung von *LiM* deutlich.

DR. ROBYN STELLA (2013) GARDNER-WEBB UNIVERSITY



“Bei der Umfrage zu den Arbeitsbedingungen von Lehrkräften in North-Carolina zeigte der Bereich “Umgang mit dem Verhalten der Schüler:innen” den größten Anstieg nach der Einführung von *LiM*. Die **BEWERTUNGEN STIEGEN IN ALLEN SIEBEN BEREICHEN** mit einem durchschnittlichen Anstieg von **14.8%**.”

DR. ROBYN STELLA (2013) GARDNER-WEBB UNIVERSITY

Schülergeleitete Leistungen

Leader in Me vermittelt unseren Schüler:innen die Denkweise und die Fähigkeiten und bietet das unterstützende Umfeld, das sie brauchen, um ihre schulischen Ergebnisse zu verbessern.

95.32%

des Kollegiums stimmte der Aussage entweder "zu" oder "deutlich zu", dass "alle Schüler:innen dieser Schule **EIN LEADERSHIP NOTEBOOK FÜHREN UND ES REGELMÄSSIG AKTUALISIEREN.**"

89.07%

des Kollegiums stimmte der Aussage entweder "zu" oder "deutlich zu", dass "jede Schülerin und jeder Schüler an dieser Schule in diesem Jahr eine **ELTERNKONFERENZ** leiten wird."

94.23%

des Kollegiums stimmte der Aussage "zu" oder "deutlich zu", dass "Alle Schüler:innen dieser Schule **SICH REGELMÄSSIG** mindestens in einem Bereich hinsichtlich ihrer schulischen Leistungen **ZIELE SETZEN.**"

DR. K. CUMMINS (2015) UNIVERSITY OF LOUISIANA AT LAFAYETTE

"LiM trägt zum Aufbau eines **POSITIVEN SCHULKLIMAS** bei" mit "Verbesserungen in den Bereichen **SOZIALES VERHALTEN, KOMMUNIKATION** und **PROBLEMLÖSUNGS-FÄHIGKEITEN** sowie **SELBSTKONTROLLE** und Übernahme von **VERANTWORTUNG.**"

DR. CORCORAN, REILY, & DR. ROSS (2014) JOHN HOPKINS UNIVERSITY, S. 39

"Die Lehrkräfte gaben an, dass das **LIM NOTIZBUCH** ein Werkzeug ist, das **SCHÜLER:INNEN STÄRKT** oder ihnen die Verantwortung für ihr Lernen gibt. Sie sind auch der Meinung, dass es den Schüler:innen ein solides Verständnis darüber vermittelt, **WIE SIE IHRE LERNZIELE ÜBERWACHEN** können, wie ihr Status bei der Erreichung dieser Lernziele ist und wie sie diese Ziele erreichen können."

DR. TRACY PLATT (2014)
UNIVERSITY OF MISSOURI-KANSAS CITY, S. 182



Die Analyse ergab, dass die auffälligste Veränderung im Verhalten der Schüler:innen, bei denen *LiM* implementiert wurde, darin bestand, dass sie mehr Verantwortung für ihr eigenes Lernen übernahmen, u.a. in dem sie **AUFGABEN PÜNKTLICH ERLEDIGTEN, KONZENTRIERT BLIEBEN, GUT IN GRUPPEN ARBEITETEN, VORBEREITET ZUM UNTERRICHT KAMEN** and **AUFMERKSAM ZUHÖRTEN**.

Die Forschungsanalyse ergab, dass "die Kenntnis um und die Verwendung der **7 HABITS SPRACHE**, wenn sie die gesamte Schule durchdringt, einen **IMMENSEN EINFLUSS** auf die Motivation der Schülerschaft und ihre Fähigkeiten, ihr Lernen und Verhalten selbst in die Hand zu nehmen, hat."

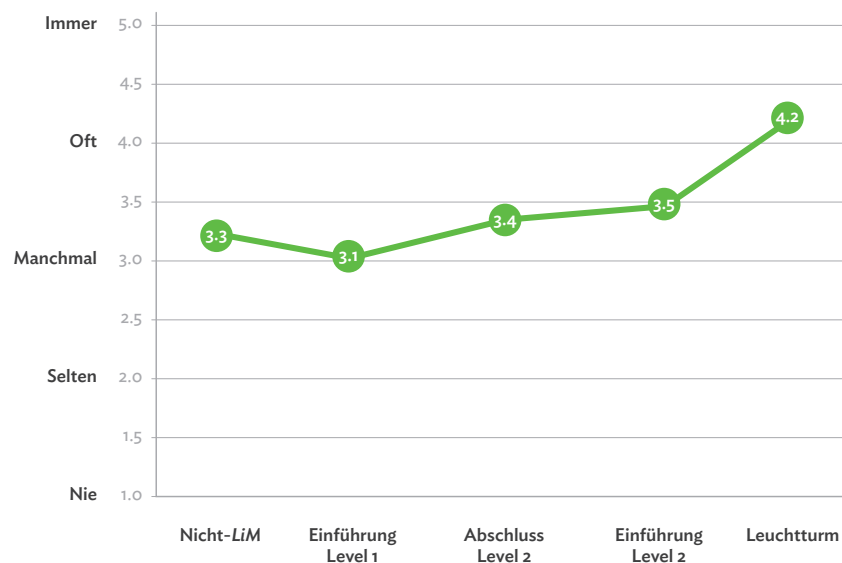
"Schüler:innen, die die ersten drei Wege leben, verkörpern die Aussage, **'ICH BIN FÜR MICH SELBST VERANTWORTLICH.'** Das gesamte Kollegium berichtet, dass diese Überzeugung der Schüler:innen der **KERN DESSEN ZU SEIN SCHEINT, WAS DIE MOTIVATION DER SCHÜLER:INNEN ERHÖHT HAT.**"

DR. C. TIDD (2016) WALDEN UNIVERSITY, p. 46 AND S. 53

"Einer der Hauptunterschiede zwischen *Leader in Me* und anderen schulweiten positiven Verhaltensinterventionen und -unterstützungsprogrammen besteht darin, dass die **SCHÜLER:INNEN FÜR DAS ERWARTETE VERHALTEN KEINE BELOHUNGEN ERHALTEN**. Schulen, die *Leader in Me* einsetzen, vermitteln Erwartungen und zielen dann darauf ab, dass die Schüler:innen das Verhalten nicht aufgrund einer erhofften Belohnung zeigen, sondern weil es erwartet wird."

