


$$E=MC^2$$

# Bericht der Schulinspektion 2015 – Zusammenfassung Charlotte-Paulsen-Gymnasium

Inspektion vom 01.10.2015 (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

## Steuerungshandeln

Das Steuerungshandeln der Schulleitung des Charlotte-Paulsen-Gymnasiums ist von einer deutlichen Schwerpunktsetzung im operativen Handeln gekennzeichnet. Durch verlässliche Strukturen und eine funktionierende Infrastruktur ermöglicht sie den Pädagoginnen und Pädagogen, sich auf ihr Kerngeschäft, den Unterricht, zu konzentrieren. Eine weitreichende Vision, in welche Richtung sich die Schule entwickeln soll, ist für die Schulbeteiligten jedoch nur in Ansätzen erkennbar. Die Schulleitung ist im Schulalltag sehr präsent und gut ansprechbar, sie übernimmt Verantwortung für die Etablierung einer positiven Schul- und Lernkultur und delegiert gleichzeitig Verantwortung auf angemessene Weise.

Schwerpunkte der Schulentwicklung liegen, wie in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV) verankert, in der Weiterentwicklung des ganzheitlichen Lernens in Projekten, in der Außendarstellung und im Aufbau des bilingualen Zweiges. Die Schule hat tragfähige Strukturen für ihre Weiterentwicklung etabliert, die auch die Quervernetzung verschiedener Ebenen berücksichtigt. So nimmt beispielsweise an jeder schulischen Arbeitsgruppe ein Steuergruppenmitglied teil, und die Schulleitung sowie die Steuergruppe arbeiten einmal jährlich als „Entwicklungsgruppe“ zusammen.

Eine zentrale Stellung bei der kontinuierlichen Qualitätsentwicklung nimmt die jährliche Bilanz- und Entwicklungskonferenz (BEK) ein. Hier werden den Schulbeteiligten die Zwischenstände und Ergebnisse der unterschiedlichen Arbeitsbereiche präsentiert, bilanziert, zur Diskussion gestellt und weiterentwickelt. Die Lexilotte, ein Mitarbeiter-ABC, und das Nachbarschaftsfest sind Ideen, die auf der BEK entwickelt und anschließend umgesetzt wurden. Im Hinblick auf die unterrichtlichen Entwicklungsthemen steht die Schule vor der Frage, wie es gelingt, die gezielte schulinterne Evaluation der Schul- und Unterrichtsentwicklung weiter auszubauen. Die Schülerinnen und Schüler sowie die Eltern wünschen sich eine Vereinheitlichung und Standardsicherung (siehe den Abschnitt „Zusammenarbeit“). Insgesamt steht die Schule daher vor der Herausforderung, für alle Lehrkräfte verbindliche Entscheidungen zu fällen, deren Umsetzung zu gewährleisten, diese systematischer zu evaluieren und gleichzeitig die Mitarbeitermotivation zu erhalten.

Im Bereich der Personalverantwortung beteiligt die Steuerungsebene die Pädagoginnen und Pädagogen erfolgreich an wichtigen Entscheidungen und eröffnet ihnen angemessene Gestaltungsspielräume, um übernommene Aufgaben zu erledigen. Durch zahlreiche Maßnah-

men wie beispielsweise kollegiale Paten werden neue Lehrkräfte darin unterstützt, sich gut einzuarbeiten. Der Schulleitung ist ein wertschätzender, freundlicher Umgang mit den Pädagoginnen und Pädagogen ein Anliegen. Sie führt regelmäßig arbeitsbezogene Gespräche und fördert u. a. durch die Etablierung von Strukturen gezielt die Zusammenarbeit (siehe den Abschnitt „Zusammenarbeit“). Die gezielte Initiierung und Begleitung der individuellen Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Steuerungsebene erfolgt dagegen erst vereinzelt, und die Fortbildungsplanung bezieht sich nur punktuell auf die zentralen Entwicklungsziele der Schule. Die Personalentwicklung ist daher noch nicht systematisch aufgesetzt und perspektivisch angelegt.

Die Schule eröffnet den Schülerinnen und Schülern sowie den Eltern vielfältige Möglichkeiten, sich über die im gesetzlichen Rahmen vorgesehenen Gremien hinaus in die Weiterentwicklung der Schule einzubringen. So können beispielsweise die Elternrats- und Schülerratsmitglieder an den BEK, den Fachkonferenzen und den schulischen Arbeitsgemeinschaften teilnehmen. Die Schülerinnen und Schüler haben in größerem Maße als an anderen Schulen den Eindruck, durch Evaluation an der Entwicklung der Schule beteiligt zu werden. Der Informationsfluss ist gewährleistet, indem die Arbeitsergebnisse der Gremien im Netz dokumentiert und für alle Schulbeteiligten zugänglich gemacht werden. Obwohl die Schule den Schülerinnen und Schülern viele Beteiligungsmöglichkeiten anbietet, werden diese im Schulalltag nur teilweise genutzt.

