



Bericht der Schulinspektion 2013 – Zusammenfassung Luisen-Gymnasium Bergedorf

Inspektion vom 18.11.2013



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 Luisen-Gymnasium steht im Stadtteil für seinen musikalischen und naturwissenschaftlichen Schwerpunkt. Nach innen gründet sich die Qualität des Luisen-Gymnasiums auf einen Unterricht, der hohe fachliche Ansprüche stellt, und auf ein Schulklima, das bewirkt, dass Schülerinnen und Schüler die Schule als Lernort schätzen und Lehrkräfte gern in der Schule arbeiten.

Steuerungshandeln

Der Schulleiter und das Schulleitungsteam steuern die Schulentwicklung, indem sie Ideen aufgreifen, fortführen, filtern und eigene Akzente setzen. Ein wesentliches Charakteristikum der Schulentwicklung des Luisen-Gymnasiums ist die breite Beteiligung des Kollegiums. Impulse zur Schulentwicklung ergeben sich vor allem aus Initiativen von Mitgliedern des Kollegiums. Das Fundament der Schulentwicklung ist eine hohe Übereinstimmung des Kollegiums und der Schulleitung über das Ziel der schulischen Bemühungen. In erster Linie geht es um die Gewährleistung der Studierfähigkeit durch einen fachlich hochwertigen Unterricht in einem positiven Schul- und Lernklima. In ihrer Entwicklung wird die Schule vor allem durch kurz- und mittelfristige Handlungserfordernisse angetrieben, weniger durch langfristige Visionen. Zu den großen Stärken der Schulleitung gehören das hohe Maß an Transparenz, der weitgehend verlässliche Informationsfluss, klare Delegation und Kommunikation sowie hohe Präsenz bzw. Ansprechbarkeit gegenüber allen Beteiligten im Schulalltag. Während sich die Schulgemeinschaft in einem Leitbildprozess der Ziele ihres Handelns vergewissert und diese schriftlich festgehalten hat, bleibt die Sicherung schulischer Entwicklungsvorhaben zum Teil vage. Von der ansonsten hohen Organisationsqualität konnte bisher kein formelles und systematisches Konzept der Qualitätssicherung profitieren. Deshalb bleibt die Frage offen, ob die selbstgesetzten Ziele ausreichend gesichert und evaluiert werden. Sehr deutlich ist, dass die Auswahl qualifizierter und zu der Schule passender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Schwerpunkt in der Organisationsentwicklung ist. Weniger deutlich ist, wie und durch welche Maßnahmen die weitere Professionalisierung der Lehrkräfte unterstützt wird. Zu einer hohen Arbeitsmotivation führt, dass sich die Lehrkräfte durch die Schulleitung in ihrer Individualität unterstützt und gesehen fühlen, selbst ohne den Einsatz formeller Mittel der Personalentwicklung, wie z. B. von Hospitationen oder Jahresgesprächen. Es fällt auf, dass die

Weitergabe des Wissens über die schulischen Abläufe in hohem Maße mündlicher Tradition folgt. Die Verschriftlichung von organisatorischen Abläufen spielt eine eher untergeordnete Rolle. Der Grund, weshalb dieses Vorgehen zu nur wenigen Reibungsverlusten führt, liegt in der hohen Qualität der – wenn auch zum großen Teil informellen – Zusammenarbeit im Kollegium.

<i>stark:</i>	-
<i>eher stark:</i>	1.1 Führung wahrnehmen; 1.4 Verantwortung für das Personal wahrnehmen; 2.8 Die Schulgemeinschaft beteiligen
<i>eher schwach:</i>	1.2 Die Entwicklung der Schule und des Lernens steuern/ 1.3 Qualitätsmanagement etablieren
<i>schwach:</i>	-

Unterrichtsentwicklung: Zusammenarbeit

Ihr Ziel, eine hohe Fachlichkeit zu gewährleisten, unterstützt die Schule durch eine qualitativ sehr hochwertige Curriculumsarbeit. Entsprechend ist das wichtigste Gremium der Schule die Fachkonferenz. Gemeinsam mit den pädagogischen Jahreskonferenzen wird hier über die Richtung der Unterrichtsarbeit und über die inhaltliche Ausgestaltung entschieden. Organisatorisch ist die Teamarbeit in der Unterstufe fest verankert. Die gute Zusammenarbeit an der Schule beruht auf einem hohen Maß an Kollegialität, weniger auf Strukturen, mehr auf einem globalen Konsens davon, was Schule insgesamt leisten soll, als auf einer Übereinkunft darüber, wie guter Unterricht konkret aussieht. Letzterem nähert sich die Schule durch die Umsetzung von Methoden- und Mediacurricula. Der tatsächliche Grad der Umsetzung wird nicht ganz deutlich. Theoretisch ist der Erwerb von Kompetenzen, wie z. B. Selbstorganisation, der Schulleitung und den Lehrkräften wichtig. Praktisch scheitert diese Umsetzung moderner Unterrichtsarbeit häufig an nicht vorhandenen räumlichen Möglichkeiten.

