


$$E=MC^2$$

Bericht der Schulinspektion 2012 – Zusammenfassung Heilwig-Gymnasium

Inspektion vom 07.08.2012 (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

II ■ Zusammenfassung

Dimension 1 ■ Führung und Management

Das Leitungsteam des Heilwig Gymnasiums fühlt sich einem Führungsstil verpflichtet, bei dem Führung als gemeinsam wahrgenommene Aufgabe aller Mitglieder der erweiterten Schulleitung betrachtet wird und nicht als Tätigkeit eines Einzelnen. Die Schulleitung hat den Anspruch, Veränderungsprozesse durch Partizipation von unten nach oben anzuregen. Das Schulleitungsteam nimmt gleichzeitig aktiv auf die Ziele und die Kultur der Schule Einfluss, um die Basis für mehr Zusammenarbeit, mehr Zusammenhalt und mehr selbstverantwortetes Lernen zu schaffen. Handlungsleitend ist dabei eine klare Zukunftsvision für die Schule, welche das Schulleitungsteam gemeinsam entwickelt hat. Es ist allerdings deutlich geworden, dass diese zwischen der Leitungsgruppe und der mittleren Führungsebene sowie den übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht immer ausreichend transparent kommuniziert wird, sodass nicht alle Beteiligten ein gemeinsames Verständnis der Schulentwicklungsziele teilen und die Prioritätensetzung nicht für alle Beteiligten transparent und nachvollziehbar ist.

Die Schule verfügt über eine umfassende Dokumentation von Delegationsstrukturen und hat auch die Aufgabenverteilungen und Kooperationsstrukturen ausführlich dokumentiert. Das Profil des Heilwig Gymnasiums, das seinen Fokus auf den Kompetenzerwerb, die individuelle Herausforderung der einzelnen Schülerinnen und Schüler und die Naturwissenschaften gerichtet hat, ist im Leitbild verankert. Die Schulleitung sichert Schulentwicklungsschwerpunkte wie das Methodenlernen ebenfalls über eine schriftliche Dokumentation.

Schulentwicklung wird von der Schulleitung als fortwährender Prozess verstanden. In diesem Schuljahr verfolgt die Schule die folgenden Ziele: 1. die Entwicklung von Konzepten zu kompetenzorientiertem Lernen, 2. die Einrichtung von Lehrerarbeitsplätzen, 3. den Neuzuschnitt des Wahlpflichtbereichs in der Sekundarstufe I. Diese Ziele fügen sich in das Leitbild ein, sollen für eine stärkere Profilierung des naturwissenschaftlichen Bereichs sorgen und unterstützen die Zusammenarbeit in Teams. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich allerdings nicht uneingeschränkt mit diesen Teilzielen identifizieren und fühlen sich nicht alle

gleichermaßen in den Prozess eingebunden. Hierzu tragen teilweise unklare Arbeitsgruppenstrukturen und Defizite im Informationsfluss bei.

Das Schulleitungshandeln nimmt den Lernfortschritt der Schülerinnen und Schüler in den Blick und ist auf pädagogische Ziele ausgerichtet. Die Leitung initiiert Veränderungsprozesse durch direkte Einflussnahme auf Curriculum und Unterricht. Hierbei nutzt sie die Vereinbarung von Zielen, etwa zur Implementation des Methodencurriculums. Deutlich weniger widmet sie sich der Rückmeldung an die Lehrkräfte und der Beratung, etwa durch regelmäßige Hospitationen als Unterstützung der Lernprozessgestaltung. Die Fortbildungen werden von den Lehrkräften als unterschiedlich hilfreich für die tägliche Arbeit empfunden. Die Lehrkräfte fühlen sich mehrheitlich in ihrer Arbeit wertgeschätzt und in ihrer beruflichen Entwicklung von der Schulleitung unterstützt.

Am Heilwig Gymnasium haben wir mit Blick auf die Personalführung einen eher aktiven Führungsstil beobachtet. Die Schulleitung führt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Regel, indem sie als sinnstiftendes Vorbild agiert. Instruktionales Führungshandeln, das gezielt auf die Verbesserung von Lehr- und Lernaktivitäten an der Schule abzielt, ist eher selten zu beobachten. Die Teilhabe des Kollegiums und einzelner Funktionsgruppen und -träger an Führungsverantwortung innerhalb der Schule ist dabei eher hoch.

stark: -

eher stark: Führung wahrnehmen; die Entwicklung der Schule und des Lernens steuern / Qualitätsmanagement etablieren; Verantwortung für das Personal wahrnehmen

eher schwach: -

schwach: -

Dimension 2 ■ Bildung und Erziehung

Prägend im Bereich Bildung und Erziehung sind am Heilwig Gymnasium folgende Merkmale:

Im Zentrum steht ein gutes Miteinander zwischen Kollegium und Schülerschaft, bei dem alle darauf achten, dass die Schülerinnen und Schüler soziale und personale Kompetenzen erwerben. Der Anspruch, jeder Schülerin und jedem Schüler gerecht zu werden, zeigt sich durch eine positive, den Schülerinnen und Schülern zugewandte Haltung der einzelnen Lehrpersonen, die von allen Schulbeteiligten wahrgenommen wird. Der Fokus des Unterrichts am Heilwig Gymnasium liegt auf der Ermöglichung eines nachhaltigen Kompetenzerwerbs.

