



# **Bericht der Schulinspektion 2018 – Zusammenfassung**

## **Heinrich-Wolgast-Schule**

Inspektionsbericht vom 07.02.2018 (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

Die Heinrich-Wolgast-Schule zeichnet sich durch ihr klares Profil als Kulturschule, als gebundene Ganztagschule und durch ihr türkisch-bilinguales Angebot aus. In den letzten Jahren sah sie sich vor allem durch ihr Wachstum und durch den sozialen Wandel in der Schülerschaft gefordert. Das neue Schulleitungsteam und das wachsende Kollegium leisten hier sehr engagierte Arbeit, auch in der Weiterentwicklung des Kultur- und des Türkischprofils. Gleichzeitig steht die Schule vor einer Vielfalt an Herausforderungen: Neben organisatorischen Aufgaben wie der Überarbeitung der Tagesrhythmisierung geht es insbesondere um die pädagogische Entwicklung der Schule; ein wichtiges Thema ist die Abgabe von Verantwortung vom Leitungsteam an das Kollegium bzw. gleichermaßen von den Lehrkräften an die Schülerinnen und Schüler. Dazu bedarf es einer Verständigung auf langfristige Ziele bzw. eines pädagogischen Grundkonsenses sowie daraus abgeleiteter Prioritäten.

## Steuerungshandeln

Die Heinrich-Wolgast-Schule wird von einem neuen Leitungsteam geführt, das die multiplen Herausforderungen der Schule im Alltag engagiert angeht: So wurde aufgrund sinkender Nachfrage das Türkischprofil erfolgreich neu organisiert. Das Kulturprofil (u. a. das Projekt „Jedem Kind ein Instrument – JeKi“) gewinnt mit dem Projekt „Theater und Schule – TuSCH“ und der Kulturwoche zunehmend an Kontur und Attraktivität. Um auf die Verdopplung der Schülerzahlen zu reagieren, wurden auf unterschiedlichen Ebenen Maßnahmen ergriffen. Vor allem wurde neues Personal gewonnen, es wurden neue Klassen gebildet, und die Raumkapazität wurde deutlich erweitert. Dann wurde angesichts des deutlich gewachsenen Kollegiums die Gremienstruktur (mit Steuergruppe, didaktischer Steuergruppe, Jahrgangsteams etc.) neu aufgesetzt und flankierend ein Organigramm inklusive Funktionsbeschreibungen erarbeitet. Nach diesen ersten Schritten müssen nun in der Zusammenarbeit zwischen den Funktionen und Gremien die Transparenz gestärkt und die Prozesse genauer definiert werden. Aktuell hat die Schule treffend identifiziert, dass in der gewachsenen Schule die Tagesrhythmisierung im 45-Minuten-Takt einen großen Belastungsfaktor bzw. einen wichtigen Schlüssel zur Innovation darstellt, und dazu eine Ziel- und Leistungsvereinbarung (ZLV) abgeschlossen (vgl. 1.G).

Die Leitung formuliert einen klaren Führungsanspruch, ist zentrale Herausforderungen engagiert angegangen und kann auf ein beachtliches Innovationstempo verweisen. Die zahlreichen Änderungen bedürfen jedoch einer engeren Rückbindung ans Kollegium. So werden Entscheidungen der Leitung teilweise als wenig transparent und Entscheidungsspielräume auch bei formaler Delegation als zu eng wahrgenommen. Das Kollegium erlebt diese Situation als belastend und fühlt sich nicht hinreichend in die strategische Ausrichtung der Schulentwicklung und in die Priorisie-

rung der einzelnen Entwicklungsschritte eingebunden. Auch wenn an der Schule in den vergangenen Jahren wichtige Entwicklungsarbeiten geleistet worden sind, ist die Bearbeitung dieser Themen vordringlich, um den gemeinsamen Weg der Schulentwicklung erfolgreich fortzusetzen. Wichtig wäre dabei auch die Aushandlung eines gemeinsamen pädagogischen Leitbildes, um von dort aus Maßnahmen zu priorisieren und in einer Gesamtkonzeption zu orchestrieren.

