


$$E=MC^2$$

Bericht der Schulinspektion 2016 – Zusammenfassung Hansa-Kolleg

Inspektion vom 23.03.2016 (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 Hansa-Kolleg eröffnet seinen Kollegiatinnen und Kollegiaten die Möglichkeit, nach mehreren Jahren Berufstätigkeit ihr Fachabitur oder ihr Abitur auf dem zweiten Bildungsweg nachzuholen. Die Schule kennzeichnet ein umfassendes Beratungs- und Unterstützungsangebot, das auf die speziellen Bedürfnisse der Kollegiatinnen und Kollegiaten zugeschnitten ist und hohe Akzeptanz in der Schulgemeinschaft erfährt. Sie war in den letzten Jahren vor allem damit befasst, den Generationswechsel im Kollegium und in der Leitung zu bewältigen, den Veränderungen in der Kollegiatenschaft durch ganzheitliche Unterstützung zu begegnen und eine bessere Vernetzung und Außendarstellung zu erreichen. Aufgaben der nächsten Jahre sind die Unterrichtsentwicklung im Sinne der Methodenvielfalt und des schülerzentrierten Lernens sowie die individuelle Förderung – auch der Leistungsstarken.

Steuerungshandeln

Das Hansa-Kolleg verfügt aufgrund seines besonderen Bildungsauftrags und seiner Sonderstellung im hamburgischen Schulsystem über ein klares Profil. Die Schulleitung und das Kollegium widmen sich mit großem persönlichem Engagement diesem Bildungsauftrag und identifizieren sich damit in hohem Maße. Als große Herausforderung begreift es das Kolleg, die jungen Erwachsenen auch lebenspraktisch besser zu stützen, um so die Abschlussquote zu erhöhen. Die Schule hat verschiedene Maßnahmen ergriffen, um die Grundlagen und Rahmenbedingungen für erfolgreiches Lernen zu sichern: Beratungsangebote, Werkstattkurse, Konzept „Bildungssprache Deutsch“, neues Förderkonzept, Wohnheim (vgl. 2.3, 2.4 und 2.5); Einführung neuer Lehrkräfte und Intensivierung der Teamarbeit (vgl. 1.4 und 2.2); bessere Außendarstellung und Vernetzung (AG Ehemaligennetzwerk, neue Homepage etc.). Eine explizite Vision oder eine langfristige Strategie zur Weiterentwicklung des Profils und der Qualität des Unterrichts selbst wird jedoch nicht deutlich. Das Kolleg verfügt zwar über ein Leitbild. Dieses unterstützt jedoch das neu zusammengesetzte Kollegium nicht ausreichend darin, sich auf eine gemeinsame Vorstellung von gutem Unterricht zu verständigen.

Die oben benannten Maßnahmen setzt das Kolleg zielgerichtet um und evaluiert häufig Zwischenziele, um bei Bedarf nachzusteuern. Zuständigkeiten sind klar geregelt. Die Leitung macht wenige Setzungen, sondern bemüht sich, das Kollegium in seiner Gesamtheit mitzunehmen. Das trägt einerseits zu einer hohen Identifikation mit den Zielen und Maßnahmen der Schule bei, führt aber manchmal auch zu langwierigen Entscheidungsprozessen, wie sich etwa am Beispiel der Einrichtung von Lehrerarbeitsplätzen zeigt. Das Kolleg hat die Grundlage für die Etablierung einer guten Evaluations- und Feedbackkultur gelegt, in dem die Kollegiatinnen

und Kollegiaten ihren Lehrkräften regelhaft Feedback zum Unterricht geben (vgl. 2.6), die Leitung jährlich alle Lehrkräfte im Unterricht hospitiert (vgl. 1.4) und Schulentwicklungsmaßnahmen regelhaft evaluiert werden.