Innerhalb der Rahmenbedingungen einer offenen Ganztagschule bietet die Schule konzeptionell und vielfach auch in der Umsetzung ein qualitativ hochwertiges Ganztagsangebot. Fünfmal wöchentlich findet eine Lernbetreuung statt, die regelhaft von Lehrkräften der Schule, die eines der Hauptfächer Deutsch, Englisch oder Mathematik unterrichten, durchgeführt wird. Die offene Spielbetreuung liegt in der Hand von Studentinnen und Studenten, die den Bachelor im Lehramt abgeschlossen haben.

- 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 Verantwortung für das Personal wahrnehmen
- schwach: -

### Unterrichtsentwicklung: **Zusammenarbeit**

Die Schulleitung hat erfolgreich Strukturen für die Zusammenarbeit der Pädagoginnen und Pädagogen geschaffen, die sie auch weiterentwickelt. Beispielsweise sind in diesem Jahr die bereits etablierten Teamsitzungen der Jahrgänge 5 und 8 durch Klassenteamtreffen, die regelmäßig am Schuljahresanfang stattfinden, ergänzt worden. Diese die Teamarbeit aktiv fördernde Haltung der Schulleitung sowie die durch die Steuerungsebene initiierten Maßnahmen erleichtert es z. B. den Funktionsträgerinnen und Funktionsträgern, für kollegiale Zusammenarbeit einzutreten.

Die Pädagoginnen und Pädagogen schätzen ihre gute Kooperation untereinander. Auch außerhalb der vorgegebenen Strukturen arbeiten sie, insbesondere in den Fächern, vielfach informell zusammen und stimmen ihr alltägliches Handeln teilweise ab.

Die Schule hat gemeinsame mittel- und längerfristige pädagogische Ziele festgelegt, etwa die Einrichtung eines bilingualen Zweiges und den Ausbau des ganzheitlichen fächerübergreifenden Lernens. Dies drückt sich u.a. in den schulinternen kompetenzorientierten Curricula aus, die teilweise über den fachlichen Kern hinausweisende Elemente enthalten, wie die Integration außerschulischen Lernens und Förder- bzw. Förderangebote. Außerdem ist die Verzahnung der fachbezogenen Curricula mit dem Medien- und dem Methodencurriculum geplant und in Teilbereichen bereits umgesetzt. In den Fächern sind gemeinsame Beurteilungskriterien erarbeitet worden, diese werden im Unterricht jedoch nicht verbindlich umgesetzt.

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

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

Die Schülerinnen und Schüler werden in der Regel am Schuljahresanfang über die Leistungsanforderungen in den verschiedenen Fächern informiert. Bei den einzelnen Unterrichtsvorhaben sind die Leistungsanforderungen für sie jedoch vielfach nicht transparent. Um die Lernentwicklung der Schülerinnen und Schüler zu begleiten und ihnen die Leistungsanforderungen transparent zu machen, führt die Schule jeweils ein nur teilweise standardisiertes Lernentwicklungsgespräch und Notengespräche durch. Die Schülerinnen und Schüler fühlen sich von den Lehrkräften zwar überwiegend individuell wahrgenommen, sie werden jedoch nicht regelhaft und nicht systematisch darin unterstützt, Verantwortung für ihren eigenen Lernweg zu übernehmen. Dies zeigt sich z. B. darin, dass die Ziele der Lernentwicklungsgespräche im Alltag nur eine sehr geringe Rolle spielen. Hier löst die Schule ihren eigenen Anspruch, selbstverantwortetes Lernen zu fördern, erst in Teilen ein. Mit einem breiten Angebot begleitet die Schule viele Schülerinnen und Schüler erfolgreich in ihrer Berufs- und Studienorientierung (siehe den Abschnitt „Vertiefende Rückmeldung zur Berufs- und Studienorientierung“).

