


$$E=MC^2$$

Bericht der Schulinspektion 2013 – Zusammenfassung Gymnasium Rahlstedt

Inspektion vom 16.09.2013 (2. Zyklus)



ifbq

Institut für Bildungsmonitoring
und Qualitätsentwicklung



Hamburg

Präambel

Die Qualitätsurteile, die in der nachfolgenden Zusammenfassung dargestellt und begründet werden, sind das Ergebnis einer sorgfältigen Abwägung und Bewertung der erhobenen Daten durch das Inspektionsteam. Die Aufgabe der Schule ist es im Anschluss an diese Rückmeldung, ihre eigene Wahrnehmung über die Qualität der Schule mit dem Inspektionsbericht zu vergleichen. Dabei zieht die Schule auch weitere Informationsquellen, wie zum Beispiel die Rückmeldungen aus zentralen Kompetenzfeststellungsverfahren, zu Rate, um zu einer Einschätzung zu gelangen, ob die Bewertungen des Berichts in Passung zu ihren sonstigen Eindrücken stehen. Aus dieser Gesamtschau zieht die Schule dann die Konsequenzen für die nächsten Schritte der Qualitätsentwicklung.

Zusammenfassung

Das Gymnasium Rahlstedt zeichnet seine überaus freundliche und zugewandte Schulkultur und Lernatmosphäre sowie sein gutes Bildungsangebot aus. Das Gymnasium Rahlstedt verfolgt das im Leitbild verankerte Ziel, den Schülerinnen und Schülern „eine solide und breite Grundbildung mit vielfältigen Kompetenzen“ zu vermitteln. Diesen Anspruch setzt es im Sinne des Mottos „Vielfalt als Stärke der Schule“ weitgehend erfolgreich um. Herausforderungen an die Schule stellen die systematische und nachhaltige Kooperation – vor allem im Hinblick auf die Unterrichtsentwicklung – und die Delegation von Entscheidungsverantwortung sowie eine systematische Personalentwicklung dar, die die regelmäßige Begleitung der Entwicklung des Einzelnen gewährleistet.

Das Steuerungshandeln am Gymnasium Rahlstedt ist von starken pädagogischen Überzeugungen getragen und prägt so das positive Schulklima mit. Die Steuerungsstrukturen sind in den zentralen Schulentwicklungsfeldern des Gymnasiums Rahlstedt gut aufgestellt. So werden Arbeitsgruppen zu den einzelnen Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV) gebildet und durch eine Steuerungsgruppe koordiniert. In ZLV-Arbeitsfeldern wie den Studienzeiten, der Leistungsbeurteilung und der Einführung verschiedener Feedbackverfahren hat sich die Schule auf diese Weise erfolgreich entwickeln können. Auch die Baumaßnahmen, die im Arbeitsalltag viele Energien binden, werden durch die ZLV-Projektgruppe „Lebensraum Gymnasium Rahlstedt“ begleitet. Abgesehen von der konkreten Einführung der Studienzeiten findet in der Schule kein übergreifender Diskurs über Unterricht statt. Im Gegensatz zu den drei ZLV-Projekten werden eine Priorisierung und Steuerung in den anderen Arbeitsfeldern der Schule nicht ausreichend deutlich. Aufgabenfelder sind zwar durch schriftliche Aufgabenbeschreibungen und die Transparenz der dafür zur Verfügung stehenden Arbeitszeiten (WAZ) formal gut delegiert. In der Regel werden auch große Freiräume in der Ausgestaltung von Arbeitsfeldern gewährt. Unklar ist dabei jedoch teilweise, in welcher Form eine Rückkoppelung zur Leitungsebene stattfindet und anhand welcher Kriterien und Form steuernde Eingriffe stattfinden.

Die Personalentwicklung des Gymnasiums Rahlstedt konzentriert sich vor allem auf neue Lehrkräfte und die Funktionsträgerinnen und -träger, die gut begleitet und unterstützt werden. Ein System der Leistungsrückmeldung und des Feedbacks, das die Begleitung und Entwicklung auch der anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewährleistet, gibt es abgesehen von dem obligatorischen Beurteilungsverfahren nicht. Feedback erfolgt anlassbezogen oder auf Nachfrage engagiert. Die Fortbildungsplanung ist klar delegiert und geregelt. Eine Verknüpfung von Fortbildung und Teamarbeitszeiten findet nicht statt.