In der Personalentwicklung hat die Schulleitung klare Prioritäten darauf gesetzt, neues Personal zu gewinnen und einzuarbeiten. Dabei bleibt jedoch zu wenig Zeit für die systematische Förderung der anderen, bereits beschäftigten Pädagoginnen und Pädagogen. So konnte die Leitung außerhalb des Beurteilungsverfahrens nur in den ersten Jahrgängen und nur bei konkretem Anlass im Unterricht hospitieren. In der Folge fühlen sich viele in ihrer Arbeit nicht gesehen, wertgeschätzt und gefördert. Es fehlen strukturell verankerte Zeiten, um dem Abstimmungsbedarf im Rahmen der Klassen- und Jahrgangsteams, der Fachkonferenzen und der professionsbezogenen Teams in dem stark gewachsenen Kollegium gerecht zu werden. Infolge der Zwänge der problembehafteten Tagesrhythmisierung können Wünsche des Kollegiums zur Einsatzplanung, die auf eine engere und verbindlichere Zusammenarbeit abzielen (z. B. gemeinsame Klassenleitungen und reservierte Teamzeiten), öfter nicht umgesetzt werden.

Die Heinrich-Wolgast-Schule ist eine gebundene Ganztagschule. Die attraktiven Nachmittagsangebote werden teilweise von externen Honorarkräften oder Erzieherinnen und Erziehern der Schule, die unterschiedlich gut in die Schulgemeinschaft eingebunden sind, durchgeführt. Die Erzieherinnen und Erzieher sind auch am Vormittag tätig und stehen mit den Lehrkräften in regem pädagogischem Austausch; die Honorarkräfte werden zwar von Schulleitung und Ganztagskoordination eingeführt und begleitet; ein regelmäßiger pädagogischer Austausch mit den Lehrkräften findet jedoch nicht statt. Während sie einzelne Kursangebote sehr schätzen, sind die Schülerinnen und Schüler mit den vielen Stundenwechseln, der Tageslänge und vor allem mit der Qualität des Mittagessens unzufrieden. Als gravierendes Problem der Schule erweist sich der 45-Minuten-Takt der Stunden im gebundenen Ganztage. Denn der häufige Fächerwechsel ist für die Schülerinnen und Schüler ebenso wie für das Personal kräfteaufwendend und lässt kaum Platz für schülerzentriertes Lernen und Teamarbeitsphasen. Über eine Veränderung der Tagesrhythmisierung und die Einführung von 60- oder 90-Minuten-Stunden wird aktuell in einer Arbeitsgruppe beraten.

Die Beteiligungsmöglichkeiten der Schülerinnen und Schüler sowie ihrer Eltern sind an der Heinrich-Wolgast-Schule eingeschränkt. So gibt es zwar Gremien wie den Klassenrat, die Kinderkonferenz und den Elternrat. Im Interview wird aber deutlich, dass die formalen Mitwirkungsmöglichkeiten nicht wirklich ausreichen, um die Schülerinnen und Schüler zu mündigen Sachwaltern ihrer eigenen Interessen zu befähigen. Hierzu trägt auch die fehlende Resonanz der Schulleitung auf Anliegen der Schülerinnen und Schüler erheblich bei. Zwischen Elternrat und Schulleitung sind regelmäßige Treffen zwar fest etabliert. Dennoch fühlen sich die Eltern über die Schulentwicklung nur teilweise informiert und bei wichtigen Entscheidungen unzureichend eingebunden. Maßnahmen, um die Elternbeteiligung zu steigern, sind in der Schule nicht etabliert.

