


$$E=MC^2$$

Bericht der Schulinspektion 2014 – Zusammenfassung Staatliche Gewerbeschule Bautechnik (G 19)

Inspektion vom 28. Mai 2014 (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

Unterricht und Schulleben der Staatlichen Gewerbeschule Bautechnik (G 19) fußen auf einem äußerst wertschätzenden Umgang zwischen Pädagoginnen und Pädagogen und Schülerinnen und Schülern. Gegenseitige Unterstützung und kooperative Lernformen sind kennzeichnend für eine insgesamt gute Unterrichtsqualität. Nach Ende der mehrjährigen Schulleitungsvakanz kann die Schulentwicklung wieder Fahrt aufnehmen. Die Stärkung der individuellen Lernbegleitung ist dabei wesentliches Entwicklungsziel.

Steuerungshandeln

Das Steuerungshandeln an der G 19 ist geprägt von einer Leitungsphilosophie der flachen Hierarchien, der Beteiligung, Teilhabe und Kooperation. Es entspricht damit der langjährigen Tradition eines basisdemokratisch orientierten Selbstverständnisses an der Schule, in dem die Lehrerkonferenz Ort wesentlicher Entscheidungen ist und eine offene Schulentwicklungsgruppe die Diskussionsprozesse steuert und organisiert. Teilautonome Teams, die Möglichkeit, Stunden- und Einsatzplanung selbst zu gestalten, und ein solidarisch organisiertes Arbeitszeitmodell sind nach Angaben der Schulleitung wie der Lehrkräfte Grundlage sowohl der hohen Arbeitszufriedenheit als auch des starken, teamorientierten Engagements des Personals. Ausgehend von einem durchgehend wahrnehmbaren, sehr konsistenten pädagogischen Grundkonsens, teilen Schulleitung und Kollegium den Anspruch, die Schule reformpädagogisch weiterzuentwickeln und die Individualisierung der Lernprozesse voranzutreiben. Dabei nehmen die Lehrkräfte die Schulleitung als prägend und sehr präsent im Hinblick auf eine Vision guter Schule, guten Unterrichts und der notwendigen Unterstützung und Rahmumgebung auf dem Weg dorthin wahr. Diese Entwicklungsperspektive ist durch die Schaffung einer ersten Struktur in Kooperation mit dem Schulverbund *Blick über den Zaun* und der Formulierung des Teilziels Mathematikwerkstatt zwar initiiert, aber eine regelhafte Projektplanung liegt noch nicht vor.

Leitungsteam und Kollegium teilen die Ansicht, dass die Schul- und Unterrichtsentwicklung in der Zeit einer dreijährigen Schulleitungsvakanz ins Stocken geraten sind. Bis auf die Einführung des Lerncoachings folgten die Entwicklungsziele der vergangenen Jahre eher formalen und pragmatisch definierten Anforderungen. Die Realisierung von Zielen erfolgt an der G 19 in Arbeitsgruppen, die eine Meilensteinplanung vornehmen und verantwortliche Ansprechpartner benennen. In Erwartung der Bestätigung eines neuen Schulleiters aus dem eigenen Haus hat das Schulleitungsteam aktuell mehrere Funktionsstellen zur Unterrichts- und Schulentwicklung ausgeschrieben. Das Qualitätsmanagement der Schule beruht auf ei-

ner gewachsenen, vertrauensvollen Struktur des Feedbacks und der periodischen Evaluation der Unterrichtscurricula und der Entwicklungsziele. Die Strukturen und Verfahren der Qualitätssicherung bedürfen dabei nach dem Generationswechsel der letzten Jahre einer gründlichen Revision. Dieser Prozess ist umfangreich eingeleitet. An der Überarbeitung des Qualitätshandbuchs ist das Kollegium in einem iterativen Verfahren etwa zu einem Drittel beteiligt.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Schule sind in hohem Maße mit ihren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zufrieden. Die Fortbildungsplanung verläuft dezentral; Bedarfe werden in den Abteilungen, Bildungsgängen und Projekten erhoben und formuliert. Die Schulleitung gilt in Fragen der individuellen Personalentwicklung als ansprechbar, unterstützend und offen. Ein Personalentwicklungskonzept aus Leitungsperspektive, das die Kompetenzen von Lehrkräften etwa durch Unterrichtshospitationen regelhaft erhebt und systematisch Entwicklungsperspektiven und -aufgaben mit den Pädagoginnen und Pädagogen formuliert, gibt es an der G 19 nicht.