Um ihren Unterricht weiterzuentwickeln, hat sich die Schule im Rahmen einer ZLV intensiv mit der Entwicklung einer Rückmeldekultur u. a. durch das Schüler-Feedback und kollegiale Hospitationen befasst. Zweimal jährlich holen sich die meisten Lehrkräfte von den Schülerinnen und Schülern ein Feedback zu ihrer Unterrichtsgestaltung, dessen Konsequenzen für die Schülerinnen und Schüler punktuell wahrnehmbar sind. Prozess-, Ergebnis- und Leistungsdaten wie KERMIT werden den schulischen Gremien zwar präsentiert, jedoch nicht systematisch für die Schul- und Unterrichtsentwicklung herangezogen.

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

## Vertiefende Rückmeldung zur Berufs- und Studienorientierung

Die Berufs- und Studienorientierung (BOSO) ist auf vielfältige Weise im Schulleben verankert. Das Charlotte-Paulsen-Gymnasium hat ein BOSO-Konzept entwickelt, das zahlreiche Angebote umfasst und auch auf der Homepage veröffentlicht ist. So erhalten die Schülerinnen und Schüler beispielsweise bereits in den Jahrgängen 5 bis 8 am Girls'-/Boys'-Day die Möglichkeit, in einen ersten Kontakt mit der Berufswelt zu treten. Als große Bausteine folgen im Jahrgang 9 ein dreiwöchiges Betriebspraktikum, im Jahrgang 11 eine BOSO-Projektwoche und im Jahrgang 12 ein zweiwöchiges Betriebspraktikum im Bereich des besuchten Oberstufenprofils. Im Rahmen dieser Angebote arbeitet die Schule mit sehr vielen externen Partnern und Unternehmen zusammen, von der Lufthansa über die Hamburger Verwaltung bis zur Staatsoper. Besuche auf Messen (wie der Fachmesse Vocatium) und bei Bildungsträgern (wie der Northern Business School) gehören ebenso zum Programm wie Präsentationen von Ehemaligen und die Information der Schülerinnen und Schüler über zusätzliche Angebote (wie die „Lange Nacht der Industrie“). Mehrmals im Halbjahr werden die Oberstufenschülerinnen und -schüler in ihrer Übergangsgestaltung durch Einzelberatungen der Agentur für Arbeit unterstützt. Die Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der Praktika und der BOSO-Projektwoche wird in der Regel durch die Lehrkräfte begleitet und unterstützt. Die Schülerinnen und Schüler dokumentieren ihre Praktikumserfahrungen und stellen sie z. B. in Form von Collagen jüngeren Schülerinnen und Schülern vor. Außerdem ist auch in einige der vorliegenden Fachcurricula der Besuch außerschulischer Lernorte integriert worden. Erst sehr punktuell werden auch diese Erfahrungen von den Schülerinnen und Schülern als Chance genutzt, die eigenen Interessen und Fähigkeiten in Bezug auf eine zukünftige Berufs- und Studienwahl zu reflektieren. Die Schule arbeitet noch nicht mit Lernvereinbarungen, die sich auf die Berufs- und Studienorientierung beziehen, und Verfahren zur berufswahlbezogenen Potenzialermittlung sind nicht etabliert. Die Schülerinnen und Schüler nehmen das Angebot zur Berufs- und Studienorientierung sehr unterschiedlich wahr. Die Fragebogenergebnisse deuten darauf hin, dass sich ein Teil der Schülerinnen in seiner beruflichen Orientierung gut oder sehr gut von den Lehrkräften unterstützt fühlt, während ein anderer Teil mehr Hilfe wünscht, z. B. bei der Ermittlung seiner Stärken und Interessen.

Die Steuerungsebene stellt eine kontinuierliche Betreuung des Bereichs der Berufs- und Studienorientierung durch Delegation sicher. Hervorzuheben ist, dass die Schulleitung durch frühzeitige Nachbesetzung des Aufgabenfeldes die Kompetenzweitergabe vor der Pensionierung ermöglicht und so die Kontinuität in diesem Bereich gesichert hat. Die interne und externe Kooperation sind ein gelebtes Prinzip des BOSO-Konzeptes. Der BOSO-Bereich wertet seine Arbeit aus und führt z. B. schriftliche Befragungen zur Berufsinformationswoche durch.

Insgesamt wird die Bedeutung der Berufs- und Studienorientierung im Gesamtgefüge der Schul- und Unterrichtsentwicklung deutlich. Ausbaufähig erscheint dagegen beispielsweise die Möglichkeit, diesen Bereich auch zum Gegenstand von Fortbildungen des Kollegiums zu machen.



