


$$E=MC^2$$

Bericht der Schulinspektion 2014 – Zusammenfassung Stadtteilschule Öjendorf

Inspektion vom 30.09.2014 / 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

Der Stadtteilschule Öjendorf ist mit klaren Schwerpunktsetzungen ein sehr umfassender Einstieg in eine zielgerichtete inklusive Schul- und Unterrichtsentwicklung gelungen. Sie ist mit hohem Engagement aller Schulbeteiligten dabei, diese auszugestalten. Eine Herausforderung liegt gegenwärtig darin, die neu entstandenen Strukturen zu verstetigen und darauf aufbauend ein gemeinsam geteiltes Unterrichtsverständnis weiterzuentwickeln.

Steuerungshandeln

Das Steuerungshandeln ist davon geprägt die aktuellen Schwerpunkte der Schulentwicklung, wie Umgang mit Heterogenität, Soziales Lernen, die Gesunderhaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umzusetzen. Hierzu zählt auch die Entwicklung einer ganztägigen Bildung, in der die Schülerinnen und Schüler in einem gut rhythmisierten und vernetzten Ganztags lernen und bisher nicht das gesamte zur Verfügung stehende Potential ausgeschöpft wird. Gestützt werden diese systematischen Entwicklungsprozesse durch den Aufbau klarer Strukturen und organisatorischer Rahmenbedingungen, die von der Schulleitung initiiert wurden. Neben der Steuergruppe zählen hierzu die neuen Arbeitsgruppenstrukturen und die systematischen Arbeitsaufträge mit konkreten Zielen, Arbeitsweisen, Meilensteinen und Verantwortlichkeiten. Hierdurch hat die Schule damit begonnen, grundlegende organisatorische Strukturen für die kollegiale Zusammenarbeit und eine pädagogische Qualitätsentwicklung zu schaffen. Eine Einigung auf gemeinsame Standards, die Vereinbarung notwendiger Schritte und die Entwicklung von Kriterien, anhand deren der Erfolg der gemeinsamen Unterrichtsentwicklung überprüft wird, sind punktuell vorhanden. Das partizipative und offene Führungsverständnis ermöglicht es allen Gremien und Schulbeteiligten in hohem Maße, sich an der Schul- und Unterrichtsentwicklung zu beteiligen, wofür die Schulleitung eine hohe Wertschätzung von den Pädagoginnen und Pädagogen, den Eltern sowie den Schülerinnen und Schülern erfährt. Der Ausbau der Kommunikationsstruktur zwischen den Schulbeteiligten führt dazu, dass konkrete Erwartungen und Führungsentscheidungen im Kollegium überwiegend als transparent und pointiert wahrgenommen werden. Die Pädagoginnen und Pädagogen erleben eine stimmige Delegation von Verantwortung durch die Schulleitung. Dies führt zu einem hohen Engagement und einer Selbstverantwortung der Schulleitenden. Die Verbindung der Personalentwicklung mit der Unterrichts- und Schulentwicklung wird sowohl an der Fortbildungskonzeption als auch am zielführenden Einsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deutlich. Die Schulleitung unterstützt die unterrichtsbezogene Kooperation durch die Einrichtung von Arbeitsräumen und verbindlichen Teamzeiten (vgl. Zusammenarbeit). Eine gemeinsame schulinterne Weiterqualifizierung ist an der Schule themenbezogen etabliert. Herausragend ist die Qualifizierungskonzeption für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Schulleitung hat

begonnen, Unterrichtshospitationen durchzuführen. Weitere Instrumente der Personalentwicklung, wie ein systematisches, an Kriterien orientiertes Feedback oder Jahresgespräche zur persönlichen Begleitung und Unterstützung der einzelnen Pädagoginnen und Pädagogen, werden hingegen nicht regelhaft angewendet. Obwohl die individuelle Begleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter folglich nur in Ansätzen erkennbar ist, erscheint die Personalentwicklung damit an der Schule insgesamt äußerst zielführend.

- stark:** 1.1 Führung wahrnehmen
- eher stark:** 1.2 Die Entwicklung der Schule und des Lernens steuern/1.3 Qualitätsmanagement etablieren
1.4 Verantwortung für das Personal wahrnehmen
2.8 Die Schulgemeinschaft beteiligen
- eher schwach:** 1.8 Organisatorische Rahmenbedingungen sichern
- schwach:**