Die Schülerinnen und Schüler bringen sich in verschiedenen Formen in das Schulleben ein, so unter anderem als Schulpräfekten, als Paten, als Nachhilfe, im Chor und Orchester. Die Beteiligung der Schülerinnen und Schüler erfolgt eher anlassbezogen. Die systematische

Beteiligung der Schülerinnen und Schüler im Klassen- und Schülerrat wird unterschiedlich umgesetzt. Das Gymnasium Rahlstedt beteiligt die Eltern in angemessenem Maße an der schulischen Arbeit und ist für Initiativen des Elternrates offen. Durch Befragungen können beide Gruppen Impulse zur Schulentwicklung geben.

<i>stark:</i>	-
<i>eher stark:</i>	1.1 Führung wahrnehmen 1.2 Die Entwicklung der Schule und des Lernens steuern/ 1.3 Qualitätsmanagement etablieren 2.8 Die Schulgemeinschaft beteiligen
<i>eher schwach:</i>	1.4 Verantwortung für das Personal wahrnehmen
<i>schwach:</i>	-

Die Pädagoginnen und Pädagogen des Gymnasiums Rahlstedt weisen eine hohe Identifikation mit der pädagogischen Arbeit an der Schule auf und arbeiten oftmals eng und engagiert zusammen. Während es für die zentralen Schulentwicklungsgruppen verbindliche und effektive Strukturen gibt, fehlen diese in den Jahrgängen und teilweise auch den Fachkonferenzen weitestgehend. Die inhaltliche Zusammenarbeit der parallel im Jahrgang oder der gemeinsam in den Oberstufenprofilen unterrichtenden Lehrkräfte gestaltet sich so deutlich unterschiedlich und hängt stark von der Initiative Einzelner ab. Die Curricula, die Oberstufenprofile und die Kriterien der Leistungsbeurteilung sind dabei verbindlich, durch die Veröffentlichung auf der Homepage in vorbildlicher Weise transparent und zumeist – wenn auch nicht durchgängig – ausreichend differenziert.

<i>stark:</i>	-
<i>eher stark:</i>	-
<i>eher schwach</i> :	2.2 Zusammenarbeiten
<i>schwach:</i>	-

Das Gymnasium Rahlstedt hat in den vergangenen Jahren seine Feedbackstrukturen und -kultur gezielt und erfolgreich entwickelt und in Teilbereichen einen herausgehobenen Qualitätsstandard erreicht. Hierzu zählen vor allem die kollegialen Unterrichtsreflexionen (KUR) und das systematische Schüler-Lehrer-Feedback sowie das Elternfeedback. Die Schule macht die Kriterien der Leistungsbeurteilung durch die Veröffentlichung transparent und hat in Ergänzung der obligatorischen Lernentwicklungsgespräche (LEG) vierteljährliche Feedbackgespräche in allen Fächern und Jahrgängen eingeführt. In ihrer konkreten Ausgestaltung unterscheiden sich die LEG und die Feedbackgespräche von Lehrkraft zu Lehrkraft noch sehr stark. Auch in der nachhaltigen Umsetzung der Entwicklungsziele, die in den LEG vereinbart worden sind gibt es große Unterschiede. Das Feedback im Unterrichtsalltag ist von Lerngruppe zu Lerngruppe sehr verschieden. Eine eigenverantwortliche Steuerung und Selbsteinschätzung und -reflexion des eigenen Lernens finden vor allem im Rahmen der Studienzeiten statt.

Das Gymnasium Rahlstedt hat Standards in der Berufs- und Studienorientierung gesetzt. So implementiert es diese verbindlich in die Unterrichtsfächer Deutsch und Politik–Gesellschaft–Wirtschaft, bietet Betriebspraktika an und kooperiert viel mit externen Partnern, so auch in den Oberstufenprofilen.

