



**Bericht der Schulinspektion 2018 – Zusammenfassung
Berufliche Schule für Banken, Versicherungen und Recht
mit Beruflichem Gymnasium St. Pauli (BS 11)**

Inspektionsbericht vom 15.02.2018 (2. Zyklus)



ifbq

Institut für Bildungsmonitoring
und Qualitätsentwicklung



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 Leitungshandeln der 2015 aus drei Schulen fusionierten Beruflichen Schule St. Pauli (BS 11) war und ist von einer umsichtigen und offensichtlich erfolgreichen Steuerungen des Fusionsprozesses geprägt. Die Umsetzung gesundheitsfördernder baulicher Maßnahmen, Angebote und schulischer Ablaufregelungen, die von der Fusionskoordinierungsgruppe und den Arbeitsgruppen Bau und Lehrergesundheit initiiert und entwickelt wurden, hat nach Aussagen der Schulleitung wie der Lehrkräfte wesentlich dazu beigetragen. Als Ziele für diese Phase nennt die Schulleitung das Ankommen aller Beschäftigten im durch einen Neubau deutlich vergrößerten Standort Budapeststraße und das Zusammenwachsen zu einem gemeinsamen Kollegium, dessen Größe sich verdreifacht hat. Es wird offenbar, dass dieses Ziel erreicht ist und sich pädagogisches Personal und Leitung zunehmend als eine gemeinsame Schule verstehen. Die Entwicklung eines Qualitätsleitbildes ab Frühjahr 2016 und seine Evaluation 2017 waren dabei Meilensteine.

Die Initiierung und dort, wo sie schon existiert, Fortführung und Stärkung der kollegialen Unterrichtsentwicklung in den Abteilungen der dualen Ausbildungsberufe, in den Kernfächern des beruflichen Gymnasiums und im dortigen bilingualen Unterricht ist laut Schulleitung der kommende Schritt der Schul- und Unterrichtsentwicklung. Der Aufbau inklusiver Strukturen im Bereich der AV Dual und der AV Dual für Migrantinnen und Migranten gehört ebenso dazu wie die Einführung des Angebots Fördern und Fordern in einer Wochenstunde im Gymnasium seit diesem Schuljahr. Die Schulleitung unterstützt die Unterrichtsentwicklung durch teamfördernde Arbeitsstrukturen, die sogenannten Arbeitszeitfenster (AZF), um die sich Gruppen von Lehrkräften bewerben können, die mit Ressourcen ausgestattet sind und mit verbindlicher Beauftragung arbeiten. Bisher ist diese Teamstruktur nur in einzelnen Bildungsgängen verbindlich und auch dort, wo sie eingeführt ist, erreicht sie nicht alle Lehrkräfte. Dies ist der Schulleitung und dem Kollegium bewusst. Der Weg zu einer größeren Verbindlichkeit ist vorgezeichnet, da zeitnah zum Inspektionsbesuch Pädagogische Tageskonferenzen geplant sind, die den Start der kollegialen Lernfeldentwicklung in zwei dualen Bildungsgängen markieren. Klar ist aber auch, dass dieser Weg noch gegangen und auch in Auseinandersetzungen innerhalb des Kollegiums entwickelt werden muss.

Die Schulleitung wird insgesamt vom Kollegium wie auch von den Schülerinnen und Schülern und den Vertreterinnen und Vertretern der Kammern und Betriebe im Interview als sehr wertschätzend, unterstützend und präsent wahrgenommen.

Als neunköpfiges Team sieht sie sich selbst noch im Entwicklungsprozess. Offenbar wird, dass sie von einem Teil des pädagogischen Personals nicht immer als einheitlich agierende Leitung erlebt wird. Nach einem Leitungsfeedback, das sie im vergangenen Jahr eingeholt haben, haben die Schulleitungsmitglieder insgesamt als Team wie auch individuell für sich Entwicklungsschritte definiert.

