



KANTON
LUZERN



Externe Evaluation

Schule Hämikon Hitzkirch

Oktober 2025

Die externe Evaluation

Grundlagen. Die externe Schulevaluation basiert auf dem Gesetz über die Volksschulbildung vom 22.03.1999 (SRL Nr. 400a) und der entsprechenden Verordnung vom 16.12.2008 (SRL Nr. 405). Als Grundlage für die Beurteilung der Schulen dienen die Qualitätsansprüche gemäss [Orientierungsrahmen Schulqualität](#) der Dienststelle Volksschulbildung (DVS).

Auftrag. Die externe Schulevaluation hat den Auftrag, in den Luzerner Volksschulen eine vergleichbar gute Schul- und Unterrichtsqualität sicherzustellen. Dazu nimmt sie an den Schulen rund alle sechs Jahre eine professionelle Standortbestimmung vor und gibt Impulse zur weiteren Gestaltung der Schul- und Unterrichtsentwicklung. Zudem unterstützen die Ergebnisse der externen Schulevaluation die Schulleitungen und Schulbehörden bei der Steuerung eines wirkungsvollen Qualitätsmanagements und dienen der Rechenschaftslegung.

Berichterstattung. Im Kapitel *Schulprofil* werden die Grundzüge der Schule beschrieben. Die daraufhin dargestellten *Fokusbereiche* setzen sich zusammen aus zwei von der DVS vorgegebenen und den von der Schule selbst ausgewählten Qualitätsbereichen (vgl. Abbildung). Im Kapitel *Zufriedenheit im Vergleich* werden ausgewählte Ergebnisse der Online-Befragung mit jenen der letzten externen Evaluation verglichen.

Gemeinsam mit der externen Schulevaluation hat die Schule aus dem Evaluationsbericht je ein verbindliches *Entwicklungsziel* für die Schule Hämikon, die Tagesstrukturen sowie die Gesamtschule abgeleitet. Nach drei Jahren wird die Zielerreichung von der Abteilung Schulaufsicht überprüft.

Fokusbereiche der Schule Hämikon Hitzkirch

1 Ausrichtung: Führung und Management	2 Realisierung: Bildung und Erziehung	3 Ergebnisse: Ergebnisse und Wirkungen
☒ 1.1 Führung wahrnehmen	☐ 2.1 Schulgemeinschaft gestalten	☐ 3.1 Zufriedenheit mit Schule und Unterricht
☐ 1.2 Schul- und Unterrichtsentwicklung steuern	☐ 2.2 Zusammenarbeit gestalten	☒ 3.2 Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden
☐ 1.3 Personal führen	☒ 2.3 Unterricht gestalten	☐ 3.3 Kompetenzerwerb
☐ 1.4 Ressourcen und Partnerschaften nutzen	☐ 2.4 Kompetenzen beurteilen	☐ 3.4 Bildungsweg
	☐ 2.5 Unterricht entwickeln	
	☒ 2.6 Schul- und familienergänzende Tagesstrukturen nutzen	

☒ verbindlich festgelegte Qualitätsbereiche der Dienststelle Volksschulbildung

☐ von der Schule ausgewählte Qualitätsbereiche

1 Zusammenfassung

1.1 Schulprofil

An der Primarschule Hämikon unterrichten die Lehrpersonen rund 100 Lernenden in vier altersgemischten Klassen und einem Kindergarten in Müswangen. Mit gemeinsamen Aktivitäten pflegen sie eine friedliche Schulgemeinschaft und ein familiäres Miteinander. Die Partizipation der Lernenden ist an der Schule verankert. Die Lehrpersonen gestalten einen abwechslungsreichen Unterricht und nehmen die Klassenführung umsichtig wahr. Sie arbeiten eng zusammen und unterstützen sich gegenseitig. Ein Elternngremium wirkt bei Anlässen unterstützend mit. Die Schulleitung ist in ihrer Funktion seit vier Jahren für zwei Standorte verantwortlich und nimmt ihre Aufgabe engagiert wahr.

1.2 Fokusbereiche

Führung wahrnehmen

Die Schulleitung arbeitet an langfristigen Entwicklungszielen. Sie bindet die Lehrpersonen in wichtige Projekte ein und stärkt die gemeinsame Haltung im Team durch Weiterbildungen. Sie unterstützt die Lehrpersonen in schwierigen Situationen. Zentrale Aufgaben und Verantwortlichkeiten sind an der Schule meist bedarfsorientiert definiert und funktional ausgestaltet. Schulische Angebote sind in Überarbeitung oder befinden sich im Aufbau. Die Schulleitung geht Verbesserungsprozesse bedarfsorientiert an und bindet diese teilweise in einen Qualitätskreislauf ein. Elemente des Qualitätsmanagements sowie Datenerhebung zur Schul- und Unterrichtsqualität sind kaum ausgewiesen. Veränderungen im Schulumfeld gestaltet die Schulleitung teilweise pragmatisch. Sie bezieht die Mitarbeitenden in wichtige Veränderungsprozesse ein. Die Schulleitung pflegt intern kurze Kommunikationswege und informiert Mitarbeitende über verschiedene Kanäle. Den Erziehungsberechtigten stellt sie zentrale Informationen via Klapp und Website zur Verfügung. Die Öffentlichkeit informiert sie über Lokalmedien.