DR. B. BRYANT (2016) CAPELLA UNIVERSITY, S. 79

EINSCHÄTZUNG DER VIERTKLÄSSLER:INNEN, INWIEWEIT DIE AUSSAGE "WENN ICH VIELE HAUSAUFGABEN UND ANDERE AKTIVITÄTEN VOR HABE, MACHE ICH EINEN PLAN, UM DIE DINGE ZU ERLEDIGEN" ZUTRIFFT.



DR. DETHLEFS, DR. GREEN, DR. MOLAPO, DR. OPSA, & YANG, M.A. (2017) UNIVERSITY OF NORTHERN IOWA

REFERENZEN

- Dr. A. Cherie Humphries, Dr. Jane Cobia, & Dr. Leslie Ennis, (2015) Samford University
Perceptions of the Leader in Me process in regard to student discipline
- Dr. Adam Ferland, Dr. Yen Li Chu, Dr. Douglass Gleddie, Dr. Kate Storey, Dr. Paul Veugelers, (2014) University of Alberta
Leadership skills are associated with health behaviours among Canadian children
- Dr. Amanda Pascale, Dr. Matthew Ohlson, Dr. Jason W. Lee, (2017) University of North Florida
The habits of highly effective schools: Analyzing the impact of “Leader in Me” schools in Florida
- AnaMaria Lynn, M.A. (2015) California State University San Marcos
Character in the classroom: How the Leader in Me affects student performance
- Dr. Bassanya Bryant, (2017) Capella University
The experiences of educators applying the Leader in Me initiative to their classrooms
- Dr. Chantel Ishola, (2016) Benedictine University
Key life lessons: learning to lead self and others in primary school
- Dr. Charlene Tidd, (2016) Walden University
Staff perceptions of the effect of the Leader in Me on student motivation and peer relationships in elementary school
- Dr. Coral Wilkens, Dr. Elaine Wilmore (2015) Texas A&M University
Does Implementing an emotional intelligence program guarantee student achievement?
- Dr. Elizabeth Swanter, (2016) Lamar University
The influence of implementing the Leader in Me at a Title I elementary school
- Dr. Kimberly Cummins, (2015) University of Louisiana at Lafayette
A mixed methods study on the Leader in Me process: How does fostering student leadership capacity influence behavior, efficacy, and achievement?
- Dr. Loreta Andersen, (2011) St. John’s University
The effects of formal leadership-lessons on the emergence of positive social-leadership skills of pre-kindergarten students
- Dr. Mark White, (2018) University of Michigan
A Quasi-experimental study of the effect of the Leader in Me on attendance and discipline in Missouri schools
- Dr. Naarah Bryant, (2016) Capella University
Administrators and principals and the implementation process of the Leader in Me initiative
- Patricia. Baldwin, M.A., Dr. Marguerite Lodico, Dr. Katherine Voegtler, Sally Bruce, Dr. Andrea Martone (2012) The College of Saint Rose
Leadership, goal setting, and self-regulation: An action research study
- Dr. Robyn Stella, (2013) Gardner-Webb University
Program evaluation of a school leadership program in an elementary school
- Dr. Roisin Corcoran, Joseph Reily, & Dr. Steven Ross (2014) John Hopkins University
Achievement outcomes of the Leader in Me (TLIM) program

Dr. Sarah Evans, (2014) Virginia Commonwealth University

Making leaders: Examining how elementary school students develop an understanding of leadership and show emerging leadership tendencies

Dr. Stephanie Caracelo, Walden University (2016)

Evaluating a student leadership program's impact on elementary students' behavior and academic achievement

Dr. Stephen Schilling, (2018) University of Michigan

A quasi-experimental study of the effect of the Leader in Me school intervention on discipline incidents in Florida schools

Dr. Steven Dick, Dr. Karen Burstein, Megan Bergeron (2017) Cecil J. Picard Center for Child Development and Lifelong Learning, University of Louisiana at Lafayette.

The Leader in Me evaluation: Phase 1.

Dr. Steven Ross, (2012) Johns Hopkins University

Implementation quality and outcomes of the Leader in Me Program: Case studies at two diverse elementary schools

Dr. Theresa Dethlefs, Dr. Matthew Green, Dr. Tšooane Molapo, Dr. Christen Opsa, & Cindy Diehl Yang, M.A. (2017) University of Northern Iowa

Leadership, goal setting, and self-regulation: An action research study

Dr. Tracy Platt (2014) University of Missouri-Kansas City

Implementing a student-regulated learning tool in reading: A heuristic case study

ROI Institute (2014)

Leader in Me – District Study Executive Summary

The National Health Services of Scotland and the Fife Council (2015)

Improving Wellbeing in Fife: 7 Habits of Highly Effective Teenagers, People, and Families

Westgate Research (2014)

School Principal Feedback About Leader in Me

LeaderinMe®