Deutlich wird auch, dass die Unterrichtsentwicklung derzeit eher strukturell gedacht und geplant wird – dazu dienen die genannten AZF, zudem beispielsweise Meilensteinpläne und definierte Zielvorgaben in den Abteilungen Banken und Versicherungen –, aber noch wenig gemeinsam definierte und gelebte Praxis ist. Eine pädagogische Vision von gutem Unterricht an der Beruflichen Schule St. Pauli, die neben den dualen Ausbildungsgängen auch das Berufliche Gymnasium und die Ausbildungsvorbereitung umfasst, kann im Unterricht noch nicht wahrgenommen werden. Inhaltliche Positionierungen zum Ziel eines guten Unterrichts greifen neben der Handlungsorientierung des Lernfeldunterrichts auch aktuell erkannte Bedarfe wie eine Berücksichtigung der heterogener werdenden Lernausgangslagen auf, erscheinen aber insgesamt noch wenig konturiert.

Den Aufbau eines Qualitätsmanagementsystems hat die Schule im Blick. Im Bereich einzelner Entwicklungsprojekte wie der Gesundheitsförderung und in der Entwicklung von Lernmaterial steuert sie die Prozesse nach den Prinzipien des Qualitätszyklus. Insgesamt kann aber noch nicht für die ganze Schule, alle Bildungsgänge, Fachgruppen und das gesamte Kollegium von einem etablierten, selbstverständlichen Handeln im Sinne eines regelhaften Qualitätsmanagements nach dem Standard guter Schulen gesprochen werden, in dem permanent Erkenntnisse über die Umsetzung von Prozessen generiert und in die Weiterentwicklung geführt werden. Das Qualitätshandbuch ist in Bearbeitung und wird laufend fortgeschrieben. Ein Konsens über die öffentliche Ablage von Unterrichtsmaterial auf der Plattform WiBeS ist noch nicht erzielt, auch wenn sich erste Teams bereits auf den Weg gemacht haben.

Ein Schülerfeedback wurde in den Abschlussklassen dreier dualer Ausbildungsberufe am Ende des vergangenen Jahres pilotiert und ausgewertet. Dem Inspektionsteam ist aufgefallen, dass eingeführte Standards aus den Ursprungsschulen – so etwa die kollegiale Unterrichtsreflexion in der alten Handelsschule 05 – im Fusionsprozess nicht eingebracht und nicht weiterverfolgt wurden. Es hatte jedoch den Eindruck, dass die Schule an diesen Erfahrungen wird anknüpfen können.

Die Abteilungsleitungen steuern die Personaleinsatzplanung aufgrund einer detaillierten Abfrage von Interessen und Wünschen der Pädagoginnen und Pädagogen, folgenden Einsatzplanungsgesprächen und einer Einsatzkonferenz im Mai vor Schuljahresende. Deutlich nimmt das Kollegium die Förderung und Wertschätzung von Kooperation und Teamarbeit durch die Schulleitung wahr. Für alle besetzten Funktionen an der Schule gibt es detaillierte Aufgabenbeschreibungen. Das Fortbildungskonzept beschreibt einen schlüssigen Weg zur Abfrage, Anmeldung und Genehmigung von Fortbildungen. Die Fortbildungsportfolios aller Pädagoginnen und Pädagogen werden geprüft. Ein Personalentwicklungskonzept, das etwa auf der Grundlage strukturierter Unterrichtshospitationen und eines Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächs ohne Beurteilungsfunktion die individuelle Personalentwicklung der einzelnen Mitarbeiterin und des einzelnen Mitarbeiters steuert, gibt es an der Schule nicht. Die begonnene Umsetzung eines solchen Konzepts wäre Bedingung für eine Bewertung im Bereich des Standards guter Schule. Trotzdem kommt es in unterschiedlichen Bereichen – etwa der Ausbildungsvorbereitung – in unterschiedlicher Intensität zu Hospitationen oder Gesprächen nach gemeinsam erteilten Stunden. Sowohl die Leitung als auch die Pädagoginnen und Pädagogen bewerten im Interview die Formulierung eines Personalentwicklungskonzepts als wichtiges Ziel für die Zukunft.