Das Gymnasium erhebt in den ZLV-Arbeitsfeldern wie zur KUR und zu den Studienzeiten, aber auch durch die Befragungen systematisch Daten über die Qualität der eigenen Arbeit. Bei den ZLV-Arbeitsfeldern werden daraus systematisch Konsequenzen für die Unterrichts- und Schulentwicklung gezogen, bei den Fragebogenerhebungen der Schülerinnen, Schüler und Eltern ist dies nicht der Fall.

<i>stark:</i>	-
<i>eher stark:</i>	2.5 Lernentwicklung begleiten und Leistungen beurteilen 2.6 Den Unterricht kontinuierlich weiterentwickeln
<i>eher schwach:</i>	-
<i>schwach:</i>	-

Das Gymnasium Rahlstedt macht seinen Schülerinnen und Schülern insgesamt ein gutes Bildungsangebot. Der Unterricht weist im Vergleich zu anderen Gymnasien in vielen Bereichen eine überdurchschnittlich hohe Qualität auf. Herausragend sind vor allem das gute und zugewandte Schul- und Lernklima, die sich auch in dem freundlichen Umgangston und der guten Klassenführung spiegeln. Die Unterrichtsmethoden werden gut eingesetzt und vermitteln den Schülerinnen und Schülern gezielt Lern- und Arbeitstechniken. Dabei sind die Lernziele transparent und werden angemessen überprüft. Eine Öffnung und Individualisierung des Unterrichts finden vor allem in den Studienzeiten, aber nicht nur dort statt; selbstorganisiertes Arbeiten in Form von Gruppenarbeit ist dabei wesentlich üblicher als Stationen- oder Wochenplanarbeit. Das Verhältnis von lehrer- zu schülerorientierten Phasen ist nicht ausgewogen. Differenzierung im Sinne individueller Förderung ist noch nicht ausreichend Teil der Unterrichtskultur.

Das soziale Lernen und die Erziehung werden durch die Pädagoginnen und Pädagogen vor allem durch eine gemeinsam gelebte Kultur gefördert. Ein Schulsozialpädagoge, die Prefects, das Patensystem und die gemeinsamen Schulregeln tragen hierzu ebenfalls positiv bei. Die Umsetzung von Regeln ist jedoch teilweise uneinheitlich.

Das Gymnasium Rahlstedt fördert seine Schülerinnen und Schüler durch ein breites zusätzliches Angebot. Hierzu gehören das abgestimmte Fördersystem im Bereich „Fördern statt Wiederholen“ und die Nachmittagskurse wie Robotik oder Schach. Leistungsstarke Schülerinnen und Schüler haben die Möglichkeit, Sprachzertifikate wie Cambridge und DELF zu erwerben. Wettbewerbe und zahlreiche internationale Austauschprogramme runden das Förderangebot ab. Ein integriertes Förderkonzept, in dem alle additiven Maßnahmen aufeinander bezogen und mit dem Unterricht verknüpft sind, gibt es noch nicht.

<i>stark:</i>	-
<i>eher stark:</i>	2.1 Die Lehr- und Lernprozesse gestalten 2.3 Zusätzliche Förderung gewährleisten 2.4 Erziehungsprozesse gestalten
<i>eher schwach:</i>	-
<i>schwach:</i>	-

Alle Gruppen der Schule – die Schülerinnen und Schüler, die Eltern und das Personal – sind überwiegend zufrieden. Besonders positiv heben die meisten die gute Lernatmosphäre, die gute Zusammenarbeit und den Zusammenhalt in der Schule hervor. Die Schülerinnen und Schüler sowie die Eltern zeigen sich insgesamt mit dem Bildungsangebot und dem Engagement der Pädagoginnen und Pädagogen zufrieden. Als belastend werden allgemein die Bausituation und in Teilen die Ausstattung mit Technik und Mobiliar sowie die nicht immer klaren Informationswege beschrieben.

<i>stark:</i>	-
<i>eher stark:</i>	3.4 Einverständnis und Akzeptanz 3.5 Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
<i>eher schwach:</i>	-
<i>schwach:</i>	-
<i>ohne Bewertung:</i>	3.2 Bildungslaufbahnen und Schulabschlüsse/ 3.3 Anschlüsse und nachhaltige Wirkung