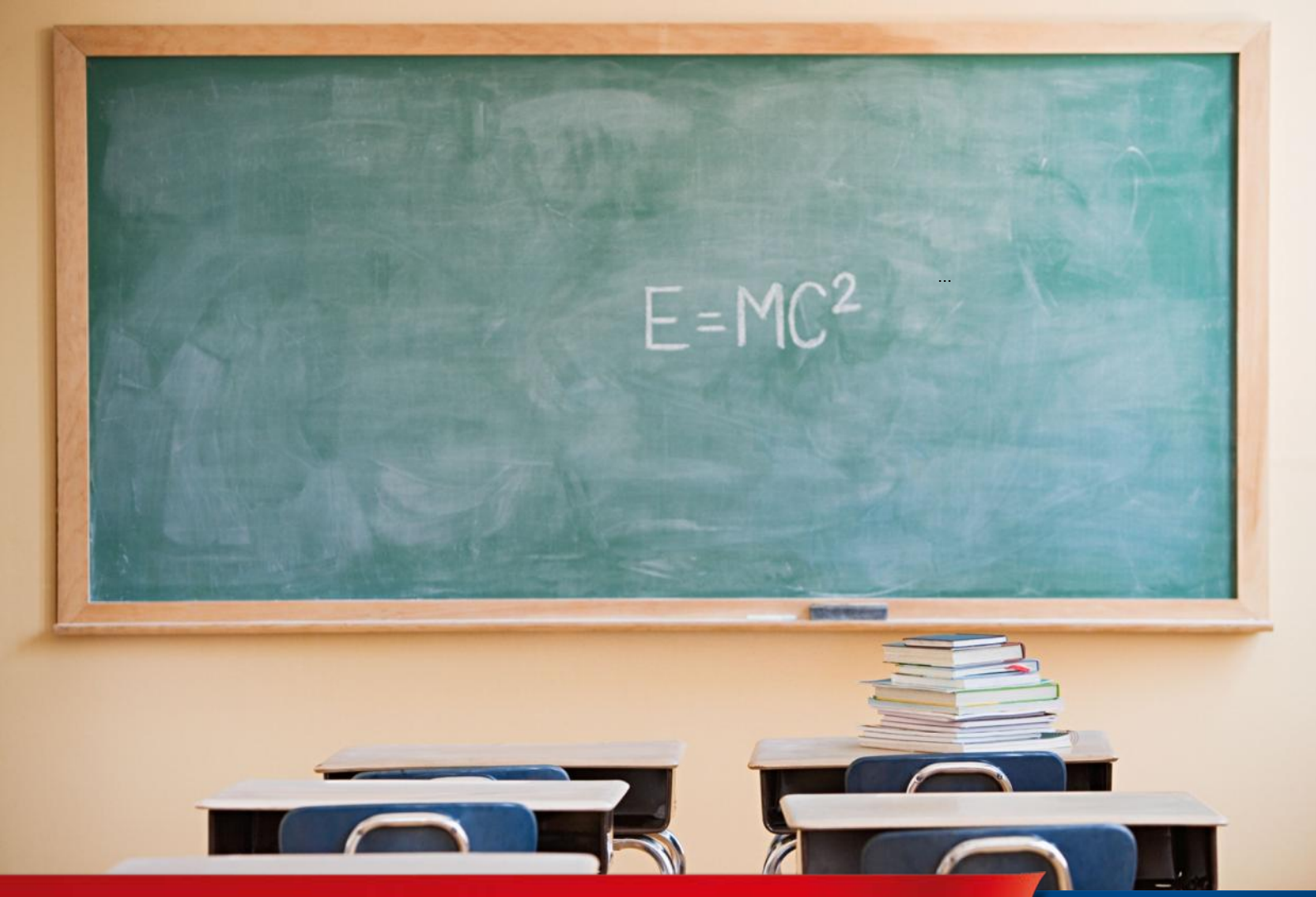

Bericht der Schulinspektion 2015 – Zusammenfassung
Stadtteilschule Bramfeld

Inspektion vom 25.06.2015 (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

Die Stadtteilschule Bramfeld ist vor einigen Jahren aus zwei Schulen fusioniert und verteilt sich zurzeit auf drei unterschiedliche Standorte, an denen die Schülerinnen und Schüler lernen. Die Schule steht zurzeit vor der Herausforderung, eine tragfähige, verlässliche und partizipative Struktur für ihre Weiterentwicklung zu entwickeln. Vielen Pädagoginnen und Pädagogen ist die Weiterentwicklung der Schule ein Anliegen, das sie mit Engagement verfolgen.