Eine deutliche Stärke der Schule ist die Beteiligung der Schulgemeinschaft. In herausgehobenem Maße, eng und vertrauensvoll kooperiert die Schule mit den Ausbildungsbetrieben und Kammern

in den Lernortkooperationen und Prüfungsausschüssen, in Projekten wie auch in der Planung schulischer Abläufe und der Klärung individueller Entwicklungen von Auszubildenden. Inhaltliche Schwerpunkte der Kooperation sind dabei der Austausch über die inhaltlichen Entwicklungen und damit über kommende Herausforderungen für die Schule im Bereich der Banken- und Versicherungsberufe, die Fortbildung von Lehrkräften, die Lernfeldentwicklung gerade im Bereich Recht, die Nutzung betrieblicher Kompetenzen und Kontakte zur Entwicklung des Unterrichts wie aktuell beim bilingualen Unterrichten oder im Projekt der Transmobilität, das Auszubildenden die Möglichkeit geben soll, international Erfahrungen zu sammeln. Die Strukturen der Beteiligung für Schülerinnen und Schüler sind aufgrund der unterschiedlichen Bedarfe vom Vertrauenslehrerteam zweisäulig für den Bereich des Gymnasiums und der dualen Ausbildungsberufe geschaffen. Sie werden unterschiedlich intensiv genutzt. Eine wichtige Bedeutung für Schülerinnen und Schüler im Interview spielt ihr Einfluss über die schulinterne Nachhaltigkeitsgruppe und die offenbar erlebte Grundhaltung von Schulleitung, Kollegium und Schulbüro, auf Schülerwünsche und -bedarfe schnell und auf Augenhöhe zu reagieren.

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

Unterrichtsentwicklung: Zusammenarbeit

Insgesamt (vergleiche auch den Abschnitt *1.2 Schul- und Unterrichtsentwicklung steuern* im Bereich Steuerungshandeln) ist die kollegiale Unterrichtsentwicklung und mit ihr der Aufbau verbindlicher Arbeitsstrukturen mit dem Ziel einer abgestimmten, systematischen Unterrichtsentwicklung, die alle Pädagoginnen und Pädagogen erreicht und umfasst, der zentrale Entwicklungsbereich der Schule. Hier ist ein Konsens über als notwendig erachtete Formen und Verbindlichkeiten der Zusammenarbeit unter den Pädagoginnen und Pädagogen noch nicht erreicht.

Neben den Bildungsgängen der Ausbildungsvorbereitung, die aufgrund ihrer konzeptionell eigenen Struktur schon mit wöchentlichen Teamsitzungen sehr selbstverständlich arbeiten, sind die AZF ein strukturelles Gerüst, aber vielerorts an der BS 11 eben auch erst der Beginn einer kollegialen Zusammenarbeit im Sinne einer systematisierten Unterrichtsentwicklung. Fachkonferenzen oder außerordentliche Treffen wie die halbjährlichen Lernfeldtage im Bereich Recht kommen dazu. In ihrer Lernfeldentwicklung hat diese Abteilung die Materialien und Lernsituationen für die ersten beiden Ausbildungsjahre erstellt, erprobt und evaluiert. Im Bereich Banken – dort arbeiten schon Arbeitsgruppen, die Qualitätszirkel, an den Lernfeldthemen – und im Bereich Versicherungen steht dieser Weg noch bevor. Am beruflichen Gymnasium arbeiten die Pädagoginnen und Pädagogen dort in dieser verbindlichen Struktur zusammen, wo es darum geht, den bilingualen Unterricht in drei Fächern zu entwickeln und das Förderangebot zu gestalten. Zur Unterrichtsentwicklung der Kernfächer stehen dort auch AZF zur Verfügung, die von den Pädagoginnen und Pädagogen unterschiedlich intensiv beansprucht werden.