- stark:** -
- eher stark:** -
- eher schwach:**
  - 1.1 Führung wahrnehmen
  - 1.2 Die Entwicklung der Schule und des Lernens steuern
  - 1.3 Qualitätsmanagement etablieren
  - 1.4 Personalentwicklung
  - 1.6 Konzeptionelle Rahmenbedingungen des Ganztagsangebots sichern
  - 2.8 Die Schulgemeinschaft beteiligen
- schwach:** -

## Unterrichtsentwicklung: Zusammenarbeit

Die Pädagoginnen und Pädagogen der Heinrich-Wolgast-Schule arbeiten im Alltag oft und engagiert zusammen. Viele Absprachen finden jedoch im Alltag eher informell zwischen Tür und Angel statt, da der Konferenznachmittag und die Tagesrhythmisierung nicht genügend Besprechungszeit bieten. So sind die Intensität, die Systematik und die Verbindlichkeit der Kooperation letztendlich zu stark von den beteiligten Pädagoginnen und Pädagogen abhängig. Am weitesten verbreitet ist dabei der Austausch von Material. Eine arbeitsteilige Unterrichtsvorbereitung findet in einigen Jahrgängen statt, in anderen nicht. Formen der gemeinsamen Entwicklung (Kokonstruktion) prägen vor allem die Arbeit der Fachkonferenzen an den Curricula, die in einigen Fächern mittlerweile auch Unterrichtseinheiten und verbindliche Lehrwerke umfasst. Curriculare Absprachen sind jedoch zumeist nicht verbindlich, sondern haben oftmals nur Empfehlungscharakter. Zu begrüßen sind vor allem die Übergabekonferenzen zu Beginn jedes Schuljahres. Die Fachkonferenzen haben ebenfalls an einer Vereinheitlichung der Leistungserwartungen gearbeitet. Einen allgemeingültigen Standard, welche Aufgaben welche Profession im Fall einer Doppelsetzung hat, gibt es nicht, sodass dies in der Regel zu Stundenbeginn kurzfristig abgestimmt werden muss. Insgesamt fehlt es der Heinrich-Wolgast-Schule an einer gemeinsamen pädagogischen Leitidee für den Unterricht, die über die Schwerpunkte Kultur und Türkisch hinausgeht. Die Kollegialität im Alltag und die Bereitschaft zur Kooperation im Kollegium erscheinen professionsübergreifend hoch, werden in der Praxis jedoch durch fehlende Rahmenbedingungen erschwert.

stark:	-
eher stark:	-
eher schwach:	2.2 Systematische und verbindliche Zusammenarbeit / Curriculum
schwach:	-

## Unterrichtsentwicklung: Begleitung und Beurteilung, Feedback und Datennutzung

Die Schülerinnen und Schüler der Heinrich-Wolgast-Schule erhalten zwar im Unterricht bereits regelmäßig Feedback zu ihrem Lernen. Auch hat das Kollegium jüngst an der Vereinheitlichung der Leistungserwartungen gearbeitet. In der Unterrichtspraxis werden die Schülerinnen und Schüler jedoch kaum dazu angehalten, ihre eigenen Lernwege und -erfolge zu reflektieren. Auch erhalten sie selten die Chance, im Lernen eigene Schwerpunkte zu setzen. Denn Unterrichtsmethoden wie Wochenpläne, Stationen oder Werkstätten, die das selbstbestimmte und von der eigenen Neugierde gelenkte Lernen ermöglichen, sind die Ausnahme. Die jährlichen Lernentwicklungsgespräche werden einheitlich durchgeführt. Auf welche Art die vereinbarten Ziele im Unterrichtsalltag jedoch in Erinnerung gehalten werden und wie gemeinsam überprüft wird, ob sie schon erreicht wurden, hängt völlig von der Lehrkraft ab und ist somit nicht systemisch abgesichert. Insgesamt werden die Schülerinnen und Schüler in der Heinrich-Wolgast-Schule somit nicht ausreichend darin gefördert, sich auf der Basis einer realistischen Selbsteinschätzung ihrer Stärken und Schwächen eigene Lernziele zu setzen und diese mit Unterstützung der Lehrkräfte selbstständig zu verfolgen.

