



Bericht der Schulinspektion 2018 – Zusammenfassung

Albert-Schweitzer-Gymnasium

Inspektionsbericht vom 26.04.2018 (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

Das traditionsreiche Albert-Schweitzer-Gymnasium (ASG) mit einem musikalisch-ästhetischen Profil und einer naturwissenschaftlichen Ausrichtung ist an einem zukunftsweisenden Punkt angelangt. Nach einem umfassenden Personalwechsel innerhalb des Kollegiums und der Schulleitung, sehr gut geschaffenen organisatorischen Rahmenbedingungen und der Etablierung einer Schulentwicklungsgruppe rücken nun verschiedene Bereiche der Unterrichtsentwicklung in den Fokus. Zentral ist dabei die Frage, wie es gelingen kann, dass Leistungsanforderungen transparent werden und die ausgesprochen motivierte und leistungsstarke Schülerschaft durch eine angemessene Lernbegleitung mehr Verantwortung für ihr eigenes Lernen übernimmt. Die eingerichteten fachdidaktischen Lehrerkonferenzen bieten hierfür einen guten Entwicklungsort. Anstehende Aufgaben sind die Überprüfung des Leitbilds, die Definition einer pädagogischen (Zukunfts-)Vision, einhergehend mit der Schärfung des Schulprofils, und die Planung eines Neubaus für die anwachsende Schulgemeinschaft mit einer weiteren Etablierung des Lernraumsystems.

Steuerungshandeln

Die Schulleitung des ASG hat innerhalb weniger Jahre verlässliche Rahmenbedingungen geschaffen, die eine gute Arbeitsgrundlage bieten. Neue Gremien und interne Abläufe, z.B. neue Konferenzstrukturen und eine neue Rhythmisierung, wurden geschaffen, um die inneren Strukturen der Schule zu verbessern und langfristige Verbindlichkeit herzustellen. Neben den sehr engagierten Abteilungsleitungen ist nun auch die Stelle einer didaktischen Leitung besetzt. Eine Schulentwicklungsgruppe, bestehend aus Lehrpersonen der verschiedenen Gremien, Eltern, Schülerinnen und Schülern, trifft sich, um gemeinsam an wichtige schulspezifische Inhalte zu gehen. Als zentrales Steuerungsinstrument der Schule gilt die Leitungsgruppe. Eine weitere, sehr starke Rolle nehmen die Fachleitungen ein, die maßgeblich an der Umsetzung von Entwicklungsmaßnahmen beteiligt sind. Die Schulleitung delegiert klar und eindeutig Verantwortung an diese verschiedenen Gremien und verschafft so angemessene Entwicklungsspielräume. Diese Beteiligung und Verantwortungsübernahme über Delegation ist ein positiver Antrieb für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, an gestellte Aufgaben heranzugehen. Trotz der vielfältigen Entwicklungsziele (ZLV), die sich die Schule vorgenommen hat und die von der Gemeinschaft mitgetragen werden, wie z.B. *Digitale Medienarbeit*, *Sprachsensibler Fachunterricht*, *Zertifizierung zur „Umweltschule“*, *Entwicklung der Berufsorientierung*, *Evaluation des Kabinettsystems* und *Weiterentwicklung der Naturwissenschaften*, fehlt der zentrale Bereich der Unterrichtsentwicklung. Einzelbausteine wie Feedback, Studienzeit und Kollegiale Unterrichtsreflexion (KUR) sind zwar eingeführt worden, aber bis auf das Feedback, das von Schülerseite stark akzeptiert und positiv hervorgehoben wird, wieder zum Erliegen gekommen.