stark:	-
eher stark:	-
eher schwach:	2.2 Systematische und verbindliche Zusammenarbeit / Curriculum
schwach:	-

Unterrichtsentwicklung: Begleitung und Beurteilung, Feedback und Datennutzung

Die Nutzung von Daten, Prozess- wie Leistungsdaten ist an der Schule dort eingeführt, wo dezierte Entwicklungsschwerpunkte infolge der Fusion und neue Unterrichtsmaterialien evaluiert werden (vergleiche die Abschnitte zum Steuerungshandeln und *2.2. Zusammenarbeit*). Entsprechend der noch im Entstehen befindlichen kollegialen Zusammenarbeit in den Fachgruppen, Klassenteams und darüber hinaus gibt es an der Schule aber noch kein systematisches Vorgehen, um den Unterricht regelhaft zu evaluieren und aus den gewonnenen Daten neue Aufgaben zu generieren. Die Evaluation der Arbeit der Schulleitung mit dem Leitungsfeedback hat hier durchaus auch Vorbildcharakter (vergleiche den Abschnitt Steuerungshandeln). Rückmeldungen aus dem Schülerinterview machen deutlich, dass es in vielen Klassen für die Lehrkräfte durchaus üblich ist, sich individuell Feedback einzuholen. Ein erster Schritt hin zur systemischen Nutzung von Rückmeldungen ist im vergangenen Herbst durch die Befragung in drei Abschlussklassen erfolgt. Kollegiale Unterrichtsreflexion findet derzeit nicht statt.

Die Leistungsanforderungen des Unterrichts sind für die Ausbildungsbetriebe und insbesondere für die Schülerinnen und Schüler in guter Weise transparent. Unterschiede nehmen Letztere in den Bewertungsmaßstäben zwischen einzelnen Pädagoginnen und Pädagogen wahr.

Während über alle gesehenen Unterrichtssequenzen hinweg (vergleiche den Abschnitt *2.2 Unterrichtsqualität*) die Pädagoginnen und Pädagogen die Klassen noch nicht deutlich darin unterstützen, Verantwortung für den eigenen aktiven Lernprozess zu übernehmen – etwa durch aktivierende, kooperative Lernformen –, hat die Schule ein gutes dreisäuliges Konzept zur Begleitung und Unterstützung der individuellen Entwicklung ihrer Schülerinnen und Schüler entwickelt. Neben der klassischen Beratungsarbeit ist das Lerncoaching als wählbares Angebot außerhalb des Unterrichts für alle Bildungsgänge etabliert. Schülerinnen und Schüler kennen, nutzen und schätzen diese Möglichkeit. Gut angenommen wird zudem der dritte, momentan im Beruflichen Gymnasium erprobte Bereich: die Lernbegleitung, die in der Klassenstufe 11 verbindlich, in der Klassenstufe 12 auf freiwilliger Basis Lernentwicklungsgespräche mit der Vereinbarung von Zielen vorsieht.

Mit dem Workshadowing – einer von Schülerpatinnen und -paten aus den dualen Ausbildungsberufen begleiteten Praktikumsmöglichkeit für Gymnasiastinnen und Gymnasiasten – werden diese in ihrer Berufswahlorientierung begleitet und unterstützt. Weiter ist die Stärkung der Inklusion ein wahrnehmbares Ziel der Schule. Aktuell beteiligt sie sich im Bereich der beiden dualen Ausbildungsvorbereitungen daran, inklusive Lernformen und Arbeitsstrukturen zu etablieren.