Steuerungshandeln

Als fusionierte Schule steht die Stadtteilschule Bramfeld vor der Aufgabe, eine gemeinsame Identität mit verlässlichen Strukturen und Routinen aufzubauen. Ein gemeinsames Leitbild ist bereits entwickelt. Mit der Einrichtung von Jahrgangsklassenlehrerteams mit Jahrgangssprechern und deren Rückkopplung an die Abteilungsleitungen hat die Schule eine Grundstruktur für ihre Weiterentwicklung geschaffen (s. Abschnitt Zusammenarbeit). Eine tragfähige Quervernetzung der Initiativen einzelner Jahrgänge oder Stufen in die gesamte Schule ist hingegen nicht etabliert. Eine die Schulbeteiligten überzeugende gemeinsame Zukunftsvision der Steuerungsebene ist für die Schulbeteiligten zu wenig deutlich. Insgesamt sind im Steuerungshandeln ein gemeinsames Konzept und ein abgestimmtes Vorgehen mit dem Ziel einer langfristigen gemeinsamen gesamtschulischen Entwicklung trotz der abgeschlossenen Ziel- und Leistungsvereinbarungen zu wenig erkennbar.

Für ihre Schulentwicklung hat die Schule in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Themen „Präventive Arbeit“, „Entwicklung schulinterner Curricula“ und „Förderkonzept“ inhaltlich sinnvolle Schwerpunkte festgelegt. Die Verantwortung für die Umsetzung wird delegiert, indem Arbeitsbereiche an Funktionsträger übergeben werden. Die Pädagoginnen und Pädagogen erhalten Entscheidungsspielräume zur Ausgestaltung ihrer Funktionen. Ihre Arbeit wird durch das Steuerungshandeln jedoch zu wenig in einem gesamtschulischen Konzept und einem einheitlichen, verbindlichen Handeln zusammengeführt. Die Schule steht vor der grundsätzlichen Herausforderung, begonnene Projekte und Entwicklungsschwerpunkte verbindlich und langfristig zu etablieren und die Qualität ihrer Arbeit im Rahmen eines Qualitätszyklus systematisch zu evaluieren. Beispielsweise wird der Erreichungsgrad von Maßnahmen wie der Logbuchnutzung und dem Klassenrat nicht regelhaft überprüft. Die Umsetzung vereinbarter Maßnahmen bleibt daher personen- oder klassenabhängig.

Die Steuerungsebene übernimmt Verantwortung für das Personal, indem sie z. B. gut erreichbar ist, ihm Wertschätzung entgegenbringt und berufliche Entwicklungsoptionen eröff-

net. Die Pädagoginnen und Pädagogen werden an wichtigen Entscheidungen beteiligt und können sich auch mit ihren Ideen gut in die Gestaltung der Schule einbringen. Personalentwicklung findet im Rahmen des vorgesehenen Beurteilungswesens statt. Regelmäßige strukturierte Unterrichtsbesuche oder Personalentwicklungsgespräche zur Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nicht etabliert. Fortbildungsmaßnahmen beziehen sich teilweise auf zentrale Ziele der Schule, z. B. die pädagogische Jahreskonferenz zu Regeln. Insgesamt obliegt es aber der Eigenverantwortung der Pädagoginnen und Pädagogen, fachlich auf dem Laufenden zu bleiben. Ein Einarbeitungskonzept für die zahlreichen neuen Pädagoginnen und Pädagogen der Schule existiert nicht.

Die Stadtteilschule Bramfeld arbeitet zurzeit als offene Ganztagsschule und möchte teilgebundene Ganztagsschule werden. Ein konzeptioneller Zusammenhang zwischen Vor- und Nachmittag ist noch wenig aufgebaut. Eine systematische Übergabe zwischen Vor- und Nachmittag ist nicht etabliert.