Der im Leitbild und in anderen Schuldokumenten formulierte Anspruch, kompetenzorientiertes Lernen zu fördern und individuelle Herausforderungen für einzelne Schülerinnen und Schüler zu formulieren, findet sich nicht durchgängig im Unterrichtsalltag wieder. Die Schule hat verbindlich ein Methodencurriculum eingeführt. Die in der Schule erstellten Materialien zur Förderung der Methodenkompetenz werden in sehr unterschiedlicher Weise und in unterschiedlicher Intensität im Alltag eingesetzt. Es ist keine dem Leitbild entsprechende klare Unterrichtskultur erkennbar, die davon geprägt ist, Kompetenzorientierung zu vermitteln und den Schülerinnen und Schülern Herausforderungen zu bieten. Gleichwohl haben die Schülerinnen und Schüler häufig die Möglichkeit, gezielt Kommunikations- und Argumentationstechniken zu lernen oder anzuwenden. Der Unterricht ist oft so gestaltet, dass er Spielräume eröffnet und nicht nur auf eine Antwort fixiert ist. Die Schule legt Wert darauf, das Erreichen der Lernziele angemessen zu überprüfen. Eine Differenzierung des Unterrichts, die Selbst-

ganisation des Lernprozesses und eine Reflexion des eigenen Lernens sind im beobachteten Unterricht nur punktuell wahrnehmbar gewesen.

Die Schülerinnen und Schüler erhalten durch die von der Schule eigens erstellten Methodenarbeitsbücher die Möglichkeit, sich mit ihrem eigenen Lernprozess zu beschäftigen. Diese Arbeitsbücher dienen auch der Reflexion des eigenen Lernens. Im Schulalltag werden diese Materialien in sehr unterschiedlicher Weise eingesetzt. Hierdurch werden Unterschiede zwischen dem im Leitbild festgehaltenen Anspruch und dessen Umsetzung deutlich. Insgesamt zeichnet sich der Unterricht durch eine effiziente Klassenführung, ein gutes Unterrichtsklima, eine angemessene Methodenvariation, klare Lernziele und Lernerfolgskontrollen aus. Auffällig sind der fast vollständige Verzicht auf die Selbstreflexion von Lernprozessen im Schulalltag und das seltene Herstellen von fachübergreifenden Bezügen.

Zur Kooperation der Lehrkräfte gibt es ein globales Zielkonzept. Die Lehrkräfte stimmen ihr Handeln fachspezifisch ab, kooperieren aber nur partiell bei der Planung und Durchführung des Unterrichts; sie tauschen sich eher wenig über Fachinhalte und -didaktik sowie über Notenmaßstäbe aus. Den Lehrkräften ist die Diskrepanz zwischen dem eigenen hohen Anspruch und der nachhaltigen Umsetzung kompetenzorientierten Lernens bewusst. Die Fachkonferenzen tragen mit einer zunehmenden Vereinheitlichung von Lernmaterialien zu einer Erleichterung der Absprachen bei. Die Selbstevaluation des Unterrichts wird nicht systematisch von allen genutzt.

Mit einem 2008 eingeführten schulinternen Förderkonzept, der Nutzung des Lernentwicklungsblattes (LEBL), einem Drehtürmodell und der Einführung von Lerncoaches sorgt das Heilwig Gymnasium dafür, dass Förderung systematisch verankert ist, und es evaluiert auch den Erfolg der Maßnahmen.

Zur Gestaltung von Erziehungsprozessen gibt es am Heilwig Gymnasium keinen allgemeinen Konsens zwischen allen Akteuren (Lehrkräften, Schülerinnen und Schülern, Eltern) über die Verbindlichkeit der vereinbarten Regeln und das Vorgehen bei Regelverstößen. Dies wird besonders sichtbar an Unterschieden in Bezug auf die Ordnung und die Sauberkeit in den Klassenräumen, aber auch am Umgang mit Regelverletzungen.

Die Schülerinnen und Schüler werden durch individuelle Rückmeldungen zu ihren Leistungen unterstützt und erhalten Hinweise für ihre weitere Lernentwicklung. Es sind allerdings keine einheitlichen diagnostischen Beobachtungskriterien festgelegt worden. In den Lernentwicklungsgesprächen liegt die Schwerpunktsetzung im Bereich der sozialen Kompetenzen. Die Schülerinnen und Schüler werden in hohem Maße in der Planung ihres zukünftigen beruflichen Wegs unterstützt. Die Schule hat hierfür das Siegel als Schule mit vorbildlicher Berufsorientierung verliehen bekommen.

stark: -

eher stark: Die Lehr- und Lernprozesse gestalten; zusätzliche Förderung gewährleisten; Lernentwicklung begleiten und Leistungen beurteilen; die Schulgemeinschaft beteiligen

eher schwach: Zusammenarbeiten; Erziehungsprozesse gestalten

schwach: -

Dimension 3 ■ Wirkungen und Ergebnisse

Die Schülerinnen und Schüler empfinden die Atmosphäre und das Miteinander der Schülerinnen und Schüler untereinander, aber auch zwischen den Lehrkräften und ihnen mehrheitlich als gut. Darüber hinaus loben sie explizit das Konzept der Berufsorientierung an der Schule. Die Eltern sind überwiegend zufrieden mit der Schule und fühlen sich mehrheitlich mit ihr verbunden. Die Lehrkräfte sind überwiegend zufrieden mit der Schule und empfinden vor allem die kollegiale Zusammenarbeit als hilfreich.

stark: -

eher stark: Einverständnis und Akzeptanz / Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

eher schwach: -

schwach: -