


$$E=MC^2$$

Bericht der Schulinspektion 2015 – Zusammenfassung Westerschule Finkenwerder

Inspektion vom 07.12.2015 (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

Steuerungshandeln

Die Westerschule Finkenwerder steht vor der Aufgabe, die Entwicklung von einer integrativen Regelschule zu einer inklusiven Schule so zu gestalten, dass bisher Erreichtes gesichert wird und neue Entwicklungen systematisch herbeigeführt werden. Der Aufgabe der Umstrukturierung von einer integrativen Regelschule zur inklusiven Beschulung hat sich die Schulleitung mit Sensibilität genähert. Das Steuerungshandeln ist dabei darauf ausgerichtet, das erfolgreiche Lernen jedes einzelnen Kindes durch individualisierten Unterricht und individuelle Begleitung sowie Förderung zu unterstützen. Es knüpft hier am Selbstverständnis der Kolleginnen und Kollegen an, das in der Zeit der integrativen Regelschule gewachsen ist. Die Schulleitungsgruppe war lange Zeit nicht vollständig besetzt, und ihre Zusammensetzung verändert sich u. a. durch die bevorstehende Pensionierung des Schulleiters auch weiterhin. Ein gemeinsames Leitungsverständnis sowie eine gemeinsame Vision der Leitungsgruppe hinsichtlich der Frage, in welche Richtung sich die Schule langfristig entwickeln soll, sind daher erst in Ansätzen deutlich. Gleichwohl fühlen sich die Schulöffentlichkeit und die Kolleginnen und Kollegen mehrheitlich angemessen informiert, und die Mitglieder der Schulleitung stehen für Gespräche zur Verfügung. Teilweise wünschen sich die Beteiligten eine aktivere und frühzeitigere Weitergabe von Informationen sowie eine deutlichere Prioritätensetzung. Die Schulleitung delegiert Verantwortung, indem sie z. B. angemessene Entscheidungsspielräume oder Kooperationsmöglichkeiten eröffnet. So steht einmal wöchentlich ein Zeitfenster für die Zusammenarbeit in den Schulentwicklungskonferenzen, den Stufenkonferenzen, den Fachkonferenzen oder den Klassenteamsitzungen zur Verfügung.

In den Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV) hat die Schule Entwicklungsziele festgelegt, die die aktuellen Anforderungen der Schulentwicklung aufgreifen und auf das Lernen der Schülerinnen und Schüler fokussiert sind. Entsprechend den ZLV arbeitet die Schule aktuell schwerpunktmäßig an der Vereinheitlichung der Leistungsbeurteilung und der Weiterentwicklung des Unterrichts sowie des Ganztags. Teilweise werden die Ziele bzw. die Projekte der Schule durch sinnvolle Umsetzungsmaßnahmen strukturiert. In den vergangenen Jahren ist es der Schule in einigen Bereichen – etwa beim Ganztag und bei der Etablierung der Kinderkonferenz und des Klassenrates – gelungen, die Nachhaltigkeit von Entwicklungsprozessen zu gewährleisten. Viele in früheren Jahren gewachsene Arbeitsergebnisse, wie gemeinsame Schulregeln oder die Streitschlichter, sind jedoch nicht mehr verlässlich etabliert oder werden zurzeit unterschiedlich umgesetzt (z. B. Dauer der Lernentwicklungsgespräche). Die

Schule steht daher vor der Aufgabe, stärker festzulegen, welche (Mindest-)Standards für alle verbindlich gelten sollen, und ein verbindliches Qualitätsmanagement zu etablieren.

Die Schulleitung begegnet den Kolleginnen und Kollegen mit einer wertschätzenden Grundhaltung und ermöglicht eine konstruktive Kommunikation. Außerdem fördert sie die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, indem sie ihnen Eigeninitiative ermöglicht und sie an wichtigen Entscheidungen beteiligt. Die Steuerungsebene begleitet die individuelle Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter v. a. im Rahmen der Beurteilungsgespräche und der an die Unterrichtsbesuche anschließenden Rückmeldegespräche. Mehrheitlich machen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deutlich, dass sie sich in ihren Kompetenzen gesehen und wertgeschätzt fühlen. Unter anderem durch diese Unterrichtshospitationen, die Teilnahme an Fachkonferenzen und durch Gespräche verschafft sich die Steuerungsebene Kenntnis über die Kompetenzen der Lehrkräfte, sodass deren Möglichkeiten und Grenzen bei der Einsatzplanung erfolgreich berücksichtigt werden. Die gesamtschulischen Fortbildungen sind auf die aktuellen Schulentwicklungsthemen ausgerichtet. Insgesamt ist die systematische Weiterentwicklung der Professionalisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jedoch erst in Ansätzen in den Qualitätszyklus eingebunden und die gesamtschulische Wirksamkeit von Fortbildungen bleibt gering.

