



# **BERICHT DER SCHULINSPEKTION 2019 ZUSAMMENFASSUNG**

## **SCHULE REDDER**

Inspektionsbericht vom 28.02.2019 (2. Zyklus)



**ifbq**

Institut für Bildungsmonitoring  
und Qualitätsentwicklung

## **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 Schule Redder ist im Rahmen der Schulstrukturreform aus einem Grund-, Haupt- und Realschulstandort zu einer Grundschule erwachsen. In den letzten Jahren hat sie sich stetig – auf mittlerweile vier bis fünf Züge – vergrößert.

## **Steuerungshandeln**

Die Schule Redder hat für die Steuerung mehrere Gremien geschaffen. Das aus drei Personen bestehende Schulleitungsteam trifft sich wöchentlich zum Austausch und zur Absprache über die kurzfristig anliegenden Aufgaben.

Ein großer Anteil der alltäglichen Schulorganisation wird an die Jahrgangsteams delegiert. Für jeden Jahrgang gibt es ein festes Team, wobei sich die Zugehörigkeit zu einem Team aus der Klassenlehrerschaft des entsprechenden Jahrgangs ergibt. Fachlehrerinnen und Fachlehrer des Jahrgangs gehören dem Team an, wenn sie keine weitere Klassenlehrerschaft haben.

Der Austausch der Jahrgänge untereinander und mit der Schulleitung wird über regelmäßige Treffen der Jahrgangsteamsprecherinnen und -sprecher ermöglicht. Dieses Sprechergremium wird innerhalb der Schule als Steuergruppe bezeichnet.

Die Schulleitung, welche selbst mit zwei Kolleginnen in dem Gremium vertreten ist, bestimmt die weiteren Mitglieder dieser Gruppe. Hier werden neben jahrgangsübergreifenden Absprachen auch Aufgaben besprochen, welche die Schulleitung über dieses Gremium an die Jahrgangsteams mit großer Verbindlichkeit delegiert. Somit hat dieses Gremium eine Scharnierfunktion inne, und die Schulleitung nutzt dies, um Schulentwicklungsthemen der Schule zu sammeln und daraus Themen für Fortbildungen zu generieren. Häufig ergeben sich hieraus auch direkte Anfragen an die Schulleitung, wie z. B. ein Antrag auf Überarbeitung eines Förder- und Förderkonzepts.

Themen der Schul- und Unterrichtsentwicklung werden von diesen Gruppen ziel führend bearbeitet, jedoch ohne ein standardisiertes Vorgehen. Dabei ist die Frage, wie genau man sich und welche Gruppe sich einem Thema zuwendet, von der Ausgangslage der Problemstellung abhängig.

Die entwicklungsspezifischen Fragen entstehen auf verschiedene Weise. Zum einen sind es Aspekte, die aktuell an die Schule herangetragen werden, teilweise von Be-

hördenseite, aber auch von den Erziehungsberechtigten, zum anderen handelt es sich um Veränderungswünsche, die sich aus dem Kollegium heraus generieren und durch eine Arbeitsgruppe bearbeitet werden sollen. So ist ein Konzept für die Erstellung und Einführung eines Methodencurriculums angebahnt, der Prozess der inhaltlichen Arbeit dauert noch an. Die Entwicklungsvorhaben folgen dabei nicht unbedingt einer vorher entwickelten Vision oder einem Entwicklungsziel. Das System zeigt sich hierbei eher flexibel, hat dadurch aber auch Schwierigkeiten, allen Beteiligten einen standardisierten Weg aufzuzeigen, wie man sich mit Ideen und Vorschlägen einbringen kann.

Instrumente der Personalentwicklung sind an der Schule wenig systematisch angelegt. Unterrichtshospitationen sind im Rahmen der Beurteilung vorgesehen, und es besteht durch die kommunikative Nähe der Schulleitung zum Kollegium ein Wissen über das Profil der Pädagoginnen und Pädagogen. Dennoch wurden keine strukturierten Kommunikationssysteme oder andere Möglichkeiten eines professionellen Austauschs installiert, wie z. B. Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche oder außerordentliche Hospitationen mit Auswertungsgespräch. Dies führt auch in Bereichen der Übernahme von Funktionsaufgaben oder Beförderungsstellen durch Pädagoginnen und Pädagogen zu Intransparenz und Überraschungen. Möglichkeiten, durch gezielte und individuelle Fortbildungen Personalentwicklung voranzutreiben, werden punktuell genutzt. Beteiligung und Partizipation sind durch die vorhandenen Strukturen noch nicht gewährleistet.