## Unterrichtsqualität

Das Charlotte-Paulsen-Gymnasium sieht sich in der Tradition, eine breite Allgemeinbildung vermitteln und einen klaren Leistungsanspruch erfüllen zu wollen. Die durchschnittliche Unterrichtsqualität an der Schule entspricht der durchschnittlichen Unterrichtsqualität der Vergleichsstichprobe für Hamburger Gymnasien. Der Unterricht zeichnet sich durch ein sehr positives Lernklima und eine klare Klassenführung aus. So ist beispielsweise der Umgangston zwischen den Lehrkräften und den Schülerinnen und Schülern freundlich und wertschätzend, und das Lernen steht im Mittelpunkt des Unterrichts. Die Motivation und das aktive Lernen werden gefördert, indem z. B. das Erreichen der Lernziele regelmäßig überprüft wird und die Schülerinnen und Schüler häufig die Gelegenheit erhalten, Lern- oder Arbeitstechniken zu erwerben oder anzuwenden (in 50% der beobachteten Sequenzen war dies der Fall). Eine Differenzierung sowie eine kompetenzorientierte Förderung und Forderung konnten in rund einem Drittel der Sequenzen, und zwar häufig durch den Einsatz von Gruppenarbeit, beobachtet werden. Damit übertrifft die Schule in diesem Bereich die Werte der Vergleichsstichprobe. Problemlösendes und/oder entdeckendes Lernen oder auch selbstgesteuertes Lernen, bei dem die Schülerinnen und Schüler ihren Lernprozess selbstverantwortlich steuern, ist dagegen nur sehr vereinzelt zu beobachten. Der im Durchschnitt gute Unterricht greift das vorhandene Potenzial für selbstverantwortetes Lernen nur teilweise auf und bietet eher wenig Gestaltungsspielräume. Den eigenen Anspruch, als Schule „mit Herz und Niveau“ jede Schülerin und jeden Schüler hauptsächlich im Unterricht entsprechend ihren bzw. seinen Fähigkeiten zu fördern, setzt das Charlotte-Paulsen-Gymnasium damit teilweise um. Dies deckt sich mit der Wahrnehmung von Teilen der Schülerinnen und Schüler sowie der Eltern, dass die Schule die Unterstützung bei Lernschwierigkeiten erst zum Teil in den Blick nimmt. Das Förder- und Forderkonzept der Schule bietet ein Spektrum von Möglichkeiten an, wie Fördern statt Wiederholen, die Nachhilfebörse, den Forderbogen und die Schülerakademie. Hervorzuheben ist das Angebot der täglichen Hausaufgaben- bzw. Lernbetreuung durch Fachkolleginnen und -kollegen der Schule.

Hervorzuheben ist aber auch das freundliche und friedliche Miteinander auf der Basis eines breiten Wertekonsenses bezüglich wünschenswerter Umgangsformen und Verhaltensweisen. Die Schulregeln und das Leitbild bilden den Rahmen und sind Ausdruck dieses Selbstverständnisses. Um das soziale Verhalten zu fördern, hat die Schule verschiedene Maßnahmen erfolgreich etabliert, wie den Klassenrat, die Patenschaften und die Streitschlichter. Die Schule hat Kontakte zur nahe gelegenen Flüchtlingsunterkunft aufgebaut und fördert z. B. in diesem Kontext eine über das schulische Leben hinausgehende Übernahme von sozialer Verantwortung bei den Schülerinnen und Schülern.

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

## Wirkungen und Ergebnisse

Das Charlotte-Paulsen-Gymnasium erreicht eine breite Zustimmung bei den Schulbeteiligten. Die Schülerinnen und Schüler gehen in ihrer großen Mehrheit gerne in die Schule. Sie schätzen beispielsweise die positive Lernatmosphäre, den familiären Umgang zwischen den Lehrkräften und den Schülerinnen und Schülern, ihre umfangreichen Beteiligungsmöglichkeiten und das breite Oberstufenangebot. Auch die Eltern sind zufrieden mit der Schule und begrüßen u. a. die offene Gesprächskultur, die zahlreichen Partizipationsmöglichkeiten und die klassenübergreifenden Projekte. Die Lehrkräfte sind ausgesprochen froh, an der Schule zu arbeiten. Sie schätzen z. B. das gute Arbeitsklima, die gute fachliche Zusammenarbeit und die ähnlichen Wertvorstellungen.

**stark:**

-

**eher stark:**

3.4 Einverständnis und Akzeptanz

3.5 Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

**eher schwach:**

-

**schwach:**

-

**ohne Bewertung:** 3.2 Bildungslaufbahnen und Schulabschlüsse/3.3 Anschlüsse und nachhaltige Wirkung