Die Schülerinnen und Schüler sowie die Eltern werden aktiv an der Gestaltung des Schullebens und der Weiterentwicklung der Schule beteiligt. So kann sich die Schule auf eine gewachsene Tradition aktiver Unterstützung durch die Eltern bei der Gestaltung von Festen oder in der aktiven Mitarbeit im Unterricht stützen. Außerdem wirken die Eltern in den Lehrer- und den Schulkonferenzen mit. Die Kinder bringen ihre Anliegen im Klassenrat und in der Kinderkonferenz ein und beeinflussen so wirksam die Entwicklung der Schule. Dies zeigt sich z. B. in einzelnen Regeln, die von der Kinderkonferenz für die Schule entwickelt wurden, oder im Schulkiosk, der auf deren Initiative hin eingeführt wurde.

Die Westerschule Finkenwerder hat sich erfolgreich von einer traditionellen Grundschule zu einer teilgebundenen Ganztagschule entwickelt. Über die Schaffung einer Funktionsstelle für den Ganzttag ist es gelungen, die zahlreichen hiermit verbundenen Aufgaben zu bewältigen und ein verlässliches Angebot zu gewährleisten. Fünfmal wöchentlich können die Schülerinnen und Schüler in der Schulmensa ein warmes Essen einnehmen, und zweimal wöchentlich findet nachmittags verbindlich Unterricht statt. An den übrigen Nachmittagen entscheiden die Eltern, ob ihre Kinder an einem der Angebote teilnehmen. Jede Klasse hat mehrmals wöchentlich eine Übungs- und Lernzeit, in der anstelle der tradierten Hausaufgaben geübt, gelernt und auch gemeinsam gespielt wird. Der Informationsfluss zwischen den unterschiedlichen Personen, die z. B. in Wahlkursen am Nachmittag, in der Freizeit oder im Unterricht für die Kinder verantwortlich sind, funktioniert zuverlässig.

stark:	-
eher stark:	1.1 Führung wahrnehmen, 1.4 Verantwortung für das Personal wahrnehmen 1.G Konzeptionelle Rahmenbedingungen des Ganztagsangebots sichern, 2.8 Die Schulgemeinschaft beteiligen
eher schwach:	1.2 Die Entwicklung der Schule und des Lernens steuern/1.3 Qualitätsmanagement etablieren
schwach:	-

Unterrichtsentwicklung: Zusammenarbeit

An ihrer Tradition als ehemalige integrative Regelschule anknüpfend kooperieren die Kolleginnen und Kollegen auch professionenübergreifend sehr eng. Dies zeigt sich z. B. im hohen informellen Austausch und in der großen gegenseitigen Unterstützung. Regelmäßige Kooperationszeiten an einem festen Wochentag, Lehrerarbeitsräume und v. a. die gemeinsame, dem einzelnen Kind zugewandte Grundhaltung erleichtern die Zusammenarbeit. Die beschriebene enge Kooperation bewirkt, dass der Unterricht viele Gemeinsamkeiten aufweist und z. B. auch viele Klassenräume ähnlich gestaltet sind. Die Kolleginnen und Kollegen haben einige langfristige und verbindliche pädagogische Absprachen getroffen. Dies betrifft z. B. das Mediacurriculum, die curricularen Zielformulierungen und die Ateliers. In den Ateliers können die Schülerinnen und Schüler der Jahrgänge zwei bis vier jede Woche eines von mehreren Angeboten wählen, mit dem sie sich in der Atelierzeit intensiver befassen möchten. Die Weiterentwicklung der Fächer findet in den Fachkonferenzen statt. Das Steuerungshandeln ist dabei darauf ausgerichtet, den Lehrkräften Freiräume für die Gestaltung ihres Unterrichts offenzuhalten. Dadurch soll jede Kollegin und jeder Kollege die eigenen unterrichtlichen Kompetenzen entfalten. Die curricularen Absprachen setzen folgerichtig Schwerpunkte bei der Definition der angestrebten Kompetenzen, um den Kolleginnen und Kollegen auf diese Weise unterschiedliche Wege zu deren Realisierung offenzuhalten. Passend zu diesem Ansatz arbeitet die Schule derzeit an der Vereinheitlichung der Leistungsbewertungen.

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

Unterrichtsentwicklung: Begleitung und Beurteilung, Feedback und Datennutzung

Für die Schülerinnen und Schüler sowie die Eltern sind die Leistungserwartungen transparent. Die Kolleginnen und Kollegen führen neben zahlreichen Gesprächen zwei Lernentwicklungsgespräche (LEG) durch. Diese sind weitgehend standardisiert und berücksichtigen auch die Kermit-Ergebnisse. An den im LEG festgelegten Zielen wird in der Folgezeit gearbeitet. Alle Klassen arbeiten mit Wochenplänen, die überwiegend individualisiert sind (siehe den Abschnitt 2.1, „Die Lehr- und Lernprozesse gestalten“). Diese zielen neben der Differenzierung darauf, die Schülerinnen und Schüler darin zu unterstützen, wichtige Fähigkeiten für das selbstorganisierte Lernen zu erwerben. Sie unterstützen diese darin, Verantwortung für das eigene Lernen zu übernehmen. Elemente zur bewussten Reflexion der eigenen Arbeit sind allerdings nicht systematisch in die Wochenpläne integriert.