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

Unterrichtsqualität

Eine gemeinsame getragene und umgesetzte Unterrichtskultur lässt sich an der Beruflichen Schule St. Pauli nicht über alle Bildungsgänge hinweg beschreiben und ließe sich auch für einzelne Bildungsgänge nur schwer darstellen. In ersten Bereichen, etwa im Unterricht der Rechtsberufe, wird die Auseinandersetzung mit Formen des handlungs- und fallorientierten Lernfeldunterrichts offensichtlich. Deutlich wird insgesamt eine sehr starke und auch insgesamt gut und plausibel umgesetzte Nutzung strukturorientierter Unterrichtsmethoden, während schülerzentrierte Unterrichtsmethoden und solche, die die Eigenaktivität der Schülerinnen und Schülern steigern, weniger stark – Letztere auch deutlich weniger stark – eingesetzt werden. Dieses Ergebnis aus den praktischen Unterrichtsbeobachtungen deckt sich mit den aggregierten Selbstaussagen der Pädagoginnen und Pädagogen in der Befragung und der Wahrnehmung der Schülerinnen und Schüler. Das Inspektionsteam sieht hier gerade angesichts einer insgesamt leistungsorientierten und lernbereiten Schülerschaft gute und sinnvolle Chancen wie auch deutliche Bedarfe für das schulische Ziel, die Handlungsorientierung des Unterrichts zu stärken.

Kennzeichnend für den gesamten Unterricht ist der sehr freundliche und wertschätzende Umgangston in den Klassen. Freundlichkeit, ein respektvoller Umgang und die Akzeptanz eines vorhandenen, vielfach wohl gemeinsam in den Klassen besprochenen Regelwerks sind die Basis, auf der der Unterricht stattfindet.

Die Struktur und der Rahmen für gutes Lernen werden von den Pädagoginnen und Pädagogen in guter bis sehr guter Weise gelegt: Der Unterrichtsablauf, seine einzelnen Schritte und auch die Lernziele sind in der Regel klar. Die Lehrkräfte schaffen durch ihr Auftreten und ihre kommunikative Präsenz und Kompetenz ein lernförderliches Klima. Das unterrichtliche Geschehen dominieren häufig lehrkraftzentrierte Unterrichtsgespräche und Erarbeitungsphasen, die vielfach alleine oder mit einer Lernpartnerin bzw. einem Lernpartner gestaltet werden. In unterschiedlichem Maße sind dabei Qualitäten ausgeprägt, die die Schülerinnen und Schüler aktivieren und ihnen Lernverantwortung überantworten: So haben die Schülerinnen und Schüler im vergleichbaren Maße mit dem Unterricht anderer berufsbildender Schulen die Möglichkeit, Lern- und Arbeitstechniken anzuwenden und zu erproben. Ebenso in durchschnittlichem Maße erhalten sie Rückmeldungen zu ihren Leistungen. Sehr deutlich ausgeprägt ist der Berufs- und Alltagsbezug der Fragestellungen und Aufgaben. Das Erreichen der Lernziele wird überprüft. Gleichzeitig eröffnet der Unterricht weniger stark Freiräume in den Möglichkeiten, Aufgaben zu bearbeiten. Selbstorganisierte Aufgabenstellungen, bei denen die Schülerinnen und Schüler Bearbeitungsmethoden frei wählen können, kommen sehr selten vor. Dort, wo die Lernfeldarbeit schon eingeführt ist, vornehmlich im Bereich Recht, ist die Auseinandersetzung mit komplexeren Fällen im Unterricht sichtbar.

Auffällig ist – und dies spricht für die Kompetenz der pädagogischen Akteurinnen und Akteure auch im lehrerzentrierten Unterrichtsgespräch –, dass der Unterricht der BS 11 häufiger als an den Schulen der Vergleichsgruppe den Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit bietet, eigene Lernprozesse und Lernergebnisse zu reflektieren. Hingegen sind andere Gelingensbedingungen eines kompetenzorientierten, individualisierten Unterrichts sichtbar schwächer ausgeprägt. So findet eine Differenzierung der Aufgabenstellungen im während der Inspektionstage gesehenen Unterricht kaum statt. Etwas weniger als an anderen berufsbildenden Schulen haben die Schülerinnen und Schüler der BS 11 die Möglichkeit, eigene Ideen zu unterrichtlichen Aufgabenstellungen zu entwickeln und diese im Abgleich mit den Ideen anderer weiterzuentwickeln. Fragestellungen, die problemlösendes und entdeckendes Lernen fördern, kommen insgesamt selten zum Einsatz. Selbstgesteuertes Lernen, bei dem Schülerinnen und Schüler nicht nur die Methoden

selbst wählen, sondern – wie etwa in Projektarbeiten – auch den didaktischen Grundakkord der Bearbeitung für sich selbst wählen, konnte nicht beobachtet werden.