Die Schule Redder ist eine Grundschule im System der „ganztägigen Bildung und Betreuung an Schulen“ (GBS). Es gibt einen intensiven und strukturierten Austausch zwischen dem Träger und der Schule über alle Belange, welche den Ganzttag betreffen. Dadurch können sehr gute Rahmenbedingungen für eine ganztägige Beschulung ermöglicht werden. Übergabezeiten im Schulalltag, regelmäßige Austauschzeiten zwischen den Beteiligten beider Systeme und eine gemeinsame konzeptionelle Arbeit, welche umfänglich durch die Ganztagskoordinatorin getragen wird, sind Merkmale der Schule.

Die Schulgemeinschaft ist sehr aktiv und wird durch die Schule bei Entwicklungsprozessen fest eingebunden. Es besteht eine vertrauensvolle und intensive Zusammenarbeit zwischen der Schulleitung und den Elternngremien. Auch sind Arbeitsgruppen, die z. B. die Weiterentwicklung des Schulhofs bearbeiten, durch die Beteiligung der Erziehungsberechtigten erweitert worden.

Die Schülerinnen und Schüler sind überwiegend über die Klassenleitung und die fest verankerten Klassenratsstunden eingebunden. Ein Schülerrat, an dem sich die Klassensprecherinnen und Klassensprecher treffen, findet sporadisch statt.

- |                      |  |
|----------------------|--|
| <b>stark:</b>        | 1.G Konzeptionelle Rahmenbedingungen des Ganztags sichern  |
| <b>eher stark:</b>   | 1.1 Führung wahrnehmen<br>2.8 Die Schulgemeinschaft beteiligen   |
| <b>eher schwach:</b> | 1.2 Die Entwicklung der Schule und des Lernens steuern/<br>1.3 Qualitätsmanagement etablieren<br>1.4 Personalentwicklung |
| <b>schwach:</b>      | -  |

Unterrichtsentwicklung:  
**Zusammenarbeit**

Die Schule Redder hat durch die feste Implementierung von Jahrgangsteams mit umfänglichen Aufgaben ein sehr intensives Kooperationsniveau entwickelt. Dies ist von der Schulleitung durch Teamzeiten gesteuert. Innerhalb der Jahrgangsteams werden durch starke Synchronisation in den Fächern Mathematik, Deutsch, Englisch und Sachunterricht die gleichen Klassenarbeiten geschrieben. Auch die Bewertungsmaßstäbe werden hier normiert und abgesprochen.

Diese umfängliche und intensive Zusammenarbeit setzt sich in weiteren Aspekten des Schulalltags fort. So sind Absprachen schnell und gut möglich, und Kooperation kann man in einzelnen Jahrgangsteams finden, z. B. durch den gemeinsam geplanten und umgesetzten Unterricht. Die Pädagoginnen und Pädagogen können sich intensiv austauschen und schnell sinnvolle und angemessene Lösungen besprechen und umsetzen. Die Pädagoginnen und Pädagogen fühlen sich ihrem Team meist sehr verbunden und stellen dies deutlich heraus. Am Ende des Schuljahrs ist ein Austauschsystem für die Jahrgänge installiert. So sind Entwicklungen und Erfahrungen aus einem Jahrgang für den darauffolgenden nutzbar. Dieser sehr hohe Grad an Zusammenarbeit setzt sich aber nicht in allen Fächern und Jahrgangsteams durch.

Die Curricula werden regelmäßig angepasst und erweitert. Dafür verantwortlich sind nicht allein die Fachschaften. So gibt es auch unterrichtliche Veränderungen mit curricularer Wirkung, die innerhalb des Jahrgangsteams entwickelt und erprobt werden. Die von den Jahrgangsteams als gelungen und umsetzbar erachteten Unterrichtseinheiten werden ins Curriculum integriert.

Die Schule nutzt ein Schulcurriculum, welches an das Methodencurriculum angebunden ist, für die inhaltliche Ausrichtung auf die Klimaschule. Dieses Konzept ermöglicht fächerübergreifendes Arbeiten. Durch die Hinwendung zum Konzept der Klimaschule sind die Fachbereiche von der Schulleitung aufgefordert, Inhalte zu diesem Thema zu entwickeln und verbindlich durchzuführen.