Eine systematische kollegiale Feedbackkultur durch Lehrkräfte oder Schülerinnen und Schüler ist nicht verbindlich etabliert. Im Rahmen der kollegialen Kooperation gehört das gegenseitige Feedback jedoch zur selbstverständlich gelebten Kultur. In Stufenkonferenzen mit der Schulleitung werden die Kermit-Ergebnisse in Bezug auf Konsequenzen für die Unterrichts-

gestaltung ausgewertet und mögliche Veränderungen wie eine veränderte Gestaltung des Zehner-Übergangs im Mathematikunterricht entworfen.

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

Unterrichtsqualität

Der Unterricht an der Westerschule Finkenwerder weist eine gute Qualität auf und liegt über der durchschnittlichen Unterrichtsqualität anderer Hamburger Grundschulen. Er ist durch ein ausgesprochen freundliches und zugewandtes Lernklima sowie durch eine klare und angemessene Klassenführung gekennzeichnet. So sind beispielsweise die Arbeitsaufträge und die Erklärungen verständlich formuliert, Fehler werden als Lernchance genutzt und individuelle Lernfortschritte oder Verhaltensweisen kontinuierlich durch Lob verstärkt.

Die Motivation der Schülerinnen und Schüler, sich konzentriert mit dem Lerngegenstand auseinanderzusetzen, ist häufig hoch. Die Schülerinnen und Schüler erhalten im Vergleich zum Unterricht an anderen Hamburger Grundschulen häufiger die Gelegenheit, sich selbstorganisiert mit den vorgegebenen Aufgaben zu befassen, und werden hierbei durch differenzierte Leistungsrückmeldungen unterstützt. Gleiches gilt für den Bereich der Differenzierung: In rund 60 Prozent der beobachteten 40 Sequenzen wurden die individuellen Lernvoraussetzungen sowohl in der Unterrichtsplanung als auch in der Unterrichtsdurchführung berücksichtigt. Vielfach arbeiten die Schülerinnen und Schüler an differenzierten Wochenplänen (siehe hierzu Abschnitt 2.5, „Die Lernentwicklung begleiten und Leistungen beurteilen“). Eine untergeordnete Rolle spielen dabei Aufgaben, die ein problemlösendes und/oder entdeckendes Lernen fördern, sowie die Reflexion eigener Lernprozesse, die noch nicht systematisch verankert ist.

Die Schule hat ein ausführliches Sprachförderkonzept, aber noch kein „Gesamt-Förderkonzept“ erarbeitet. Die ausführlichen Förderpläne erfüllen die behördlichen Vorgaben. Etliche Kolleginnen und Kollegen verfügen über besondere Kompetenzen für die Förderung, z. B. als Sprachlernbegleiterin bzw. -begleiter, als Lerntherapeutin bzw. -therapeut oder als Prima-Moderatorin bzw. -Moderator. Jede Woche ergänzen eine Logopädin und eine Ergotherapeutin die schulische Förderarbeit. Das Förder- und Forderangebot berücksichtigt die Heterogenität der Schülerschaft und ist auf das bestmögliche Lernen aller Schülerinnen und Schüler ausgerichtet. So gibt es verschiedene Angebote für leistungsschwächere (z. B. die Mathe- und die Sprachförderung) und für leistungsstarke Schülerinnen und Schüler (z. B. Probex). Außerdem gibt es diverse besondere Angebote, wie den Tanzunterricht, das Atelier-Konzept, die Chöre, den Hake-Lauf oder die Nachmittagsangebote.

Die Schule unterstützt das soziale Lernen erfolgreich. Von besonderer Bedeutung sind hierfür der Klassenrat und die Klassenregeln, aber auch einzelne Maßnahmen wie die Klassenpatenschaften. Die Schule arbeitet daran, ein soziales Kompetenztraining zu etablieren. Die Schulregeln wurden in den letzten Jahren wenig gepflegt. Die Kolleginnen und Kollegen sowie die Eltern würden diese früher verbindlichen und präsenten Schulregeln gerne reaktivieren und

weiterentwickeln und wünschen sich hierfür eine klare Steuerung/Unterstützung durch die Steuerungsebene (siehe hierzu Abschnitt 1.3, „Qualitätsmanagement etablieren“).

- 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 fühlen sich sehr wohl in der Schule. Sie fühlen sich individuell wahrgenommen und sehr unterstützt und schätzen außer dem zugewandten Verhalten der Lehrerinnen und Lehrer besonders die Gestaltung des Unterrichts. Auch die Eltern sind insgesamt überwiegend zufrieden mit der schulischen Arbeit. Sie schätzen z. B. die Festkultur der Schule, wünschen sich jedoch Veränderungen in der Gestaltung der Übungs- und Lernzeiten, einen Ausbau der Forderangebote sowie eine stärkere Öffentlichkeitsarbeit. Die Kolleginnen und Kollegen schätzen das kollegiale Arbeitsklima und die Möglichkeiten, ihre beruflichen Ziele an der Schule zu verwirklichen.

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