Unterrichtsentwicklung: Zusammenarbeit

Die Zusammenarbeit der Lehrkräfte bezieht ihre Qualität vor allem aus deren persönlichem Engagement, den guten Beziehungen und der Hilfsbereitschaft innerhalb des Kollegiums. Geprägt ist sie durch erkennbare gemeinsame Normen und Werte, die sich besonders in der erzieherischen Grundhaltung und der großen persönlichen Zuwendung der Pädagoginnen und Pädagogen zu ihren Schülerinnen und Schülern äußern. Dies spiegelt sich deutlich in der Unterrichtsqualität der Stadtteilschule Öjendorf wider (siehe den Abschnitt „Unterrichtsqualität“). Mit der Einrichtung multiprofessioneller Teamstrukturen auf Jahrgangsebene mit Arbeitsräumen und verbindlichen Teamzeiten hat die Schule begonnen, eine systematische Zusammenarbeit in Bezug auf die Unterrichtsentwicklung strukturell zu etablieren. Regelmäßige Fachkonferenzen und Jahrgangskoordinationen, die zweimal jährlich in didaktischen Konferenzen münden, führen darüber hinaus zu einer Intensivierung der Zusammenarbeit. Eine beginnende systematische inhaltliche Abstimmung zeigt sich darin, dass sich die Jahrgangsteams in Teilbereichen wie den Schülerarbeitszeiten und in einzelnen weiteren Fächern über die Planung und Durchführung von Unterricht austauschen. So werden die schulinternen curricularen Absprachen sukzessive mit Lernarrangements und gemeinsamen Leistungsüberprüfungen ausdifferenziert. Die Stadtteilschule Öjendorf ist im fünften Jahrgang mit einem verbindlichen Methodencurriculum und mit einem verbindlichen und sehr differenzierten Konzept zum Sozialen Lernen gestartet, das aufwachsend für die folgenden Jahrgänge weiterentwickelt werden soll. Die nachhaltige Sicherung und Weiterentwicklung des Unterrichts und die Weitergabe an die nachfolgenden Jahrgänge werden in Ansätzen durch die Nutzung eines schulischen Intranets deutlich.

- stark:** -
- eher stark:** -
- eher schwach:** 2.2 Zusammenarbeiten
- schwach:** -

Unterrichtsentwicklung: Feedback

Die Nutzung eines systematischen Feedbacks an die Schülerinnen und Schüler ist von der Stadtteilschule Öjendorf als wichtiges Element der Lernbegleitung erkannt worden. Es gelingt den Pädagoginnen und Pädagogen in unterschiedlich hohem Maße, den individuellen Lernentwicklungsstand ihrer Schülerinnen und Schüler wahrzunehmen und diese kontinuierlich in ihrer Lernentwicklung zu begleiten und zu fördern. So erhalten die Schülerinnen und Schüler in den systematisch angelegten Lernentwicklungsgesprächen (LEG) regelmäßig Rückmeldungen zu ihren Leistungen und zum jeweiligen Lernentwicklungsstand. Dabei werden sie von ihren Lehrkräften zur Selbsteinschätzung aufgefordert. Die Reflexion des eigenen Lernprozesses durch die Schülerinnen und Schüler als fester Bestandteil des Unterrichts ist ebenfalls durch die Nutzung der Logbücher systematisch angelegt. In diesem Bereich ist eine individuelle Begleitung der Lernentwicklung erkennbar, bei der die Schülerinnen und Schüler ansatzweise darin unterstützt werden, zunehmend Verantwortung für den eigenen Lernprozess zu übernehmen. Die Arbeit mit den Logbüchern bildet, wie darüber hinausgehende Reflexionen des eigenen Leistungs- und Lernentwicklungsstandes, jedoch kein durchgängiges Unterrichtsprinzip an der Stadtteilschule Öjendorf (siehe den Abschnitt „Unterrichtsqualität“). Ein gegenseitiges Schülerfeedback findet an der Schule nicht regelhaft statt. In ihrer individuellen Anschlussplanung (Berufs- und Studienorientierung) werden die Schülerinnen und Schüler gut von der Schule begleitet. Hierzu zählen beispielsweise die Berufspraktika und die Kompetenzfeststellungsverfahren.

Systematische Feedbackstrukturen für die Unterrichts- und Schulentwicklung gibt es kaum: So geben sich die Pädagoginnen und Pädagogen nicht regelhaft gegenseitig eine Rückmeldung, etwa auf der Basis von kollegialen Hospitationen. Unterrichtsbesuchen der Fachleitungen werden nicht als Möglichkeit des Feedbacks genutzt. Die Anwendung von Schülerfeedback, bei dem durch ein systematisches Gespräch über das Lernen ein besseres Verständnis der Prozesse im Unterricht bei allen Schulbeteiligten bewirkt wird, findet nur punktuell statt. Ein Feedback von Eltern und Sorgeberechtigten wird nicht systematisch und nicht regelmäßig eingeholt.

Die Prozess- und Ergebnisdaten zur Schul- und Unterrichtsentwicklung werden derzeit nicht systematisch aufbereitet und ausgewertet. Perspektivisch entwickeln Schulleitung und Förderkordinatorin eine konzeptionelle Nutzung der zur Verfügung stehenden Daten, wie beispielsweise KERMIT, um die Erkenntnisse für die weitere Unterrichts- und Schulentwicklung verwerten zu können.