Unterricht gestalten

Die Lehrpersonen gestalten einen abwechslungsreichen, klar strukturieren Unterricht mit transparenten Lernzielen und würdigen Erfolge der Lernenden. Sie nehmen Bezug auf deren Lebenswelt und fördern das selbstgesteuerte Lernen sowie die Kooperation. Die individuellen Fähigkeiten der Lernenden berücksichtigen die Lehrpersonen und stellen differenzierende Lernangebote, Aufgaben sowie Hilfsmittel zur Verfügung. Sie geben den Lernenden im Lernprozess individuelle Rückmeldungen. Förderangebote für Lernende mit besonderen Bedürfnissen gestalten die Lehrpersonen integrativ wie auch separativ. Eine gezielte Planung, Abstimmung und Überprüfung der Förderung unter Einbezug von Fachpersonen ist in unterschiedlichem Masse erkennbar. Die Verbindung von fachlichen und überfachlichen Kompetenzen fördern die Lehrpersonen in vielfältiger Hinsicht. Sie verknüpfen die beiden Kompetenzbereiche miteinander und bauen deren Erwerb kontinuierlich auf. Die Lehrpersonen führen die Klassen aufmerksam und gestalten tragfähige Beziehungen zu den Lernenden. Mit wertschätzender Kommunikation, gemeinsam erarbeiteten Regeln sowie altersspezifischen Ritualen begünstigen sie eine positive Lerngemeinschaft.

Schul- und familienergänzende Tagesstrukturen nutzen

In den Tagesstrukturen SIBITA handeln die Betreuungspersonen entlang klarer Regeln. Sie bauen positive Beziehungen zu den Lernenden auf und sorgen für ein Klima, in dem sich die Schülerinnen und Schüler aufgehoben fühlen. Den Lernenden stehen zweckmässige Spielmaterialien und Angebote zur Verfügung. Die Betreuungspersonen unterstützen und begleiten sie angemessen. Die gelieferten Mahlzeiten sind kindergerecht und werden vor Ort mit Zwischenmahlzeiten ergänzt. Die Betreuungspersonen achten auf einen sorgfältigen Umgang mit Nahrungsmitteln.

Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden

Den Umgang miteinander bezeichnen die Mitarbeitenden als respektvoll, wohlwollend und unterstützend. Das Arbeitsumfeld, das Klima und die Wertschätzung ihrer Arbeit sowie die Arbeitsbelastung erachten sie hingegen als einigermaßen erträglich. Viele Lehrpersonen arbeiten seit mehreren Jahren an der Schule und fühlen sich mit dem Standort verbunden. Sie identifizieren sich mit den schulischen Werten und engagieren sich sehr für die Belange der Schule.

1.3 Zufriedenheit im Vergleich

Zufriedenheit der Lehrpersonen

Die Lehrpersonen sind insgesamt zufrieden mit der Schule wie schon bei der Befragung im Schuljahr 2018/19. Die Arbeitsbelastung schätzen sie nach wie vor etwas kritisch ein. Tendenziell etwas tiefer als damals schätzen sie die Identifikation mit den Zielen und Werten der Schule ein. Sie vergeben ebenfalls leicht tiefere Mittelwerte zum Ruf der Schule in der Öffentlichkeit, wobei diese insgesamt im positiven Bereich liegen.

Zufriedenheit der Lernenden

Die Lernenden vergeben zu praktisch allen Aspekten ähnlich positive Zufriedenheitswerte wie bei der Befragung im Schuljahr 2018/19. Sie fühlen sich an der Schule und im Unterricht äusserst wohl. Mit den anderen Lernenden und insbesondere mit den Lehrpersonen kommen sie sehr gut aus. Die Einschätzung beim Aspekt «Gerne zur Schule gehen» ist seit der letzten Befragung sogar leicht gestiegen.

Zufriedenheit der Erziehungsberechtigten

Die Erziehungsberechtigten beurteilen sämtliche vergleichbaren Zufriedenheitsaspekte auf einem sehr hohen Niveau, wie bereits bei der letzten Befragung. Sie bestätigen die positiven Einschätzungen ihrer Kinder zum Auskommen mit anderen Lernenden und insbesondere mit den Lehrpersonen. Zum Wohlbefinden der Lernenden im Unterricht und an der Schule vergeben sie ebenfalls ausgesprochen hohe Werte. Insgesamt sind sie mit der Schule äusserst zufrieden.

2 Entwicklungsziele

Team- und Kommunikationskultur weiter stärken

Herleitung

An der Schule erfolgen auf das Schuljahr 2026/27 personelle Wechsel in der Schulleitung sowie im Team der Lehrpersonen. Diesen Übergang will die Schule mit einem Prozess begleiten und das gegenseitige Vertrauen stärken.

Zielformulierung

Bis Ende Schuljahr 2026/27 durchläuft das Team einen Entwicklungsprozess zur Stärkung der Team- und Kommunikationskultur für die Lehrpersonen und die neue Schulleitung.

Kooperation zwischen Lehr- und Betreuungspersonal stärken

Herleitung

Die Vernetzung zwischen den Mitarbeitenden der Tagesstrukturen und der Schule erfolgen bisher punktuell. Der Schulführung und den Mitarbeitenden ist es ein zentrales Anliegen, die Kooperation zwischen Schule und Betreuung zu stärken, um die schulergänzenden Tagesstrukturangebote im Schulbetrieb besser zu verankern.

Zielformulierung

Bis Ende Schuljahr 2026/27 hat die Schule Grundlagen definiert und Gefässe zur verbindlichen Zusammenarbeit zwischen den Lehr- und Betreuungspersonen installiert und umgesetzt.

360°-Feedback auf Ebene der Mitarbeitenden stärken

Herleitung

Bisher hat die Schulleitung Elemente des Qualitätsmanagements erst teilweise eingesetzt. Mit der Bearbeitung dieses Ziels will sie das Einholen von Feedbacks durch die Mitarbeitenden systematisch entlang des Qualitätskreislaufs gestalten.

Zielformulierung

Bis Ende Schuljahr 2027/28 hat die Schulleitung das 360°-Feedback auf Ebene der Mitarbeitenden definiert und umgesetzt.