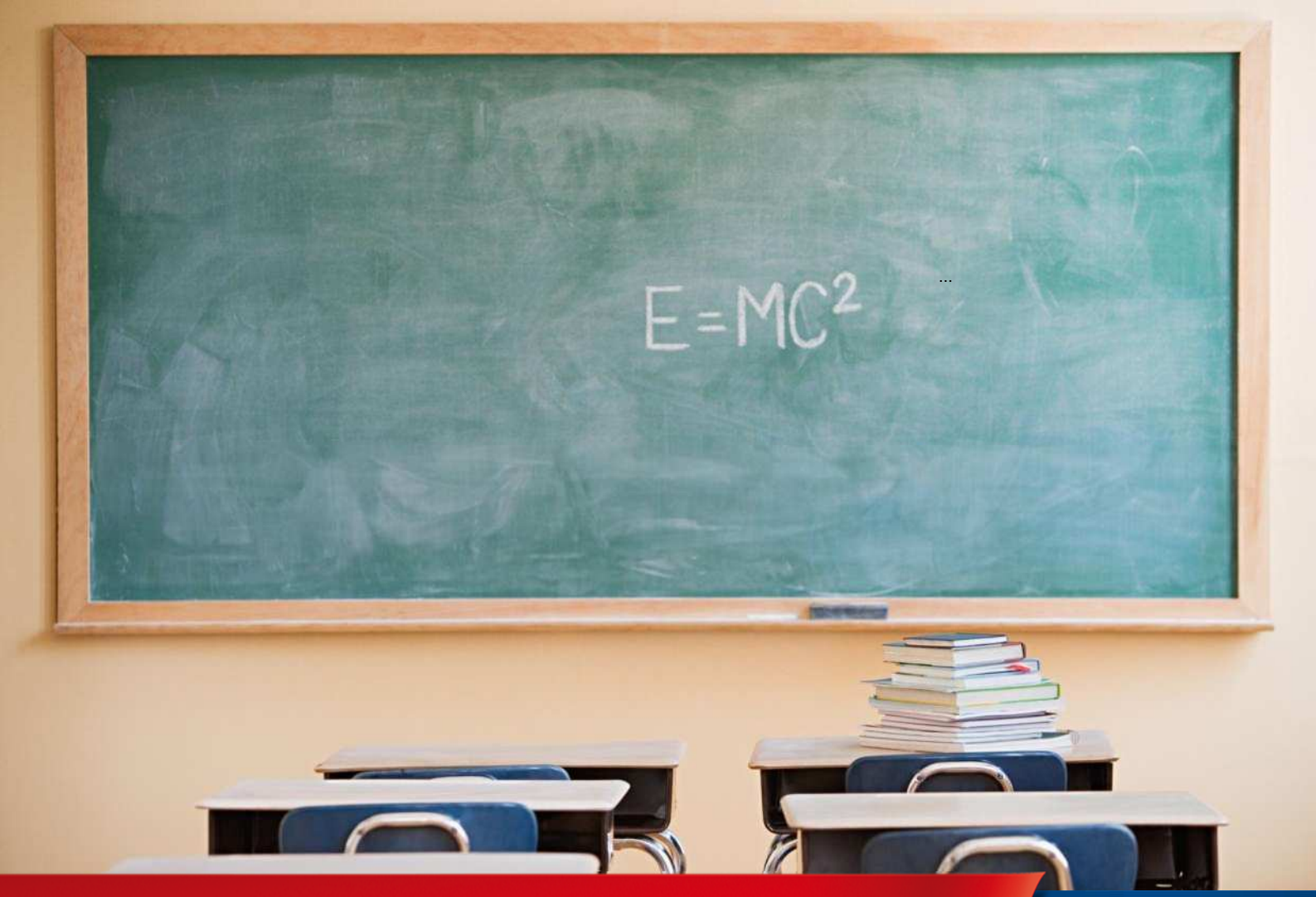

Bericht der Schulinspektion 2012 – Zusammenfassung
Stadtteilschule Wilhelmsburg

Inspektion vom 13.09.2012 (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

Die Stadtteilschule Wilhelmsburg ist durch eine positive Schul- und Lernkultur gekennzeichnet. Bei einer hohen Identifikation mit dem Stadtteil und einem gleichermaßen hohen Problembewusstsein versteht sich die Schule als ein Ort, der den Schülerinnen und Schülern Sicherheit und Stabilität gibt. Dies ist deutlich an dem starken Gemeinschaftsgefühl aller Schulbeteiligten zu erkennen. Charakteristische und verbindende Werte sind Offenheit, Toleranz und eine ausgeprägte Stärkenorientierung. Die gemeinsame Identität beinhaltet das Bemühen aller Beteiligten um eine individuelle Sicht auf jede Schülerin und jeden Schüler. Mit sehr großem Engagement bemühen sich die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um individuelle und bei Bedarf auch um pragmatische Möglichkeiten, um den spezifischen Lernvoraussetzungen der Schülerschaft gerecht zu werden. Die Schulleitung nimmt aktiv auf die „Kultur“ der Schule Einfluss und schafft damit die Basis für eine gelingende Zusammenarbeit und für selbstverantwortetes Lernen.

Die Schulleitung der Stadtteilschule Wilhelmsburg legt den Schwerpunkt auf die Entwicklung gemeinsamer Zielvorstellungen und eines von allen Schulbeteiligten getragenen Schulethos, auf die Verbesserung der schulinternen Kommunikation sowie auf die Entwicklung kooperativer Entscheidungsfindungsstrategien. Führung wird als Aufgabe der gesamten Organisation und ihrer Mitglieder betrachtet. Der Schulleiter versteht seine Rolle vor allem als Moderator der Schulentwicklungsprozesse und setzt ein Führungsverständnis