Trotz guter Strukturen und einer positiven Schul- und Lernkultur, mit fachlicher Wertschätzung seitens der Leitung gegenüber dem Kollegium, präsentiert die Schulleitung in diesem Bereich bisher kein Gesamtkonzept, das durch eine gemeinsame Kooperation getragen wird. Zwischen dem Kollegium, den einzelnen Gremien und der Schulleitung sind noch keine nachhaltigen und systematischen Verbindungsstrukturen geschaffen worden, deren Schwerpunkt auf dem Kerngeschäft von Schule liegt, nämlich der weiteren Entwicklung des Unterrichts. Impulse kommen vom Schulsprecherteam, das hier sehr aktiv geworden ist und einen 10-Punkte-Plan für die Schulentwicklung vorlegt. Als Vertretung der gesamten Schülerschaft setzt er somit ein starkes Zeichen: Er möchte gesehen und geschätzt werden sowie aktiv mitgestalten. Themen der Schülerinnen und Schüler sind u.a. die Digitalisierung, der Ausbau des Lehrerfeedbacks, die Benotung mit Begründung und die Methoden im Unterricht. Es ist wahrnehmbar, dass nun unterschiedliche Gremien (v.a. Fachleitungen und die didaktische Leitung) einfordern, dass ein Fokus auf die Unterrichtsentwicklung gelegt wird.

Nach Zeiten der Erneuerung innerhalb des Systems (Neueinstellungen) befindet sich die Schule jetzt in einer Aufbruchsstimmung, die mit der Überprüfung einhergeht, welcher Fokus für die Zukunft gewählt bzw. weiterentwickelt werden soll. Die Leitungsebene macht folgende Themen aus: Klärung des Schulprofils, Weiterentwicklung des Kabinettsystems, Sicherung von gleichen Standards bezüglich der Bewertungskriterien in allen Fächern, Neubaugestaltung. Ein Wunsch der Schulgemeinschaft besteht in der gemeinsamen Erstellung einer pädagogischen Vision, einer pädagogischen Ausrichtung für das ASG nach innen und nach außen, um die Gemeinschaft aller zu stärken. Bisher fehlt eine solche Vision. Seitens des Kollegiums und einzelner Fachschaften zeigt sich eine starke Bereitschaft und Motivation, an den positiven Zukunftsplänen zu arbeiten, da die pädagogische Ausrichtung bisher als eher diffus beschrieben wird. Ein erster Schritt bildet hier die Überarbeitung und Erneuerung des Leitbilds aufgrund der Umbrüche im Kollegium und in der Schulleitung. Ein Abgleich soll stattfinden: Wofür steht das ASG und welches Profil hat es?

Die jährlich stattfindende Bilanzkonferenz stellt Projektstände vor und bilanziert die ZLV oder aber nimmt sich größerer Themen an, wie der Funktion des eingeführten Feedbacks oder der Auswahl der Evaluationsinstrumente. Die empirische Überprüfung der Entwicklungsvorhaben durch Evaluation hat sie dabei stets im Blick. Produkte des Qualitätsmanagements werden dokumentiert, weitergegeben und allen zugänglich gemacht. Aus Gründen des Wissenstransfers wäre hier eine systematische Dokumentation (z.B. auf einer Online-Plattform) noch sicherer als die Bündelung durch eine Person.

Die Personalentwicklung zeigt deutlich zwei Seiten einer Medaille: Dadurch, dass neben den Beurteilungsgesprächen keine regelmäßigen und strukturierten Unterrichtsbesuche oder arbeitsbezogene Gespräche angeboten werden, gibt es wenige Möglichkeiten, Erwartungen und berufliche Wünsche (Weiterbildungen) nach einem Standard zu äußern. Sowohl der Schulleitung als auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entgeht eine Ebene der gegenseitigen persönlichen Wertschätzung, Stärkenerkennung und -benennung. Positiv wird von den Pädagoginnen und Pädagogen angemerkt, dass die Schulleitung inzwischen vermehrt Kontakt zu ihnen sucht. Dies zeigt sich durch einen regelmäßigen, eher informellen Gesprächsaustausch in den Pausen. Jedoch beziehen sich die Fortbildungsmaßnahmen bevorzugt auf die zentralen Ziele der Schule, weniger auf die individuellen Wünsche und Bedarfe der Lehrpersonen. Funktionsstellen werden transparent besetzt und die Beteiligung der Pädagoginnen und Pädagogen an wichtigen Entscheidungen ist gegeben.

Der Ganzttag hat eine eher nachrangige Bedeutung, da es ihn durch die Rhythmisierung drei lange Tage für die 5. Klassen gibt und eine private Betreuung oftmals schon existiert. An den anderen Tagen werden eine Hausaufgabenbetreuung, einige AGs und die Bibliothek angeboten. Es bestehen klare Strukturen für Absprachen und die Organisation. Das Essen in der Mensa wird sehr gut angenommen, da Eltern selbst kochen.