Betriebe und Ausbildungsträger, Innungen und das Ausbildungszentrum Bau beteiligt die Schule in hohem Maße am Schulleben. Der fachliche Diskurs, der Abgleich und die Abstimmung von Ausbildungsanforderungen sowie die Sicherung der Ausbildungsstandorte stehen dabei im Vordergrund. Schülerinnen und Schüler werden im bei berufsbildenden Schulen üblichen Rahmen informativ und durch Teilnahme an den Gremien beteiligt. In die Entwicklung des Leitbilds ist der Schülerrat derzeit nicht eingebunden. In der Ausbildungsvorbereitung wie auch der dualen Stufenausbildung bemüht sich die Schule um einen Einbezug auch der Sorgeberechtigten.

stark:

-

eher stark:

1.1 Führung wahrnehmen

2.8 Die Schulgemeinschaft beteiligen

eher schwach:

1.2 Die Entwicklung der Schule und des Lernens steuern/1.3 Qualitätsmanagement etablieren

1.4 Verantwortung für das Personal wahrnehmen

schwach:

-

Unterrichtsentwicklung: Zusammenarbeit

Die Schule arbeitet mit verbindlichen Bildungsgang- und Klassenteams. Diese verantworten die Entwicklung und Evaluation des Unterrichts, die Stundenplanung und die Tagesrhythmisierung. In der Entwicklung gemeinsamer Bewertungsstandards und der systematischen Begleitung der Lernentwicklung unterscheiden sich Teams und einzelne Bildungsgänge qualitativ. Allgemeine Standards zur Überprüfung der Qualität von Unterricht und Curricula sind definiert und werden angewandt. In den dualen Ausbildungsgängen treffen die Teams inhaltliche Absprachen mit den Betrieben, den Bildungsträgern und dem Ausbildungszentrum Bau. Der Sitzungsturnus ist in den Bildungsgängen unterschiedlich, in der Regel wöchentlich.

Die curricularen Dokumente belegen für die verschiedenen Bildungsgängen und Fächer unterschiedliche Ausprägungen der Kooperation und der Entwicklung gemeinsamer Standards wie Ablaufplanungen, Kompetenzraster oder Beurteilungskriterien. Insbesondere die Lernfeld- und die Projektplanungen machen einen hohen Stand der Kooperation – auch mit den dualen und weiteren externen Partnern – deutlich. Den in der vorläufigen Fassung des Quali-

tätshandbuchs formulierten hohen inhaltlichen Anspruch an die Teamarbeit setzen die Pädagoginnen und Pädagogen in Teilbereichen schon um.

stark: -

eher stark: 2.2 Zusammenarbeiten

eher schwach: -

schwach: -

Unterrichtsentwicklung: Feedback

Den Schülerinnen und Schülern sind die Leistungserwartungen und die Bewertungskriterien an der G 19 transparent. Im Bildungsgang AV Dual stellt das Team eine sehr enge, zeitnahe und individuelle Klärung von Erwartungen sicher. In diesem Bildungsgang ist auch die Unterstützung der Schülerinnen und Schüler bei der Übernahme von Lernverantwortung und ihrer individuellen Entwicklung am deutlichsten ausgeprägt. Als großer Gewinn wird von der gesamten Schulgemeinschaft die Einführung des Lerncoachings wahrgenommen, mit dem derzeit drei ausgebildete Lehrkräfte sowohl einzelne Schülerinnen und Schüler, im Bedarfsfall aber auch ganze Klassen unterstützen.

Die Schule formuliert darüber hinaus einen hohen Anspruch in der Unterstützung der Lernentwicklung auch durch die Fach- und Klassenlehrkräfte. Umgesetzt wird er beispielsweise in den Projekten mit klaren Leistungserwartungen, geplanten Reflexionsphasen und weiteren Möglichkeiten für die Schülerinnen und Schüler, Lernverantwortung zu übernehmen. Der Anspruch kann aber offenbar nicht kontinuierlich und für alle Schülerinnen und Schüler wahrnehmbar umgesetzt werden. Auch eine durchgehende Systematisierung, etwa im Sinne einer kontinuierlichen Lern- und Kompetenzdokumentation, ist nicht etabliert. Daher kann trotz der guten Entwicklung in diesem Bereich noch nicht von einem Standard guter Schule gesprochen werden.

Demgegenüber ist das Schülerfeedback ein wahrnehmbarer Faktor für die Unterrichtsentwicklung. Es wird in unterschiedlichen Formaten durchgeführt und von Schülerinnen und Schülern deutlich als wirkungsvoll beschrieben. In den Teams ist die Reflexion des Individualfeedbacks üblich. Vor allem in den Netzwerken der Lernortkooperation auf Landes- und Bundesebene holt sich die Schule Rückmeldungen zu ihrem Unterricht und nutzt dort vorhandene Daten. Die Schule reflektiert zudem die Entwicklung der Daten beim Übergang in den Beruf und in weiterführende Bildungseinrichtungen. Ein systematisiertes kollegiales Feedback der Lehrkräfte hat die Schule nicht etabliert.

stark: -

eher stark: 2.6 Den Unterricht kontinuierlich weiterentwickeln

eher schwach: 2.5 Lernentwicklung begleiten und Leistungen beurteilen

schwach: -

Unterrichtsqualität

Der auffallend freundliche und respektvolle Umgang an der Schule basiert auf einem Konzept des sozialen Lernens, das vom prägenden Beispiel der wertschätzenden Haltung Schülerinnen und Schülern gegenüber ausgeht. Das Engagement der Schule zur Gruppenfindung zum Start der Ausbildungsgänge und das System der Trainingskurse für aggressionsanfällige Jugendliche und junge Erwachsene zahlen sich aus. Die Schülerinnen und Schüler machen deutlich, dass die Lehrkräfte sie bei fachlichen wie auch persönlichen Problemen gut unterstützen.