An der Schulentwicklung werden die Schülerinnen und Schüler sowie die Eltern im Rahmen der vorgesehenen Gremienstruktur beteiligt, z. B. an der Leitbildentwicklung. Darüber hinausgehende Praktiken oder Konzepte, um sie an der Gestaltung des Schullebens oder der Weiterentwicklung der Schule zu beteiligen, sind nicht zuverlässig etabliert.

stark: -
eher stark:
eher schwach: 1.1 Führung wahrnehmen ,
1.4 Verantwortung für das Personal wahrnehmen,
2.8 Die Schulgemeinschaft beteiligen,
1.G Organisatorische Rahmenbedingungen des Ganztagsangebots sichern
schwach: 1.2 Die Entwicklung der Schule und des Lernens steuern/1.3 Qualitätsmanagement etablieren

Unterrichtsentwicklung:
Zusammenarbeit

Die Schule hat strukturelle Grundlagen für die Zusammenarbeit der Pädagoginnen und Pädagogen gelegt. So arbeiten die Klassenlehrerinnen und Klassenlehrer eines Jahrgangs an festen Terminen in Jahrgangsteams zusammen, deren Sprecher sich mit der jeweiligen Abteilungsleitung koordinieren. Die Jahrgangsteams haben große Gestaltungs- und Entscheidungsspielräume, z. B. bezüglich der Durchführung eines zweiten Lernentwicklungsgesprächs. Weil systematische Quervernetzungen und eine zielgerichtete Schulentwicklung im Sinne des Qualitätszyklus noch ausstehen (s. Abschnitt Steuerungshandeln), erschwert diese Autonomie zurzeit eine gemeinsame Entwicklung der Schule. Andererseits entwickeln und verwirklichen insbesondere die Unterstufenjahrgänge Ideen und Impulse, die wegweisend für die gesamte Schule werden könnten. So werden die Unterstufenklassen im nächsten Jahr in Jahrgangshäusern zusammengefasst, und die Unterstufenkollegen kooperieren eng im Bereich der Unterrichtsvorbereitung und der Regelabsprachen.
Die Pädagoginnen und Pädagogen entwickeln schulinterne, teilweise kompetenzorientierte Curricula, zu denen sie bereits viele konkrete Unterrichtsmaterialien für die praktische Umsetzung erarbeitet haben. Die erfahrungsbasierte Weiterentwicklung der Curricula ist teilweise angebahnt. Ein Beispiel für die eher gute fachspezifische Zusammenarbeit sind die identischen Klassenarbeiten, die in den Hauptfächern zeitgleich geschrieben werden.

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

Unterrichtsentwicklung:
Begleitung und Beurteilung, Feedback und Datennutzung

Um die Lernentwicklung der Schülerinnen und Schüler zu begleiten, führen die Pädagoginnen und Pädagogen verbindlich ein standardisiertes Lernentwicklungsgespräch durch. Einige Jahrgänge oder Kolleginnen und Kollegen führen darüber hinaus ein zweites Lernentwicklungsgespräch durch. Eine über die Lernentwicklungsgespräche hinausgehende individuelle Lernentwicklungsbegleitung findet vereinzelt statt. Durch die Einführung des schulinternen Logbuchs ist die Reflexion des Lernprozesses und des Leistungsstandes zwar konzeptionell angebahnt, dieses wird jedoch sehr unterschiedlich genutzt und nicht systematisch evaluiert. Entgegen den Einschätzungen der Pädagoginnen und Pädagogen sind den Schülerinnen und Schülern die Bewertungsgrundlagen vielfach nicht transparent. Eine große Mehrheit der Eltern fühlt sich gut über die Ziele und Inhalte des Unterrichts sowie den Leistungsstand ihres Kindes und das Zustandekommen der Noten informiert.
Die Schülerinnen und Schüler werden in ihrer Berufs- und Studienorientierung sowie bei ihrer individuellen Übergangsgestaltung in angemessener Weise unterstützt. Die Schule führt z. B. eine Berufsmesse durch und bereitet die beruflich orientierten Praktika vor und nach. Eine konstruktive Feedbackkultur zur kontinuierlichen Weiterentwicklung des Unterrichts existiert nicht. Kollegiale Unterrichtshospitationen und ein systematisches Feedback der Schülerinnen und Schüler an die Pädagoginnen und Pädagogen sind nicht regelhaft etabliert.
Die Schule nimmt Prozess-, Ergebnis- und Leistungsdaten, beispielsweise KERMIT, wahr und präsentiert sie in den schulischen Gremien. Sie werden jedoch nicht systematisch als Ausgangspunkt 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: -