Die Eltern werden ausreichend über die Schulentwicklung informiert. Es gibt eine Kultur, die die Beteiligung im Alltag fördert: Innerhalb des Elternrats haben sich aktive, unterstützende Arbeitsgruppen zu schulischen Themen wie Mediengruppe, Anti-Cybermobbing und BOSO gebildet. Hier stellen interessierte Eltern ihre Berufe vor. Die Eltern fühlen sich sehr willkommen und heben v.a. die gute Ansprechbarkeit der Klassenleitungen hervor. Die Schülerinnen und Schüler (Schülerrat) werden ausreichend über schulische Belange informiert; sie haben dennoch den Wunsch, von der Schulleitung stärker wahrgenommen zu werden, um sich noch aktiver einbringen zu können.

stark:

-

eher stark:

- 1.1 Führung wahrnehmen
- 1.2 Die Entwicklung der Schule und des Lernens steuern
- 1.3 Qualitätsmanagement etablieren
- 1.G Konzeptionelle Rahmenbedingungen des Ganztagsangebots sichern
- 2.8 Die Schulgemeinschaft beteiligen

eher schwach:

- 1.4 Personalentwicklung

schwach:

-

Unterrichtsentwicklung: **Zusammenarbeit**

Die Zusammenarbeit im Kollegium, sprich: die systematische und verbindliche Abstimmung der Pädagoginnen und Pädagogen im Hinblick auf Unterrichtsinhalte und -methoden, gestaltet sich aufgrund der starken Fachleitungen seit einigen Jahren enger und kooperativer, allerdings nach Fach unterschiedlich. Absprachen über Inhalte und Anforderungen von Klassenarbeiten und deren Terminlegung werden nicht durchgängig deutlich. Eine Umbruchsituation ist erkennbar: Die Zusammenarbeit wird zukünftig weiter strukturiert geformt werden, da die allgemeinen Lehrerkonferenzen zugunsten der fachdidaktischen Lehrerkonferenzen verringert wurden. Es bestehen eine verbindliche Rückkopplung und ein Austausch mit didaktischem Leiter, SEG und Leitungsteam. Jahrgangsübergreifende Zusammenarbeit spielt eine Rolle in den musisch-künstlerischen Fächern, die den Großteil des Profils ausmachen. Im Kollegium herrscht ein vertrauensvolles Klima und die gegenseitige Unterstützung ist stark. Dies wird auch von neu eingestellten Lehrpersonen hervorgehoben, die eine gute Einführung in das System ASG erhalten. Auf einem USB-Stick „A-Z“ erhalten sie direkt alle schulisch relevanten Unterlagen zu Beginn ihrer Tätigkeit. Zwei- bis dreimal jährlich wird der *Kaffeeklatsch* angeboten, zum informellen Austausch zwischen der Schulleitung und den Lehrpersonen, was sehr gut angenommen wird. Neben den Fachleitungen gibt es jeweils eine Mentorin bzw. einen Mentor als Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner. Professionelle Lerngemeinschaften (PLG) sind in den Naturwissenschaften als fächerübergreifendes Projekt eingeführt. Treiber hierfür sind das Bedürfnis nach Kooperation und die Horizonterweiterung der Schülerschaft. Es wird gemeinsam Material erstellt und weitergegeben. Nur der letzte Schritt bleibt noch aus: der gegenseitige Besuch im Unterricht, um die Umsetzung des gemeinsam Entwickelten zu überprüfen. Hier bietet sich ein Wiederaufleben der Kollegialen Unterrichtsbesuche (KUR) an, wobei der Schwerpunkt deutlich auf der Unterrichtsentwicklung liegen sollte. Die PLG sind aus intrinsischer Motivation heraus entstanden und nicht von der Schulleitung ausgegangen. Das Kollegium weiß sehr gut, wo es steht und welche schulischen Themen anstehen, z. B. die Bearbeitung des Leitbilds und das Definieren einer pädagogischen Vision mit Profilschärfung. Curriculare Vereinbarungen werden gemeinsam innerhalb der Fachschaften erarbeitet und dokumentiert.