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

Unterrichtsqualität

Der Unterricht an der Stadtteilschule Öjendorf zeichnet sich durch ein überwiegend ausgeprägtes Klassenraummanagement mit klaren Regeln und Strukturen und durch ein mehrheitlich freundliches, lernförderliches Unterrichtsklima aus, das in etwa auf dem Niveau der Unterrichtsqualität von vergleichbaren Schulen liegt. Äußerst deutlich wird die persönliche Zuwendung der Pädagoginnen und Pädagogen, durch die sie angemessen auf die unterschiedlichen Bedürfnisse ihrer Schülerinnen und Schüler reagieren können. Dies wird gestützt durch die multiprofessionelle Zusammensetzung der Jahrgangsteams mit Lehrkräften sowie Sonder- und Sozialpädagoginnen und -pädagogen, die zu einer intensiven Kooperation und klaren Zuständigkeiten im Rahmen der Förderung für die einzelne Schülerin und den einzelnen Schüler führt (siehe den Abschnitt „Zusammenarbeit“). Mit der Einführung der Schülerarbeits- und Projektzeiten, der Fördermodule und weiteren Kursangeboten am Nachmittag sowie perspektivisch durch die „Ich-Werkstatt“ ist die Schule dabei, die individuelle Förderung zunehmend systematisch zu verankern. Die Schule steht damit noch am Anfang und ist dabei, diesen Bereich konzeptionell weiterzuentwickeln. Derzeit wird die individuelle Förderung der Schülerinnen und Schüler wenig als einheitliche Unterrichtskultur der Stadtteilschule Öjendorf sichtbar. So findet die individuelle Förderung im regulären Unterricht überwiegend durch die Nutzung von Doppelbesetzungen und seltener durch differenzierte Aufgabenstellungen mit unterschiedlichen Schwierigkeitsgraden oder komplexen Aufgaben, in denen problemlösendes Denken und die Zusammenarbeit mit anderen Schülerinnen und Schülern trainiert werden können, statt.

Insgesamt liegt die individuelle Förderung der Schülerinnen und Schüler über der Unterrichtsqualität von Schulen aus der Referenzstichprobe. Innerhalb der Schule weist der Unterricht im Bereich der „Methodenvielfalt und Schüleraktivierung“ in seiner Ausprägung deutliche Unterschiede auf. Mit der Einführung von Lernmethoden im fünften Jahrgang ist die Stadtteilschule Öjendorf dabei, dieses systematisch zu verankern. Die Pädagoginnen und Pädagogen gehen überwiegend auf die Bedürfnisse der einzelnen Schülerinnen und Schüler ein und geben ihnen differenzierte Leistungsrückmeldungen im Unterricht. Die Reflexion des eigenen Lernprozesses durch die Schülerinnen und Schüler wird anhand des Logbuches deutlich. Ansätze der Reflexion finden sich darüber hinaus auch in anderen Lehr- und Lernprozessen der Stadtteilschule Öjendorf, wie beispielsweise im Rahmen von Schülerpräsentationen. Insgesamt ist die Reflexion des eigenen Lernprozesses im Unterricht an der Stadtteilschule Öjendorf hingegen kein etabliertes Vorgehen (vgl. den Abschnitt „Unterrichtsentwicklung: Feedback“).

Unterricht und Schulleben basieren im Wesentlichen auf einer positiven erzieherischen Grundhaltung, die anhand der aktuell verabschiedeten Schulregeln einen deutlichen Konsens erkennen lässt. Im Rahmen der Erziehungsprozesse legt die Schule Wert auf soziales Lernen, was sie durch ihre konzeptionelle Arbeit in diesem Bereich (vgl. den Abschnitt „Steuerungshandeln“) und die Zusammenarbeit mit Einrichtungen im Stadtteil unterstreicht.

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

Wirkungen und Ergebnisse

Die Schülerinnen und Schüler nehmen die Atmosphäre und das Miteinander der Schülerinnen und Schüler untereinander, aber auch zwischen den Pädagoginnen und Pädagogen und den Schülerinnen und Schülern überwiegend positiv wahr. Die Eltern fühlen sich mehrheitlich gut über die Schulentwicklungsprozesse informiert und betonen das Engagement der Schulleitung und der Pädagoginnen und Pädagogen. Die empfundene Arbeitsbelastung an der Stadtteilschule Öjendorf ist ebenso hoch wie die Arbeitszufriedenheit und die Bindung der Lehrkräfte an die Schule.

stark:

-

eher stark:

3.4 Einverständnis und Akzeptanz

3.5 Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

eher schwach:

-

schwach:

-

ohne Bewertung:

3.2 Bildungslaufbahnen und Schulabschlüsse/3.3 Anschlüsse und nachhaltige Wirkung