


$$E=MC^2$$

Bericht der Schulinspektion 2012 – Zusammenfassung Schule Ohrsweg

Inspektion vom 09.08.2012 (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

An der Schule Ohrsweg existiert eine außerordentlich positive Schul- und Lernkultur. Die Schulleitung und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben in gemeinsamen Abstimmungs- und Entwicklungsprozessen gemeinsame Werte und eine sehr klare Zukunftsvision für die Schule entwickelt. Kennzeichnende Merkmale der Schul- und Lernkultur sind die Stärkenorientierung und die individuelle Lernprozessbegleitung. Der Schulleiter ist gegenüber dem Kollegium und der Schulöffentlichkeit sehr präsent. Erwartungen, Ziele und Führungsentscheidungen sind für alle Beteiligten transparent.

Das zentrale Anliegen aller Schulbeteiligten, alle Schülerinnen und Schüler individuell zu fördern, prägt und trägt die gesamte pädagogische Arbeit. Die Zusammenarbeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist sehr wertschätzend. Der Schulleitung ist es in herausragender Weise gelungen, systematische Kooperationsstrukturen im Kollegium zu etablieren. Diese beinhalten ein hohes Maß an verbindlichen Absprachen und an Transparenz. Systematische gegenseitige Unterrichtsbesuche der Lehrkräfte sind ein selbstverständlicher Teil der Arbeit.

Die Entwicklung der Schule orientiert sich an konkreten Entwicklungszielen, die sehr klar mit dem Profil der Schule und den aktuellen Entwicklungserfordernissen verknüpft sind. 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 Entwicklungsmaßnahmen sind überwiegend so angelegt, dass die Verbesserungen nachhaltig sind. Die Schulleitung sowie die weiteren relevanten Gremien tauschen sich regelmäßig über die Ergebnisse der vorhandenen Daten zur Schul- und Unterrichtsentwicklung aus. Systematische Konsequenzen entstehen daraus nur in Teilen.

Die Schulleitung versteht Unterrichts- und Personalentwicklung erkennbar als Führungsaufgabe. Dies spiegelt sich auch in der fachlichen Unterstützung der einzelnen Lehrkräfte wider. Die Kolleginnen und Kollegen werden weitgehend entsprechend ihrer persönlichen Voraussetzungen gefördert und ihre persönlichen Bedürfnisse werden anerkannt. Die Lehrkräfte fühlen sich in ihrer Arbeit wertgeschätzt. An der Schule Ohrsweg beobachten wir mit Blick

auf die Personalführung einen eher aktiven Führungsstil. Die Schulleitung führt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Schule in der Regel entsprechend vor allem über die Herstellung eines produktiven und innovativen Arbeitsklimas, indem sie als sinnstiftendes Vorbild agiert. Instruktionales Führungshandeln, das gezielt auf die Verbesserung von Lehr- und Lernaktivitäten an der Schule abzielt, ist eher häufig zu beobachten. Die Teilhabe des Kollegiums und einzelner Funktionsgruppen und –träger an Führungsverantwortung innerhalb der Schule ist dabei eher hoch. Auch durch die systematisch durchgeführten und Kriterien geleiteten kollegialen Hospitationen, die die Schulleitung fördert, sehen sich die Lehrkräfte in ihren beruflichen Entwicklungsprozessen begleitet und unterstützt. Die Weiterbildungsmöglichkeiten sind praxisnah und in Übereinstimmung mit dem Profil der Schule aufgestellt. Die Schulleitung und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter klären wechselseitig die gegenseitigen Erwartungen. In regelmäßigen gemeinsamen Gesprächen werden Ziele vereinbart, die der persönlichen Professionalisierung aber auch der Schul- und Unterrichtsentwicklung dienen. Die Umsetzung der vereinbarten Ziele wird überwiegend gesichert.

Die Schule Ohrnsweg ist intensiv mit unterschiedlichen vor- und außerschulischen Partnern vernetzt. Feste und hoch wirksame Kooperationsstrukturen mit unterschiedlichen vor- und außerschulischen Partnern tragen dazu bei, dass alle Beteiligten die Schule als Mittelpunkt des Stadtteils wahrnehmen.

stark: Führung wahrnehmen;

eher stark: - Die Entwicklung der Schule und des Lernens steuern / Qualitätsmanagement etablieren; Verantwortung für das Personal wahrnehmen

Dimension 2 ■ Bildung und Erziehung

Die Dimension Bildung und Erziehung zeichnet sich an der Schule Ohrnsweg durch vielfältige, deutlich erkennbare Stärken aus. Der Unterricht ist in hohem Maße durch eine wertschätzende und unterstützende Haltung aller pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie durch ein gutes Klassenraummanagement gekennzeichnet. Der Unterricht ermöglicht häufig Differenzierung und kompetenzorientiertes Fördern. Es ist eine klare Unterrichtskultur erkennbar, die geprägt ist von methodischer Vielfalt und fächerübergreifender sprachlicher Förderung. Die Lernumgebung ist überwiegend anregend gestaltet. Das Profil der Schule Ohrnsweg, das seinen Fokus auf der individuellen Förderung aller Schülerinnen und Schülern und der Inklusion hat, ist im schulinternen Curriculum verankert.