Dabei sind verschiedene Fachbereiche unterschiedlich weit: Nur teilweise und in ersten Ansätzen weisen die eingereichten Teilbereiche der Curricula auf Kompetenzen hin. Eine verbindliche Umsetzung der curricularen Vereinbarungen im Unterricht ist noch nicht durchweg erkennbar. Eine systematische Evaluation der Umsetzung curricularer Absprachen, z.B. durch Unterrichtsbesuche der Fachleitungen, findet nicht statt.

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

Unterrichtsentwicklung: Begleitung und Beurteilung, Feedback und Datennutzung

Der Bereich „Begleitung und Beurteilung“ spiegelt ein uneinheitliches Bild wider. Die Leistungsanforderungen wie z.B. Bewertungskriterien und nächste Entwicklungsschritte sind unterschiedlich transparent. Die Verbindung zur Curriculumsarbeit (2.2.) macht dies deutlich: Wenn Kompetenzstufen nicht klar sind, sind auch die nächsten Entwicklungsschritte (= Lernentwicklung) nicht klar. Die Schülerinnen und Schüler werden zwar darin unterstützt, sich Ziele für ihre Lernentwicklung zu setzen, wie auch das hervorragende LEG-Konzept belegt. Aber eine weitere aktive Verantwortungsübernahme, wie z.B. durch Lerntagebücher oder Portfolios, wird kaum angeboten. Die Pädagoginnen und Pädagogen überprüfen jedoch regelmäßig den Leistungs- und Entwicklungsstand der Schülerinnen und Schüler mit Blick auf das Erzielen bestmöglicher Leistungen. Die Förderung Leistungsschwächerer ist nicht auf die Person bezogen, sondern richtet sich nach dem Förderbereich wie z.B. Rechtschreibung. Die Schule bietet eine Nachhilfe-Vermittlung innerhalb der Schülerschaft an.

Die Umfragen zeigen deutliche Meinungsunterschiede bezüglich der Unterstützung der individuellen Lernentwicklung auf: Die Pädagoginnen und Pädagogen stehen in sehr intensivem schülerbezogenen Austausch bei Disziplinproblemen, Schwierigkeiten Einzelner und der Stärken- und Schwächenerkennung. Die Eltern fühlen sich gut informiert über den Leistungsstand ihres Kindes. Die Schülerschaft vermisst jedoch ein Eingehen auf ihre Unterschiedlichkeit. Der und die Einzelne scheint nicht so stark im Blick der Lehrpersonen zu sein. Trotz erster Bemühungen in den Fachschaften (Beurteilungsblatt) kann nicht von einer Standardisierung der vergleichbaren Leistungsbewertung gesprochen werden. Vor allem aus Schülersicht besteht noch Entwicklungsbedarf in der Vergleichbarkeit und der Transparenz von Bewertungen. Es sollte gesichert sein, dass Schülerinnen und Schüler bei vergleichbarer Leistung vergleichbare Leistungsbewertungen erhalten, unabhängig von der Lehrperson oder der Art des Unterrichts. Die Schülerinnen und Schüler haben den Eindruck, dass Lehrpersonen trotz Absprachen im Fach oder im Jahrgang im Klassenzimmer eigene Standards setzen. Auch die mündliche Bewertung sollte zukünftig greifbarer gemacht werden mit gleichen Standards für alle Fächer.

Aktuell arbeitet die Schule an der Weiterentwicklung der Berufs- und Studienorientierung. Für das verabschiedete BOSO-Curriculum hat die Schule vor einem Jahr das *Berufswahl-Siegel* erhalten. Verschiedene Module sind schon evaluiert. Die Lehrpersonen sind der Ansicht, dass die Schülerschaft gut auf die berufliche Zukunft vorbereitet wird. Die Eltern ordnen dies etwas schwächer ein und die Schülerinnen und Schüler wünschen eine stärkere Unterstützung beim Herausfinden ihrer Stärken und Interessen.