Das Personal des Hansa-Kollegs wird überwiegend in seiner persönlichen Entwicklung gut begleitet. In den letzten beiden Jahren ist nahezu die Hälfte des Kollegiums pensioniert worden. Die neuen Kolleginnen und Kollegen sind durch eine persönliche Mentorin oder einen persönlichen Mentor und durch umfangreiche schriftliche Informationen erfolgreich beim Start in ihre neue Aufgabe unterstützt worden. Das Personal wird in der Regel sehr fürsorglich in seiner Arbeit und Entwicklung begleitet. Alle Kolleginnen und Kollegen werden jährlich anhand einer vorher vereinbarten Leitfrage durch die Leitung im Unterricht hospitiert, was im Vergleich zu anderen Schulen eine hohe Qualität darstellt und eine gute Voraussetzung für eine gezielte Personalentwicklung darstellt. Anschließende Feedbackgespräche sind die Regel, werden aber nicht immer verlässlich durchgeführt. Perspektivgespräche werden zwar nicht regelhaft, aber anlassbezogen geführt. In der Folge sieht sich das Kollegium überwiegend sehr gut begleitet und gefördert. Auch die Teamarbeit ist durch verbindliche Zeiten und die geplante Bereitstellung von Lehrerarbeitsplätzen gut und regelhaft aufgesetzt. Die Fortbildungen werden nur teilweise (z. B. zur Sprachbildung) gezielt als Instrument zur Unterstützung von Schulentwicklungszielen genutzt.

Das Hansa-Kolleg bietet seinen Kollegiatinnen und Kollegiaten verschiedene Gelegenheiten, das Schulleben aktiv mitzugestalten. Die zahlreichen kulturellen Veranstaltungen, die von Kollegiatinnen und Kollegiaten angebotenen Kurse und die Hausaufgabenhilfe sowie die konkrete Aufnahme von Vorschlägen zählen hierzu ebenso wie der wöchentliche Jour fixe zwischen Schulleitung und Schulsprecherteam. So loben beide Seiten die Offenheit und die konstruktive Zusammenarbeit. Über den Kollegiatenrat hinaus informiert das Kolleg seine Kollegiatinnen und Kollegiaten nicht regelmäßig über die Schulentwicklung und schulische Belange. Trotz der etablierten Feedbackformen (u. a. Schüler-Lehrer-Feedback zum Unterricht, regelmäßige Treffen Schulsprecher–Schulleitung) nutzt das Kolleg die Kollegiatenschaft nicht umfassend als Impulsgeber und zur Identifizierung schulischer Weiterentwicklung, etwa durch Befragungen während oder zum Ende der Schullaufbahn.

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

Unterrichtsentwicklung: **Zusammenarbeit**

Das Kollegium des Hansa-Kollegs arbeitet überwiegend systematisch, engagiert und verbindlich zusammen, um das Lernen stärker zu harmonisieren. Die ausführlichen Fachcurricula und die jeweils geltenden Richtlinien für das Abitur sind dabei bestimmend. In der Praxis drückt sich die Teamarbeit etwa in gemeinsamen Unterrichtsvorbereitungen und parallelen Leistungsüberprüfungen aus. Die Verlässlichkeit von Absprachen ist aber nicht immer

durchgängig gewährleistet; so werden die Hausaufgabenregelungen nicht einheitlich umgesetzt oder die Zusammenlegung bzw. Kooperation von Kursen durch unterschiedliche Unterrichtsgestaltung erschwert. Methodische Absprachen zur Didaktik, insbesondere zur Differenzierung, hat das Kolleg nicht ausreichend getroffen, was sich in der unterschiedlichen Unterrichtsqualität ausdrückt (vgl. 2.1). Das Kolleg erprobt, in den Kernfächern durch eine strukturelle Änderung der Stundentafel Zeit für Differenzierungsangebote zu schaffen („4 + 2“-Modell). Überfachliche Kompetenzen fördert das Kolleg durch die Methodenwoche im Eingangsjahr sowie durch fächerübergreifende Profiltage bereits gut, im Regelunterricht sind solche Elemente jedoch kaum zu beobachten (vgl. 2.1).

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

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

Das Hansa-Kolleg unterstützt seine Kollegiatinnen und Kollegiaten weitestgehend in der Einschätzung ihres Leistungsstandes und der Planung ihrer Lernentwicklung. Im Abschlussjahrgang erhalten die Kollegiatinnen und Kollegiaten – soweit die Abiturvorgaben das zulassen – häufiger die Möglichkeit, mitzuentcheiden, welche Themen in ihrem Kurs besonders vertieft werden. Ansonsten bietet der Unterricht jedoch noch zu wenige Möglichkeiten zum selbstbestimmten Lernen. Die Leistungstransparenz gelingt hingegen gut; so berichten uns die Kollegiatinnen und Kollegiaten im Interview, dass ihre Lehrkräfte sie zwar unterschiedlich, in der Regel aber gut über die Themen und Leistungsanforderungen des nächsten Semesters informieren. Vor allem die verbindlichen Zwischenstandsgespräche zur Mitte jedes Halbjahres bieten eine gute Orientierung und Unterstützung in der Lernentwicklung. Hinzu kommt die Begleitung durch die Tutorinnen und Tutoren, die jedoch unterschiedlich gehandhabt wird. Die Berufs- und Studienorientierung erfolgen in der Regel bedarfsbezogen (vgl. die anschließende vertiefende Rückmeldung).