Unterrichtsqualität

Der Unterricht der Stadtteilschule Bramfeld zeichnet sich durch ein positives Lernklima und eine klare Klassenführung aus. In der Regel gehen die Lehrkräfte sowie die Schülerinnen und Schüler wertschätzend miteinander um, und der Unterricht erfolgt auf der Basis eines festen Regelsystems. Außerdem behalten die Lehrkräfte den Überblick über unterrichtsbezogene

und -fremde Aktivitäten und gehen auch mit Störungen effektiv um. Die einzelnen Lehrkräfte haben bei der Planung und Durchführung ihres Unterrichts viel Gestaltungsspielraum. Die hohe Streuung in der Unterrichtsqualität zeigt, dass eine Einigung auf gemeinsame Standards kaum vorhanden ist.

In ihrem Technikkonzept beschreibt die Schule, dass ihr projektorientiertes Lernen wichtig ist. Dies zeigt sich in einem Unterricht, der häufiger als an anderen Hamburger Stadtteilschulen so gestaltet ist, dass mehrere Sinne angesprochen werden. Insgesamt ist der Unterricht wenig auf aktives Lernen ausgerichtet. Die Schülerinnen und Schüler haben selten die Gelegenheit, den Unterricht aktiv mitzugestalten, und inhaltliche Bezüge zu Alltag oder Beruf werden kaum hergestellt.
Der Bereich der kompetenzorientierten Förderung und Differenzierung ist noch sehr wenig entwickelt. Insgesamt liegt die durchschnittliche Unterrichtsqualität an der Stadtteilschule Bramfeld deutlich unter der anderer Hamburger Stadtteilschulen.
Die Schule ist dabei, ihre Präventions- und Erziehungsarbeit weiterzuentwickeln (s. Abschnitt Steuerungshandeln). Ein Präventionsbeauftragter ist ernannt, und die Pädagoginnen und Pädagogen haben sich auf Maßnahmen bei Regelverstößen geeinigt, z. B. Pausenticket und Handlungskette. Einzelne Maßnahmen, die das Sozialverhalten fördern, sind etabliert, wie die Schulsanitäter und der Klassenrat. Die Schule hat zahlreiche weitere Angebote bzw. Ideen zur Förderung des Sozialverhaltens und der Selbstkompetenz, die zurzeit allerdings ruhen oder nur auf Abruf genutzt werden. Die vereinbarten Regeln und Maßnahmen werden in unterschiedlichem Umfang umgesetzt. Ein kohärentes Konzept zum sozialen Lernen liegt nicht vor.

Die Schule arbeitet an der Weiterentwicklung ihrer Förderung. Ein genehmigtes Förderkonzept liegt vor. Die Förderpläne erfüllen die verbindlichen Standards. Zur internen Kooperation finden Fallkonferenzen, Förderkonferenzen und Treffen der Beratungslehrerinnen und -lehrer statt. Eine Vernetzung von integrativer und additiver Förderung ist nur in Ansätzen erkennbar. Im Bereich der zusätzlichen Förderung hat die Schule erste Maßnahmen zum Umgang mit der Heterogenität der Schülerschaft entwickelt, wie den Modultag und die Projektfahrt Mathematik. Die Forderangebote für Leistungsstarke sind nicht ausreichend.

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

Wirkungen und Ergebnisse

Zum Einverständnis und zur Akzeptanz der Schülerinnen und Schüler bezüglich ihrer Schule ergibt sich ein heterogenes Bild. Mehrheitlich gehen die Schülerinnen und Schüler zwar gern zur Schule, eine große Gruppe geht jedoch auch nicht gern in die Schule. Sie äußern sich kritisch zu Bereichen der Organisation und des Stundenausfalls. Die Eltern sind mit vielen einzelnen Maßnahmen der Schule zufrieden. Eine große Gruppe der Pädagoginnen und Pä-

dagogen arbeitet gern an der Schule. Sie wertschätzen u. a. die gute fachliche Zusammenarbeit. Allerdings liegt die Mitarbeiterbindung stark unter dem Durchschnitt der Referenzstichprobe.

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