Am ASG ist eine systematische Kultur des Feedbacks der Schülerinnen und Schüler an die Lehrpersonen etabliert. Diese Kultur stellt eine deutliche Stärke und eine große Chance der Unterrichtsentwicklung dar. Im Moment entstehen im Kollegium neue Diskussionen zu diesem Thema darüber, welche Funktion das Feedback haben soll. Das Feedback ist in den Jahresplan eingebunden und für alle verpflichtend. Die Instrumente für die Evaluation sind niedrigschwellig, lehnen sich an die aktuell geltenden fachlichen Standards an und sind dem Beurteilungswesen entnommen. Die Schülerschaft steht fest hinter dem Feedback und bemerkt auch Veränderungen im Unterricht (z.B. eine neue Methodenwahl). Die Ergebnisse des Feedbacks könnten noch systematischer in die Unterrichtsentwicklung einfließen. Kollegiale Unterrichtshospitationen wurden zwar eingeführt, allerdings aufgrund des stundenplantechnisch großen Aufwands nicht weiter verfolgt. Ergebnis- und Leistungsdaten werden als sinnvolles Instrument für die Diagnose und Weiterentwicklung der Schule und des Unterrichts anerkannt. Sämtliche Konzepte, Projekte und Neuerungen werden evaluiert und dadurch weiterentwickelt. Auch die Daten von außerhalb, wie die KERMIT-Ergebnisse, fließen als Impuls in die weitere Unterrichtsentwicklung ein, wie z.B. die ZLV *Fachsensibler Sprachunterricht*. Die Daten werden gegenüber den schulischen Gremien adressatengerecht kommuniziert.

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

Unterrichtsqualität

Der Unterricht am ASG ist sicher auf das gute Lernen aller Schülerinnen und Schüler ausgerichtet. Die Unterrichtsbewertung fällt „solide“ und „eher stark“ aus. Die Unterrichtsangebote und die Schülerschaft scheinen sich gegenseitig zu bedingen. Das *Lernklima*, das die Schülerinnen und Schüler umgibt, ist positiv, mit klaren Strukturen, einem freundlichen, rücksichtsvollen Miteinander und wertschätzendem Umgangston. Auch der Bereich *Klassenführung* fällt gut aus: Hier wird die Unterrichtszeit effektiv genutzt. Die Schülerinnen und Schüler sind über Unterrichtsschritte informiert, Lernziele werden thematisiert oder sind zumindest bekannt. Lernziele werden aus Gründen der Transparenz und Sicherheit teilweise an die Tafel geschrieben. Der Einsatz des Smartboards fällt recht unterschiedlich aus, auch in der Qualität der Nutzung. Methodenvielfalt entsteht eher durch unterschiedliche Lehrerpersönlichkeiten als durch ein eingesetztes, allgemein bekanntes Methodencurriculum. Im Bereich der Schülermotivation fallen Spitzen auf: Die Schülerinnen und Schüler werden gut angeleitet, den Unterricht aktiv mitzugestalten. Sie gehen gerne selbstorganisiert Aufgaben nach und erhalten von Lehrpersonen oft differenzierte Leistungsrückmeldungen, die besonders motivieren. Weitere Stärken des Unterrichts – etwa, dass Ideen und Vorstellungen mit Mitschülerinnen und Mitschülern reflektiert und weiterentwickelt werden können – weisen auf ein Potenzial hin, das in der anstehenden Unterrichtsentwicklung genutzt werden sollte: eine Stärkung der Eigenaktivität und Verantwortungsübernahme für den Unterricht. Das Angebot des Unterrichts könnte für die starke Schülerschaft am ASG herausfordernder sein.

Die zusätzliche Förderung ist ausgesprochen stark auf das bestmögliche Lernen aller Schülerinnen und Schüler ausgerichtet. Das vorliegende Sprachförderkonzept des ASG bietet den Lehrpersonen einen Leitfaden der integrativen und additiven Sprachförderung mit diagnostischer Un-

terstützung an. Auch hier ist die Evaluation gleich mitgedacht. Für sämtliche Jahrgänge liegt ein Konzept für den Förderunterricht nach § 12 vor. Der Beratungsdienst bietet eine weitere Säule innerhalb der Unterstützungsangebote sowohl für Schülerinnen und Schüler als auch für Lehrpersonen an und soll aus Bedarfsgründen zukünftig auf drei Personen erweitert werden.