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

Unterrichtsentwicklung:  
**Begleitung und Beurteilung, Feedback und Datennutzung**

Einmal im Jahr findet ein Lernentwicklungsgespräch statt. Dazu werden zur Vorbereitung auf die Gespräche Selbsteinschätzungsbögen an die Schülerinnen und Schüler sowie Einschätzungsbögen an die Erziehungsberechtigten und an die Fachlehrerinnen und Fachlehrer verteilt. Die gemeinsam entwickelten Lernziele tangieren primär das Arbeits- und Sozialverhalten. Durch verschiedene Systeme werden

die Ziele gesichert und im Schulalltag präsent gehalten. Eine Rückmeldung an die Schülerinnen und Schüler, ob und inwieweit ein Ziel erreicht wurde, ist jedoch nicht immer gewährleistet. Teilweise gibt es erst nach einem Jahr, beim neuen Lernentwicklungsgespräch, eine individuelle Rückmeldung.

Bei der Einschätzung der individuellen Lernentwicklung ziehen die Pädagoginnen und Pädagogen Kompetenzraster heran, die auch im weiteren Schritt für die Diagnostik und Einteilung in Förder- und Forderbänder genutzt werden. Auch werden die Erziehungsberechtigten immer am Beginn eines Schuljahrs zentral auf dem Elternabend über Inhalte, Kompetenzanforderungen und Beurteilungskriterien der einzelnen Fächer informiert. Durch die Nutzung unterschiedlicher Diagnostiken gelingt es der Schule, die Schülerinnen und Schüler individuell zu unterstützen. Neben den Förderplänen für Schülerinnen und Schüler mit einem §-12-Status gibt es die Lernvereinbarungen nach § 45 und weitere Lernpläne für die individuelle Gestaltung des Lernens.

Ein Konzept zur Nutzung von Feedbacksystemen im Unterricht, wie z.B. kollegiale Hospitationen oder Schülerinnen-und-Schüler-Lehrkraft-Feedback, ist nicht installiert. Die Leistungsdaten wie KERMIT oder weitere Testungen werden für die Weiterentwicklung der Unterrichtsentwicklung herangezogen. Ein standardisierter Umgang mit diesen Daten ist zum Teil angelegt.

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

## Unterrichtsqualität

Der Unterricht an der Schule Redder zeichnet sich durch Kontinuität und gleichbleibende gute Strukturierung aus. Es herrscht eine lernförderliche Atmosphäre, und den Schülerinnen und Schülern ist meist klar und deutlich, welche Anforderungen gerade an sie gestellt werden. Insgesamt herrscht eine hohe Aufgaben- und Anforderungstransparenz an die Schülerinnen und Schüler.

Der Unterricht zeigt wenig methodische Vielfalt. Vorrangig herrschen lehrerzentrierte Phasen mit klarer Aufgabenstellung vor. Innere Differenzierung ist zu meist über die Aufgaben gegeben, teilweise wird mit unterschiedlichen Arbeitsblättern mit unterschiedlichen Niveaustufen gearbeitet. Der Unterrichtsfluss ist konstant, wodurch eine intensive Nutzung der Lernzeit möglich ist. Stütze dafür ist neben der häufig erkennbaren klaren Strukturierung auch das gute Sozialklima zwischen den Schülerinnen und Schülern und zwischen den Lehrenden und den Schülerinnen und Schülern. Es lässt sich eine hohe inhaltliche und thematische Synchronisation innerhalb der Stunden eines Jahrgangs feststellen. So sind unterrichtliche Themen zum gleichen Zeitpunkt eines Jahrgangs häufig sehr ähnlich in den Methoden und gleich in den inhaltlichen Anforderungen.

Für die verschiedenen Fördermaßnahmen liegt ein Förderkonzept vor. Dies behandelt alle Themen der unterrichtlichen und außerunterrichtlichen Förderung. Durch die enge Absprache innerhalb des Jahrgangsteams ist gewährleistet, dass einmal entwickelte Unterstützungsmaßnahmen auch verbindlich durch die Pädagoginnen und Pädagogen umgesetzt werden. Um sich einen Überblick über die Leistungsstände innerhalb des Unterrichts zu verschaffen und diese auch innerhalb des Jahrgangs zu vergleichen, nutzt die Schule die vorgesehenen Testungen. Daraus werden zum Teil Konsequenzen für den Unterricht entwickelt. Die Erziehungsberechtigten werden regelmäßig und umfangreich über die Inhalte des Unterrichts informiert.