um, das von geteilter Verantwortung geprägt ist. Gleichwohl prägt er die schulische Entwicklung durch eine klare Vision. Die intensive Beschäftigung mit dem Ziel eines „Maritimen Zentrums“ hat dazu geführt, dass der Leitbildentwicklungsprozess in den Hintergrund getreten ist und die Schule nicht über ein Leitbild verfügt.

Der Schulleiter hat dafür gesorgt, dass innerhalb der Leitungsgruppe klare Delegationsstrukturen und eine für alle Beteiligten transparente Arbeitsteilung vorhanden sind. Teamstrukturen sind sowohl auf der Leitungsebene wie auch auf kollegialer Ebene und dabei im Besonderen auf Jahrgangsebene aufgesetzt. Die Schulleitung fördert die Teamentwicklung an der Schule – auch im Hinblick auf den standortübergreifenden Austausch und das Ziel des Zusammenwachsens zu einer Schule. Erwartungen, Ziele und Führungsentscheidungen der Schulleitung sind für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überwiegend transparent.

Die Entwicklung der Schule orientiert sich an konkreten Entwicklungszielen. Eine regelmäßige Überprüfung der Umsetzung der Schulentwicklungsmaßnahmen findet in Ansätzen statt. Im Zentrum der schulischen Entwicklungsmaßnahmen steht die stetige Weiterentwicklung der Unterrichtsqualität mit dem Ziel, alle Schülerinnen und Schüler in ihrer individuellen Lernentwicklung zu fördern. Die Schulleitung stellt sicher, dass entsprechende Strukturen an der Schule entwickelt werden, und verschafft sich teilweise selbst ein Bild von der Qualität der schulischen Arbeit. Die entsprechenden Gremien tauschen sich regelmäßig über die Ergebnisse der vorhandenen Daten zur Schul- und Unterrichtsentwicklung aus. Die Schule zieht daraus vorwiegend Konsequenzen für den Bereich der individuellen Förderung.