Integrative und additive Förderangebote sind gut aufeinander abgestimmt. Sowohl die Kooperationspartner (z.B. die Uni Hamburg) als auch die Erziehungsberechtigten sind konstruktiv und regelmäßig in die Förderung eingebunden. Verschiedenen Gruppen werden unterschiedliche Angebote unterbreitet. Neben den Angeboten für leistungsschwächere Schülerinnen und Schüler ist der Bereich der Begabtenförderung sehr gut aufgestellt. Die Schülerinnen und Schüler aller Schulstufen nehmen an einer Vielzahl von internen und externen Wettbewerben teil.

Auch umfangreiche Projektangebote der unterschiedlichen Fachdisziplinen stehen zur Verfügung. Diese können im Rahmen einer Projektwerkstatt, die parallel zum Unterricht angeboten wird, bearbeitet werden. Projektergebnisse werden im Anschluss der Schulgemeinschaft präsentiert. Das Begabtenförderkonzept für das ASG stellt die einzelnen Angebote vor und bündelt diese. In Zukunft soll ein „Curriculum Begabungsförderung“ mit Terminen und einer Inhaltsdarstellung erstellt werden. Daneben werden das Drehtürmodell und das Teilspringen angeboten. Der Schwerpunkt Musik zieht sich auf Wunsch durch das ganze Schulleben der Schülerinnen und Schüler.

Das soziale Miteinander am ASG ist positiv. An der Schule sind ein sehr engagiertes Kollegium und eine ungewöhnlich motivierte und engagierte Schulgemeinschaft vorzufinden. Eine Vielzahl von Regeln, Ritualen und gemeinsamen Umgangsformen ist etabliert (z.B. Handyregelung). Es besteht in diesem Punkt eine gute Zusammenarbeit mit der Elternschaft. Sowohl die Eltern als auch die Schülerinnen und Schüler bewerten den Bereich der gemeinsamen Regeln und des sozialen Miteinanders fast eindeutig im starken Bereich. Gutes Sozialverhalten gelingt oft unmerklich, da die Schülerschaft an sich schon reif und reflektiert auftritt. Ein Konzept zum sozialen Lernen liegt nicht vor. Allerdings werden einzelne Bausteine genutzt, wie der Klassenrat, die Streitschlichterinnen und Streitschlichter und der Jahresplaner als Kommunikationsinstrument zwischen den Eltern und dem Lehrpersonal. Die Klassen- und Schulsprecherinnen und -sprecher treten in der Schulgemeinschaft sehr stark auf. Patenschaften der höheren Stufen für die Fünft- und Sechstklässlerinnen und -klässler sind etabliert. Die systematische Suchtprävention in Kooperation mit außerschulischen Partnern und Anti-(Cyber-)Mobbing-Programme sind fest verankert.

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

Wirkungen und Ergebnisse

Die Schülerinnen und Schüler gehen sehr gerne in ihre Schule und betonen den freundlichen und respektvollen Umgang zwischen den Lehrpersonen und ihnen sowie untereinander, sie benennen allerdings auch die nicht ausgewogenen Bereiche: die Förderung seitens der Lehrpersonen, wenn man besonders gut und schnell lernt, und die Unterstützung, wenn man etwas nicht gut kann. Die Elternbindung ist durchweg gut und die Zufriedenheit hoch. Besonders stark ist die Freude darüber, dass das eigene Kind gerade diese Schule besucht.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten sehr gerne am ASG. Die betreffenden Aussagen der Fragebogenergebnisse liegen hier in einem sehr hohen Bereich, fast bei 100 Prozent. Die Mitarbeiterbindung erweist sich als stark, v.a. durch Aussagen wie „Ich bin ausgesprochen froh, dass ich gerade an dieser Schule arbeite“ und „Ich bin der Meinung, dass meine Wertvorstellungen und die meiner Schule sehr ähnlich sind“. Das Arbeitsklima ist gut. Die Bewertung der Arbeitszufriedenheit liegt dagegen etwas niedriger.

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