Das Hansa-Kolleg nutzt die Erhebung von Informationen über die eigene Unterrichtsqualität an mehreren Stellen, um daraus Konsequenzen für die Unterrichtsentwicklung abzuleiten. Dies ist bemerkenswert, da das Kolleg im Gegensatz zu vielen anderen Schulen zwei bedeutsame Evaluationsinstrumente eingeführt hat. Die jährlichen Unterrichtshospitationen der Schulleitung werden nicht nur für die Personal- und sondern auch für die Unterrichtsentwicklung genutzt. Auf Initiative des Schülerrats und in Kooperation mit diesem hat das Hansa-Kolleg ein Schüler-Lehrer-Feedback eingeführt, das zwar überwiegend, aber nicht durchgängig von allen Lehrkräften eingeholt wird. Die Ergebnisse werden nicht verbindlich mit den Lerngruppen besprochen, sodass sie nicht immer zu einer Verständigung über die Unterrichtsgestaltung führen. Eine kollegiale Unterrichtshospitation mit Feedback ist nicht etabliert. Positiv zu erwähnen ist, dass das Hansa-Kolleg aus eigener Initiative die ihm zur Verfügung stehenden Leistungsdaten auswertet. So erwuchs der Beschluss zur Einführung des Konzepts „Bildungssprache Deutsch“ etwa aus der Analyse der Aufnahmetests.

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

Vertiefende Rückmeldung zur Berufs- und Studienorientierung

Dem Hansa-Kolleg gelingt es gut, die Berufs- und Studienorientierung auf die Bedürfnisse seiner besonderen Schülerschaft abzustimmen. Nach übereinstimmender Auskunft in allen Interviews verfolgt die überwiegende Zahl der Kollegiatinnen und Kollegiaten, da sie über Berufserfahrung verfügen, bereits mit der Entscheidung für den zweiten Bildungsweg im Hansa-Kolleg ein konkretes Studieninteresse, wofür sie einen Abschluss mit Studienberechtigung benötigen. Folgerichtig konzentriert sich das Hansa-Kolleg in der Berufsorientierung klar auf diesen Teilaspekt der Studienorientierung. Aufgrund der sehr speziellen Ziele und Interessen ist die Studienberatung vorwiegend nachfrageorientiert. Sie verfolgt erkennbar das Ziel, die Kollegiatinnen und Kollegiaten zu einer begründeten Studienplatzwahl zu befähigen.

Einziges verbindliches Element der Studienorientierung ist der Besuch des Hochschultags, der auch regelhaft vor- und nachbereitet wird. Zu den offenen Angeboten gehören das Bewerbungstraining, die Beratung durch die Bundesagentur für Arbeit, die Berufsberatung zu Alternativen für den Fall, dass der Numerus clausus nicht erreicht wird, oder etwa die Freistellung für den Besuch von Fachmessen.

Die Zuständigkeiten und Abläufe in der Studienberatung sind klar geregelt. Über die Arbeit der Tutorinnen und Tutoren hinaus steht die Abteilungsleitung für Beratung bereit. Die Absprachen zwischen den beteiligten Lehrkräften erfolgen zumeist anlassbezogen.

Unterrichtsqualität

Das Hansa-Kolleg unterstützt mit großem Engagement und Erfolg seine Kollegiatinnen und Kollegen in deren persönlicher Entwicklung und Lebensgestaltung. In Kooperation mit externen Partnern gewährleistet es ein umfangreiches und auch die privaten Lebensbereiche umfassendes Beratungsangebot, das neben einer Schuldnerberatung eine Drogenberatung und eine psychologische Beratung umfasst. Auch das dem Kolleg zugeordnete Wohnheim und die Gesundheitsprävention im Eingangsjahr verdienen hier Erwähnung. Das Kolleg verfolgt so das Ziel, seine Kollegiatinnen und Kollegiaten in der Passung zwischen der Schule und ihrem Arbeits-, Familien- und Privatleben zu unterstützen, um so die Erfolgsquote zu erhöhen. Der besonders respektvolle, freundliche und lernbereite Umgang aller Schulbeteiligten resultiert auch aus diesem Engagement der Schule und vieler ihrer Lehrkräfte.