Die Heinrich-Wolgast-Schule erhebt kaum Wissen über die eigene Unterrichtsqualität, um daraus Ansatzpunkte für die Verbesserung des Unterrichts abzuleiten. So finden kollegiale Unterrichtsbesuche, Unterrichtshospitationen durch die Fachleitung oder die Schulleitung genauso selten statt, wie sich Lehrkräfte von ihren Schülerinnen und Schülern ein Feedback zu ihrem Unterricht geben lassen. Die Ergebnisse von KERMIT werden zwar adressatengerecht an die jeweiligen Gruppen kommuniziert. Über die Förderung der einzelnen Lerngruppe hinaus ist es jedoch nicht üblich, hieraus gemeinsam Impulse für die Unterrichtsentwicklung abzuleiten.

<b>stark:</b>	-
<b>eher stark:</b>	-
<b>eher schwach:</b>	2.5 Lernentwicklung begleiten und Leistungen beurteilen
<b>schwach:</b>	2.6 Den Unterricht kontinuierlich weiterentwickeln: Feedback und Daten für die Unterrichtsentwicklung nutzen

## Unterrichtsqualität

An der Heinrich-Wolgast-Schule herrscht noch vorwiegend ein traditioneller Unterrichtsstil vor; so schließt sich meist an eine kurze gemeinsame Einführung eine lange Phase der Einzelarbeit ohne Differenzierung an, bei der die Lehrkräfte ihre Schülerinnen und Schüler individuell und engagiert unterstützen. Damit bietet der Unterricht zu wenig Gelegenheit für die Schülerinnen und Schüler, ihr Lernen aktiv mitzugestalten. Im Detail ergibt sich folgendes Bild:

Der Unterricht zeichnet sich durchgängig durch seine gute Lernatmosphäre und den stets freundlichen und wertschätzenden Umgangston aus. Die Regeln, die Struktur und die Arbeitsaufträge sind den Schülerinnen und Schülern immer klar. Sie werden von den Pädagoginnen und Pädagogen gut in ihrem Lernprozess begleitet. So gehen diese viel herum, überprüfen den Lernfortschritt der Schülerinnen und Schüler, geben ihnen differenzierte Rückmeldung und unterstützen, loben und ermutigen sie. Im Sinne eines guten Klassenmanagements behalten die Lehrkräfte einen guten Überblick und gehen mit Störungen angemessen um. Die Lernziele und der Ablauf der Stunden sind mehrheitlich, aber nicht durchgängig transparent. Die Aufgabenformate, die die Schülerinnen und Schüler vorwiegend in Einzel- und manchmal in Partnerarbeit bearbeiten, sind dabei eher engführend, wenig entdeckend oder problemlösend angelegt, sondern eher auf das Einüben des an der Tafel oder am Whiteboard Vorgestellten ausgerichtet. Vergleichsweise oft haben diese Aufgaben einen Alltagsbezug und wecken bei den Schülerinnen und Schülern Interesse. Gleichzeitig sind sie selten differenziert, indem Schülerinnen und Schüler gemäß ihren individuellen Stärken und Interessen an verschiedenen Aufgaben zum gleichen Thema arbeiten können. Insofern gehen die Lehrkräfte auf die wahrgenommene große Leistungsheterogenität nur durch unterschiedliche Unterstützung, aber nicht durch differenzierten Unterricht ein. Abgesehen von der Zusammenarbeit mit der Tischnachbarin oder dem Tischnachbarn übernehmen die Schülerinnen und Schüler nur selten Verantwortung für das Lernen ihrer Mitschülerinnen und Mitschüler, etwa in einem Chefsystem oder durch Schülervorträge. Nur selten werden die Schülerinnen und Schüler darin unterstützt, ihr eigenes Lernen zu reflektieren. Zusammenfassend ist der Unterricht damit engagiert und vorwiegend lehrerzentriert, lässt den Schülerinnen und Schülern aber zu wenig Raum zur Verantwortungsübernahme.

Die zusätzliche Förderung ist weitgehend gut aufgesetzt. So bietet die Heinrich-Wolgast-Schule Schülerinnen und Schülern mit besonderen Interessen und Stärken spezielle Angebote, wozu Türkisch, der Instrumentalunterricht (JeKi-Projekt) und Probex sowie der Mathematikzirkel gehören.