Der Bereich der Personalentwicklung hat an der Stadtteilschule Wilhelmsburg einen hohen Stellenwert. Es gibt strukturierte Einstellungsgespräche, in denen die Schulleitung die Verbindlichkeit der gemeinsam festgelegten Unterrichts- und Schulentwicklungsziele deutlich macht. Dieser Fokus entscheidet einerseits aus Schulleitungssicht über die Einstellung von Interessierten, andererseits ist gerade diese Fokussierung eine entscheidende Motivation für die Bewerberinnen und Bewerber, an der Schule zu arbeiten. Die Eigeninitiative aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird ausdrücklich unterstützt. Die Lehrkräfte fühlen sich überwiegend durch die Schulleitung in ihrer Arbeit wertgeschätzt. Die Schulleitung führt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Schule in der Regel vor allem über die Herstellung eines produktiven und innovativen Arbeitsklimas, in dem sie als sinnstiftendes Vorbild agiert. Führungshandeln, das gezielt auf die Verbesserung von Lehr- und Lernaktivitäten an der Schule abzielt, ist eher häufig zu beobachten. In den von der Schulleitung eingerichteten Strukturen zu kriteriengeleiteten kollegialen Hospitationen sehen die Lehrkräfte überwiegend eine Möglichkeit zur Weiterentwicklung der beruflichen Professionalität. Individuelle Gespräche zwischen der Schulleitung und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern finden anlassbezogen, jedoch nicht systematisch statt. Bei der Planung schulinterner Fortbildungen klären die Schulleitung und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wechselseitig die gegenseitigen Erwartungen. Die Weiterbildungsmöglichkeiten sind praxisnah angelegt. Einen besonderen Schwerpunkt legt die Stadtteilschule Wilhelmburg dabei auf Fortbildungen im Kontext der Inklusion. Die Schule ist intensiv mit unterschiedlichen Partnern vernetzt.

stark	*Führung wahrnehmen*
eher stark	*Die Entwicklung der Schule und des Lernens steuern* *Qualitätsmanagement etablieren* *Den Unterricht kontinuierlich weiterentwickeln* *Verantwortung für das Personal wahrnehmen*

Dimension 2 ■ Bildung und Erziehung

Die Dimension Bildung und Erziehung zeichnet sich an der Stadtteilschule Wilhelmsburg durch eine Unterrichtskultur aus, die von sehr klaren Strukturen und einem hohen erzieherischen Anteil geprägt ist. Kennzeichnende Merkmale des Unterrichts sind eine sehr wertschätzende und unterstützende Haltung der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Unterrichtsbeobachtungen zeigen eine einheitlich hohe Qualität des Klassenmanagements und des Lernklimas sowie des Methodeneinsatzes. Die Qualität des Unterrichts liegt in diesen Bereichen überwiegend über dem Niveau vergleichbarer Stadtteilschulen. Bei Unterrichtsmerkmalen, in denen es um Motivierung und Aktivierung der Schülerinnen und Schüler sowie um Wissenstransfer geht, ergibt sich ein heterogenes Bild. Der Schule gelingt es

überwiegend, den Schülerinnen und Schülern ein Lernen mit allen Sinnen zu ermöglichen. Das Erreichen der Lernziele wird im Unterricht regelhaft überprüft, die Schülerinnen und Schüler erhalten überwiegend differenzierte Leistungsrückmeldungen. Weniger ausgeprägt ist hingegen der Bereich der Schüleraktivierung. Im Vergleich mit anderen Grundschulen ist der Unterricht häufiger auf bestimmte Lösungswege ausgerichtet und lässt weniger Freiraum für eigene Lösungsmöglichkeiten. Der von allen Schulbeteiligten formulierte Anspruch, individualisiertes Lernen zu fördern und individuelle Lernstrategien gemeinsam mit den einzelne Schülerinnen und Schülern zu entwickeln, findet sich nicht durchgängig im Unterrichtsalltag wieder.

Eine Stärke der Stadtteilschule Wilhelmsburg liegt in der Kooperation der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im Zusammenhang mit der Schul- und Unterrichtsentwicklung hat die Schule unterschiedliche Teamstrukturen eingeführt. Der Austausch der Teams wird außer an den Standorten auch standortübergreifend gewährleistet und organisatorisch von der Schulleitung gestützt. Die Fachkonferenzen sind für die Weiterentwicklung der Curricula verantwortlich. Die Schule steht zwar noch am Anfang ihrer curricularen Entwicklung, dennoch spiegelt sich gerade darin die begonnene Schul- und Unterrichtsentwicklung wider. Die von der Schulleitung organisatorisch unterstützte und von den Pädagoginnen und Pädagogen engagiert umgesetzte Teamarbeit führt in einigen Jahrgängen bereits zu sichtbaren Absprachen hinsichtlich einer gemeinsamen Unterrichtspraxis. Die Jahrgangsstrukturen werden genutzt, um sich auszutauschen, Absprachen zu koordinieren und Konsequenzen mit Blick auf die Weiterentwicklung der individuellen Förderung zu ziehen. Die getroffenen Absprachen sind für alle Beteiligten verbindlich.