Eine besondere Stärke der Schule Ohrnsweg liegt in der sehr ausgeprägten Kooperation der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Jahrgangsstrukturen werden genutzt, um sich auszutauschen, Absprachen zu koordinieren und Konsequenzen mit Blick auf die Weiterentwicklung der individuellen Förderung zu etablieren. Die getroffenen Absprachen, z. B. zum Methodeneinsatz und zur sprachlichen Förderung werden verbindlich festgelegt und regelmäßig evaluiert. Auch die Fachkonferenzen treffen verbindliche curriculare Absprachen. In den jeweiligen Gremien entwickeln die Fachkolleginnen und Fachkollegen gemeinsam entsprechende Materialien und arbeiten derzeit an einer digitalen schulinternen Plattform.

Die Schule Ohrnsweg verfügt über ein Förderkonzept, das die unterschiedlichen Fördermaßnahmen dokumentiert. Die konzeptionelle Gesamtplanung der individuellen Förderarbeit spiegelt sich sehr häufig im unterrichtlichen Handeln wider. Ein besonderer Schwerpunkt liegt neben der Leseförderung in der Sprachförderung. Sprachfördermaßnahmen werden eng mit dem Unterricht verknüpft und regelmäßig überprüft. Die Schule trifft in ihrem Förderkon-

zept Aussagen zur Lernförderung. Entsprechende zusätzliche Fördermaßnahmen werden bei Bedarf zeitnah zur Verfügung gestellt und in Teilen aufeinander abgestimmt. Die Schülerinnen und Schüler an der Schule Ohrnschweg werden in ihrer individuellen Entwicklung intensiv unterstützt. Für einen Teil der Schülerschaft liegen individuelle Förderpläne vor. Die förderdiagnostische Arbeit ist systematisch aufgestellt und schulintern vernetzt. Individuelle Förderung schließt eine zielgerichtete Diagnostik sowie eine regelhafte Evaluation der eingeleiteten Fördermaßnahmen ein. Der Fokus von Unterricht und Förderung an der Schule Ohrnschweg liegt auf der Ermöglichung eines nachhaltigen Kompetenzerwerbs.

Alle Schulbeteiligten legen großen Wert auf den Bereich der Erziehung. Alle 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 Erziehungsberechtigten zusammen. Die Schule Ohrnschweg arbeitet mit dem Projekt „Faustlos“. Sie hat ihre erzieherischen Schwerpunkte damit in der Gewaltprävention gesetzt. Auch in diesen Bereichen werden die intensive Teamarbeit und die Beteiligung der Schülerinnen und Schüler deutlich. So wird der Umgang mit Regeln im Rahmen des Faustlos-Projekts mit Hilfe eines Maßnahmenkatalogs einheitlich gehandhabt, Schülerinnen und Schüler werden zu Streitschlichtern ausgebildet.

Die Schülerinnen und Schüler der Schule Ohrnschweg arbeiten regelhaft in Lernarrangements, wobei sich die Schülerinnen und Schüler anhand von Kompetenzrastern selbst einschätzen können. Darüber hinaus erhalten sie häufig die Gelegenheit, sich weitere Themen und Schwerpunkte auszusuchen und an individuell bedeutsamen Lerninhalten zu arbeiten. Die Kompetenzraster werden auch bei der Reflexion des eigenen Lernens und der eigenen Lernprozesse im Unterricht sowie bei den dreimal jährlich stattfindenden Lernentwicklungsgesprächen eingesetzt. Die Leistungsbeurteilung bezieht sich auf die den Lernarrangements zugrundeliegenden Kompetenzraster. In den Fach- und Jahrgangskonferenzen findet ein entsprechender Austausch statt. Die Teams streben hierbei Bewertungen nach einheitlichen Kriterien an. Die zugrundeliegenden Leistungserwartungen sind den Schülerinnen und Schülern in Teilen bekannt.

An der Schule Ohrnschweg werden grundlegende Aspekte der Schülerpartizipation in vielen Fällen umgesetzt. In allen Klassen gibt es einen regelmäßig tagenden Klassenrat, darüber hinaus tagt der Schülerrat in größeren Abständen.

stark: *Zusammenarbeiten; Erziehungsprozesse gestalten;*

ehers stark: *Die Lehr- und Lernprozesse gestalten; zusätzliche Förderung gewährleisten; Lernentwicklung begleiten und Leistungen beurteilen; Die Schulgemeinschaft beteiligen*

Dimension 3 ■ Wirkungen und Ergebnisse

Alle Schulbeteiligten sind mit der Schule in besonderem Maße zufrieden und fühlen sich sehr mit ihr verbunden. Übereinstimmend wird deutlich, dass das Leitbild der Schule „Wir sind eine Schule, die jedem Kind Rechnung trägt“ aktiv gelebt wird und in der täglichen Arbeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter handlungsleitend ist. Die intensive Vernetzung der Schule macht deutlich, dass die Grenze zwischen Schule und Stadtteil an der Schule Ohrnschweg fließend ist.

stark:- *Einverständnis und Akzeptanz / Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;*