Die Schule arbeitet fest mit einer Lerntherapeutin, einer Ergotherapeutin und ehrenamtlichen Lesepatinnen und -paten zusammen. Alle an Förderung, Beratung und Inklusion beteiligten Funktionsträger treffen sich regelmäßig in der Inklusionsrunde, um ihre Arbeit abzustimmen. In ihrem Förderkonzept beschreibt die Schule die Standards ihrer Förderarbeit. Mit der neuen Begabungs-koordinatorin soll dieser Bereich zukünftig gestärkt werden. Die Förderpläne sind von unterschiedlicher Qualität. Die additive Förderung ist teilweise ungünstig in den Tag eingebettet, so dass Schülerinnen und Schüler für die Förderung den Regelunterricht verpassen oder sich am Nachmittag nur noch schwer konzentrieren können.

Alle Gruppen stimmen darin überein, dass die Heinrich-Wolgast-Schule im Bereich der Erziehung und des sozialen Lernens noch Entwicklungsbedarf hat. So ist in der Unterrichtspraxis zwar durchgängig ein klares Regelsystem zu erkennen. Auch sind die Schulregeln sowie die Klassenregeln in vielen Räumen allseits präsent, werden von den Schülerinnen und Schülern jedoch als vorgegeben erlebt, obwohl sie nach Auskunft der Schule vor Jahren mit Schülerinnen und Schülern erarbeitet worden sind. Mit ihren Konflikten fühlen sich die Schülerinnen und Schüler in den Pausen bisher oft alleingelassen, da die Aufsichtspersonen die Lösung an die Schülerinnen und Schüler selbst zurückdelegieren. Ein für diesen Ansatz notwendiges flankierendes Streitschlichterprogramm gibt es jedoch nicht. Die Schule plant nun jedoch die Einrichtung der „Drachenhöhle“ als Anlaufstelle in der Pause, in der zukünftig Schülerinnen und Schüler bei Konflikten Unterstützung erhalten sollen. Mit dem Drachentraining im Jahrgang 1 ist nun ein präventives Programm zum sozialen Lernen eingeführt worden. Andere Maßnahmen erfolgen anlassbezogen, sodass die Kompetenzen der Erzieherinnen und Erzieher sowie der Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen konzeptionell nicht ausreichend genutzt werden.

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

## Wirkungen und Ergebnisse

Die Schülerinnen und Schüler sowie ihre Eltern sind mit der Schule laut den Fragebögen überwiegend zufrieden. So fühlen sich die Schülerinnen und Schüler hier sehr wohl, mögen ihre Pädagoginnen und Pädagogen, das Gelände sowie das JeKi-Angebot. Unzufrieden sind sie vor allem mit dem Mittagessen und damit, dass Streitigkeiten in den Pausen nicht ausreichend geklärt werden. Die Eltern kritisieren darüber hinaus die aus ihrer Sicht schlechte Information über die Schulentwicklung und sie betreffende Fragen.

Die Pädagoginnen und Pädagogen zeigen sich ihrer Schule stark verbunden und arbeiten mit viel Engagement und Idealismus mit ihrer Schülerschaft. Sie erleben die gegenseitige Unterstützung im Kollegium als außergewöhnlich gut. Dennoch fühlen sie sich aktuell belastet, was nicht zuletzt auf die vielen Veränderungen durch das Schulwachstum und die aktuelle Ganztagsrhythmisierung zurückgeführt wird. Auch beeinträchtigen die Probleme in der Zusammenarbeit zwischen Leitung und Kollegium beide Seiten in ihrer allgemeinen Zufriedenheit.

<b>stark:</b>	-
<b>eher stark:</b>	3.4 Einverständnis und Akzeptanz
<b>eher schwach:</b>	3.5 Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

schwach:

ohne Bewertung:

-

3.2 Bildungslaufbahnen und Schulabschlüsse

3.3 Anschlüsse und nachhaltige Wirkung