Alle Schulbeteiligten legen großen Wert auf den Bereich der Erziehung. Die Pädagoginnen und Pädagogen arbeiten gemeinsam an der konsistenten Umsetzung der vereinbarten Schul- und Klassenregeln. Ebenso arbeitet die Schule zur Einhaltung der Verhaltensregeln gut mit den Erziehungsberechtigen zusammen. Die Schulordnung ist sowohl den Schülerinnen und Schülern als auch der Elternschaft bekannt, darüber hinaus wird sie innerhalb der jeweiligen Klassen altersangepasst thematisiert.

Die Stadtteilschule Wilhelmsburg verfügt über ein Inklusionskonzept, das Grundlagen und die unterschiedlichen Maßnahmen der individuellen Förderung dokumentiert. Ein besonderer Schwerpunkt liegt in der professionsübergreifenden Kooperation der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die konzeptionelle Gesamtplanung der individuellen Förderarbeit spiegelt sich teilweise im unterrichtlichen Handeln wider. Für einen Teil der Schülerschaft liegen individuelle Förderpläne vor und es wird deutlich, dass die förderdiagnostische Arbeit systematisch aufgestellt ist. Sie beinhaltet eine zielgerichtete Diagnostik sowie eine überwiegend systematische Evaluation der eingeleiteten Fördermaßnahmen. Die Schule setzt Kompetenzraster vor allem bei den regelhaft stattfindenden Lernentwicklungsgesprächen ein. In den Fach- und Jahrgangskonferenzen findet ein Austausch über die Kriterien der Leistungsbeurteilungen statt. Die Teams streben hierbei Bewertungen nach einheitlichen Kriterien an. Die zugrunde liegenden Leistungserwartungen sind den Schülerinnen und Schülern teilweise bekannt.

Außerhalb der umfänglichen Sprachfördermaßnahmen werden einige zusätzliche Fördermaßnahmen zur Verfügung gestellt, jedoch nur wenig aufeinander abgestimmt. Über zusätzliche Förderangebote für leistungsstarke Schülerinnen und Schüler verfügt die Schule kaum.

An der Stadtteilschule Wilhelmsburg werden grundlegende Aspekte der Schülerpartizipation in einigen Bereichen umgesetzt. In allen Klassen gibt es einen regelmäßig tagenden Klassenrat, der Schülerrat tagt in größeren Abständen. Die Schülerinnen und Schüler werden nur in Ansätzen über aktuelle schulische Entwicklungen informiert. Eine aktive Mitgestaltung der

Schülerinnen und Schüler am Schulleben haben wir nur wenig wahrgenommen. Eine Beteiligung der Eltern bei wichtigen Entscheidungen findet nur in Teilen statt. Die Schule ist bemüht, die Teilhabe der Eltern am Schulleben zu fördern.

stark	*Erziehungsprozesse gestalten*
eher stark	*Lehr- und Lernprozesse gestalten* *Zusammenarbeiten* *Lernentwicklung begleiten und Leistungen beurteilen*
eher schwach	*zusätzliche Förderung gewährleisten,* *Die Schulgemeinschaft beteiligen*

Dimension 3 ■ Wirkungen und Ergebnisse

Alle Beteiligten der Schulgemeinschaft betonen in besonderer Weise das von Toleranz und Wertschätzung geprägte soziale Miteinander. Die empfundene Arbeitsbelastung an der Stadtteilschule Wilhelmsburg ist zwar hoch, deutlich höher sind aber die Arbeitszufriedenheit und die Bindung der Lehrkräfte an die Schule. Eine ähnliche Identifikation lassen die Schülerinnen und Schüler erkennen. Die deutliche Mehrheit der Eltern ist insgesamt zufrieden mit der Schule.

eher stark	*Einverständnis und Akzeptanz* *Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*