<i>stark:</i>	-
<i>eher stark:</i>	2.2 Zusammenarbeiten
<i>eher schwach:</i>	-
<i>schwach:</i>	-

Unterrichtsentwicklung: Feedback

Feedback ist der Schule wichtig. Dies beschreibt das Leitbild. Es spielt eine Rolle bei der individuellen Begleitung der Schülerinnen und Schüler. Damit wird es auch zu einem Element der Förderung. Am deutlichsten sind Formen von Rückmeldungen in den halbjährlichen Gesprächen zwischen Lehrkräften und Schülerinnen und Schülern. Diese Gespräche sind kurz, im Bewusstsein der Schülerinnen und Schüler haben sie aber einen hohen Stellenwert. In ihrer Wahrnehmung sind diese Gespräche aber von sehr unterschiedlicher Qualität, was eine Möglichkeit zur innerschulischen Reflexion bietet. Die Transparenz der Leistungserwartungen und die Klarheit der Kriterien der Beurteilung sind – bei einem unterschiedlichen Arbeitsstand der Fachschaften – vergleichsweise hoch.

Insgesamt werden die Schülerinnen und Schüler gut in ihrer individuellen Entwicklung unterstützt und empfinden die Möglichkeiten, an dieser Schule ihre Stärken zu entfalten, als groß. Hinsichtlich ihrer Berufs- und Studienwahl fühlen sie sich gut begleitet.

Den Lehrkräften selbst ist es trotz Bemühens nicht gelungen, für die eigene Arbeit gegenseitiges Feedback zu nutzen. Insbesondere organisatorische Schwierigkeiten werden als Hindernis empfunden.

<i>stark:</i>	-
<i>eher stark:</i>	2.5 Lernentwicklung begleiten und Leistungen beurteilen;
<i>eher schwach:</i>	2.6 Den Unterricht kontinuierlich weiterentwickeln
<i>schwach:</i>	-

Unterrichtsqualität

Insgesamt liegt die Qualität des Unterrichts am Luisen-Gymnasium leicht über dem Durchschnitt anderer Hamburger Gymnasien.

In einigen für den Lernerfolg sehr bedeutenden Unterrichtsmerkmalen haben wir erkennbar bessere Ergebnisse gemessen. Mit diesen lässt sich der Unterricht zusammenfassend gut beschreiben: Im Unterricht herrscht ein hohes Maß an Zielklarheit. Die Schülerinnen und Schüler wissen in der Regel, was und warum gelernt wird. Lernprozesse werden vergleichsweise häufig reflektiert. Die Qualität der Aufgabenformate ist vergleichsweise hoch. Dies spiegelt sich in einigen Unterrichtsmerkmalen wider. Das Arbeiten an fächerübergreifenden Inhalten sowie die Berücksichtigung der Erfahrungs- und Alltagswelt der Schülerinnen und Schüler sind häufiger verwirklicht als im Durchschnitt an anderen Gymnasien. Einen vergleichsweise insgesamt geringeren Stellenwert hat das selbstorganisierte Arbeiten. Das von der Schulgemeinschaft betonte positive Lern- und Unterrichtsklima lässt sich auch messen und drückt sich in der Ausprägung der Merkmale aus, die den gegenseitigen Umgang im Klassenzimmer beschreiben. Darüber hinaus macht die Schule den Umgang miteinander zum

Thema und unterstützt so erzieherisch das soziale Klima an der Schule, z. B. durch verschiedene Programme in der Unterstufe oder den Luisenknigge, der Verhaltensregeln zusammenfasst.

Im Unterrichtsprofil der Schule fällt auf, dass individuelle Förderung einen erkennbaren Stellenwert hat, was zum einen auf der Unterrichtspraxis einzelner Lehrkräfte beruht, zum anderen aber auch ein strukturelles Merkmal ist, z. B. die Arbeit in Niveaugruppen. Zwar hat die Schule bisher kein schriftliches Förderkonzept, ihr gelingt es aber, durch verschiedenste Fördermaßnahmen der Individualität stärkerer und schwächerer Schülerinnen und Schüler gerecht zu werden.

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

Wirkungen und Ergebnisse

Die Arbeitszufriedenheit und die Bindung der Lehrkräfte an die Schule sind außerordentlich hoch. Die Schülerinnen und Schüler identifizieren sich mit der Schule. Die Mehrheit der Eltern ist insgesamt zufrieden mit der Schule.

<i>stark:</i>	3.5 Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
<i>eher stark:</i>	3.4 Einverständnis und Akzeptanz
<i>eher schwach:</i>	-
<i>schwach:</i>	-
<i>ohne Bewertung:</i>	3.2 Bildungslaufbahnen und Schulabschlüsse/ 3.3 Anschlüsse und nachhaltige Wirkungen