Diese besondere Schulatmosphäre prägt die Unterrichtskultur entscheidend, die darüber hinaus auch von den vergleichsweise kleinen Lerngruppen profitiert. Die Chancen, die diese idealen Kursgrößen für eine individuelle Förderung und für schülerorientiertes Unterrichten bieten, werden jedoch nicht ausreichend genutzt. Im Detail ergibt sich folgendes Bild: Das Lernklima und die pädagogischen Strukturen sind im Unterricht des Hansa-Kollegs sehr gut. So ist das Regelsystem klar, die Arbeitsaufträge sind deutlich, und der Umgangston zwischen den

Lehrkräften und den erwachsenen Kollegiatinnen und Kollegiaten ist sehr wertschätzend und freundlich. Auch in der Klassenführung ist das Kolleg gut aufgestellt, so wird die Lernzeit effektiv genutzt, die Kollegiatinnen und Kollegiaten sind gut über die Lernziele informiert, und die Lehrkräfte loben und ermutigen viel. In der Unterrichtsmethodik gibt es hingegen größere Unterschiede zwischen den betreffenden Items. Dabei überprüfen die Lehrkräfte die Lernziele überwiegend gut, und die Kollegiatinnen und Kollegiaten erwerben in der Regel kommunikative Fähigkeiten und Fertigkeiten. Lern- und Arbeitstechniken werden ihnen jedoch vergleichsweise selten vermittelt.

Differenzierte Leistungsrückmeldungen erfolgen nicht regelmäßig. Auffällig ist auch, wie selten die Kollegiatinnen und Kollegiaten selbstorganisiert arbeiten, etwa in Partner- oder Gruppenarbeit, Stationen- oder Planarbeit. Zudem gestalten sie selten aktiv den Unterricht mit, zum Beispiel, indem sie über die Unterrichtsmethoden und -inhalte mitbestimmen oder angesichts des sehr unterschiedlichen Vorwissens ihren Mitkollegiatinnen und -kollegiaten systematisch Wissen vermitteln. Eine Differenzierung nach Vorkenntnis, Leistungsniveau oder Interesse ist im Unterricht des Hansa-Kollegs nicht angelegt, wohl aber unterstützen im Einzelfall die Lehrkräfte engagiert die Kollegiatinnen und Kollegiaten. Auch Reflexion, problemlösendes Lernen oder handlungsorientierter Unterricht sind nicht kennzeichnend für die Unterrichtskultur, finden aber in einzelnen Fällen in sehr guter Weise statt.

Das Hansa-Kolleg hat wesentliche Bereiche seiner Förderung verbindlich geregelt. Da viele der erwachsenen Kollegiatinnen und Kollegiaten durch ihre Erwerbstätigkeit oder ihre familiäre Situation außerschulisch stark eingebunden sind, verzichtet das Hansa-Kolleg weitestgehend auf additive Förderkurse, bietet aber individuelle Unterstützung an. Zukünftig soll etwa die Nutzung der „Bildungssprache Deutsch“ systematischer vermittelt werden, so ein Ziel der Schulentwicklung. Die Werkstattkurse, die Bewerberinnen und Bewerber zur Vorbereitung auf die Aufnahmeprüfung am Hansa-Kolleg besuchen können, sind auch für Kollegiatinnen und Kollegiaten geöffnet, die Grundlagen wiederholen und festigen möchten. Die Ergebnisse der Aufnahmeprüfungen werden auch als diagnostisches Instrument genutzt. Das oben beschriebene Beratungsangebot, wie z. B. das Lerncoaching, kann auch als Förderung interpretiert werden. In der Bilanz zeigt sich, dass das Hansa-Kolleg gute Instrumente und eine gute Kultur entwickelt hat, um leistungsschwache und mit persönlichen Problemen behaftete Kollegiatinnen und Kollegiaten zu unterstützen. Dabei hat es allerdings die Förderung der Leistungsstarken zu wenig im Blick.

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

Wirkungen und Ergebnisse

Die Lehrkräfte identifizieren sich sehr mit dem Hansa-Kolleg und seinem Bildungsauftrag. Ihre Zufriedenheit ist sehr hoch. Dabei schätzen sie vor allem das Arbeitsklima und die Arbeitsbedingungen.

Die Kollegiatinnen und Kollegiaten sind überwiegend mit dem Kolleg zufrieden und schätzen besonders die „zweite Chance“, die ihnen dieses bietet.

Sie schätzen den hohen persönlichen Einsatz der meisten Lehrkräfte, kritisieren aber teilweise auch die unterschiedliche Umsetzung verbindlicher Standards.

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