Es gibt für ausgewählte Fächer Differenzierungspläne, und in den Jahrgängen zwei und drei sind in den Fächern Mathematik und Deutsch Förder- und Forderbänder installiert. In diesen Bändern werden klassenübergreifende, homogene Lerngruppen zusammengesetzt und entsprechend der vorangegangenen Diagnostik unterrichtet. Die Schülerinnen und Schüler werden dadurch eng begleitet.

Neben den Förderungen nach § 12 und § 45 (Lernförderung) hat die Schule für einige Schülerinnen und Schüler die Möglichkeit, Lernpläne zu erstellen. Diese werden niedrigschwellig im Unterricht eingesetzt, um Leistungsdefizite frühzeitig entgegenzuwirken.

Die Schule hat sich auf den Weg gemacht, ein Konzept zur Begabtenförderung zu installieren. Es gibt bereits Angebote, wie z. B. „Philosophieren mit Kindern“ oder die „Klimadetektive“. Gleichzeitig befindet sich die Schule hier aber noch in der Weiterentwicklung; eine Multiplikatorin für Begabtenförderung (MFB) befindet sich aktuell in der Fortbildung. Außerdem soll in Zukunft der Aspekt der Differenzierung stärker in den Fokus rücken.

Der Schule Redder gelingt es, ein gutes soziales Schulklima und ein positives Zusammengehörigkeitsgefühl unter allen Akteuren zu schaffen. Das soziale Miteinander wird von den Schulbeteiligten meist positiv beschrieben. Die Schule hat einmal pro Woche für alle einen festen Klassenrat im Stundenplan verankert, der überwiegend für die Erarbeitung der Klassenregeln und das Bewältigen von Konflikten genutzt wird.

Alle Viertklässlerinnen und Viertklässler sind als Schülerersthelfer ausgebildet, und abwechselnd fungieren sie als Pausensanitäterinnen und -sanitäter. Auch wurde ein Patensystem zwischen den Viertklässlerinnen und Viertklässlern und den jüngeren Schülerinnen und Schülern eingeführt. Diese Maßnahmen tragen zu einer positiv bewerteten Schumatmosphäre bei. Für weiter gehende Probleme steht die Beratungslehrerin zur Verfügung. Die Schule führt auch ggf. anlassbezogene Sozialtrainings durch. Ein fest installiertes Sozialtraining in einem Jahrgang ist angestrebt.

Auf explizite Nachfrage fällt es den Schülerinnen und Schülern jedoch schwer, sich auf die Schulregeln zu berufen. Zwar sind die Klassenregeln verdeutlicht, jedoch nicht die allgemein herrschenden Schulregeln, auch wenn diese jährlich von den Erziehungsberechtigten per Unterschrift zur Kenntnis genommen werden.

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

## Wirkungen und Ergebnisse

Die Erziehungsberechtigten und die Schülerinnen und Schüler sind eng verbunden mit der Schule. Sie stellen das vertrauensvolle Zusammenarbeiten in den Mittelpunkt. Auch gelingt es der Schule gut, den Schülerinnen und Schülern eine gute Lern- und Arbeitsatmosphäre anzubieten, die dabei Aspekte des Sich-angewohnten-Fühlens und des Geborgenseins anbietet.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schätzen die Arbeit im Team und das Sich-gegenseitig-aufeinander-Verlassen und die gegenseitige Unterstützung. Durch das hohe Maß an Synchronisation in Bezug auf die Entwicklung und Umsetzung von Unterricht fühlen sie sich als Kollegium gestärkt und in unterschiedlichen Bereichen entlastet. Gleichzeitig gibt es Unsicherheiten bei der Frage der Partizipation an und der Einflussnahme auf Entwicklungsthemen, eigene Ideen effektiv zu platzieren, sowie im Bereich der Kommunikations- und Entscheidungstransparenz in Bezug auf das Steuerungshandeln der Schulleitung.

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