Für den Bereich der zusätzlichen Förderung ist an der BS 11 die Vorbereitung auf den ersten oder mittleren Schulabschluss im Bereich der Ausbildungsvorbereitung ein wichtiger Aspekt. Ebenso hat die Schule im Blick, ob einzelne Schülerinnen oder Schüler von der Ausbildungsvorbereitung für Migrantinnen und Migranten in die Internationalen Vorbereitungsklassen (IVK) wechseln können, mit dem Ziel des Übergangs ins Berufliche Gymnasium. Nachhilfestunden erteilen die betrieblichen Integrationsbegleiterinnen und -begleiter in enger Kooperation mit den Klassenteams. Schülerinnen und Schüler der IVK berichten im Gespräch von differenzierten Aufgabenstellungen und heterogenen Arbeitsgruppen zur Stärkung ihrer Deutschkenntnisse. Eine sehr differenzierend arbeitende Förderstunde im Beruflichen Gymnasium für Schülerinnen und Schüler mit Förderbedarf ist neben den bilingualen Angeboten Kern des Förderkonzepts dieser Schulform. Für die dualen Bildungsgänge gibt es Angebote im Rahmen zusätzlicher Veranstaltungen und Projekte wie etwa den Auslandsaustausch. Über Sprachzertifikate hinaus ist ein Angebot für Leistungsstärkere in den dualen Bildungsgängen wenig entwickelt, wird aber schülerseits offenbar wenig eingefordert. Ein ausdrückliches Förder- und Forderkonzept gibt es bislang nicht. Die Schule sieht eine Aufgabe für sich darin, angesichts sich verändernder Schülerkompetenzen hier künftig ihr Angebot über die außerbetrieblichen Hilfen und den engen Kontakt mit den Ausbildungsbetrieben hinaus bei Lernschwächen zu stärken.

An der Beruflichen Schule St. Pauli ist insgesamt, über den Unterricht hinaus, die Atmosphäre eines offenen, dialogisch orientierten Austausches wahrnehmbar. Kollegium und Schulleitung unterstützen die Reflexion sozialer Werte, Verhaltensweisen und Regeln, dies geschieht im Rahmen der Förderung von Sport- und Freizeitangeboten – eine wichtige und identitätsstiftende Rolle spielt das Fußballteam der BS 11 und seine Erfolge –, der internationalen Orientierung der Schule, der Ermöglichung von politischen Debatten und im täglichen Miteinander.

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

Die Schülerinnen und Schüler sind grundsätzlich mit der Schule zufrieden. Dies betrifft ausdrücklich sowohl die am Ende des obigen Abschnitts genannten Aspekte des sozialen Lebens an der Schule als auch das unterrichtliche Engagement der Pädagoginnen und Pädagogen. Die Betriebe – vor allem diejenigen, die von sich aus Kontakte zur Schule pflegen – sind insgesamt sehr zufrieden. Die Kommunikation und Offenheit von Schulleitung und Kollegium werden hier klar als Stärken genannt.

Die Pädagoginnen und Pädagogen der Beruflichen Schule St. Pauli zeichnet eine hohe Bindung an die Schule und eine hohe Arbeitszufriedenheit aus. Dies schließt den kritischen Blick auf einzelne Fragen nicht aus. Formen der innerschulischen Kommunikation beispielsweise müssen offenbar noch weiter geklärt werden. Dennoch können gerade die Werte aus der Lehrkräftebefragung hier als deutliche Bestätigung eines bislang erfolgreich gegangenen Wegs der Fusion zu einer neuen Schule, der BS 11, verstanden werden.

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