Den hohen Anteil an Gruppenarbeit im Unterricht verstehen Schülerinnen und Schüler als Form des sozialen Lernens. Nach ihrer Einschätzung zeichnet den Unterricht eine gute Mischung aus Input- und Projektphasen aus. Ergänzt wird dieses in einigen Bildungsgängen durch verschiedene Formen des außerschulischen Lernens.

Den Unterricht an der G 19 kennzeichnen klare Arbeitsaufträge und Erläuterungen, transparente Ablaufplanungen sowie gut kommunizierte Lernziele. Deren Erreichung überprüfen die Lehrkräfte in guter Weise.

Mehr als die Hälfte der eingesehenen Unterrichte regt die Schülerinnen und Schüler an, eigene Ideen und Vorstellungen einzubringen und diese mit anderen zu reflektieren und weiterzuentwickeln. Die Umsetzung der Lernfelder ist in dieser Hinsicht prägend. Gruppenarbeit und Ergebnispräsentationen machen eine aktive Mitgestaltung des Geschehens möglich. Noch deutlicher geben die Projektphasen Gelegenheit, das methodische Vorgehen im Arbeitsprozess selbstorganisiert zu planen oder auch inhaltliche und didaktische Entscheidungen zur Behandlung des Unterrichtsgegenstands selbst vorzunehmen.

Die genannten Qualitäten sind in nicht vom Lernfeld oder von den Projekten geprägten Unterrichtsstunden deutlich schwächer ausgeprägt. Auch die Möglichkeit, Lösungswege im Rahmen gegebener Aufgabenstellungen selbst zu bestimmen, fächerübergreifend zu lernen oder aktiv Lern- und Arbeitstechniken zu erwerben, ist in den gesehenen Unterrichten unterschiedlich stark ausgeprägt.

Demgegenüber bezieht der Unterricht in der Regel in guter bis sehr guter Weise den Erfahrungshorizont und die Interessen der Schülerinnen und Schüler mit ein. Die Aufgabenstellungen haben einen klaren Berufs- oder Alltagsbezug. Auch für eine berufsbildende Schule ist es auffällig, wie stark Schülerinnen und Schüler im Fachunterricht als Expertinnen und Experten angesprochen werden und auf ihr Praxiswissen Bezug genommen wird.

Individuelle Lernvoraussetzungen berücksichtigen die Pädagoginnen und Pädagogen im Unterricht durch Anregungen und unterstützendes Lehrer-Schüler-Gespräch. Dies geschieht in stärkerem Maße, als an berufsbildenden Schulen üblich. Die Unterrichtsgestaltung geht auf unterschiedliche Kompetenzen von Schülerinnen und Schülern eher durch komplexe Aufgabenstellungen ein, deutlich seltener durch leistungsdifferenzierte Aufgabenstellungen. Von solchen berichten Schülerinnen und Schüler wie auch Lehrkräfte hinsichtlich der Unterstützung Leistungsstärkerer.

In der dualen Stufenausbildung stellt die Schule zusätzliche Förderung in Zusammenarbeit mit dem Ausbildungszentrum Bau zur Verfügung. Neben dem hohen unterstützenden Engagement der Lehrkräfte ist der Rahmen einer systematischen Förderarbeit an der Schule, die Förderbedarf diagnostisch erhebt, Zugänge zu Fördermaßnahmen klärt und deren Wirksam-

keit überprüft, noch nicht gefüllt. Die Eckpfeiler eines Förderkonzepts sind beschrieben. Ein Konzept zur Umsetzung des sprachsensiblen Fachunterrichts erarbeitet die Schule derzeit. Möglichkeiten, stärkere Schülerinnen und Schüler zu fördern, sind nicht strukturiert ausgewiesen.

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

Wirkungen und Ergebnisse

Die Zufriedenheit der Schülerinnen und Schüler mit der Schule ist gut. Die Unterstützung, den Umgangston und die Professionalität der Lehrkräfte nennen sie als wesentliche Stärken. Die Betriebe sind mit der Arbeit der Schule im Wesentlichen zufrieden. Die Innovationsbereitschaft der Lehrkräfte und der gute inhaltliche Austausch werden als maßgebliche Stärken genannt.

Die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der G 19 ist außerordentlich hoch. Arbeitsbedingungen und -klima sowie die Möglichkeiten, sich und die Schule zu entwickeln, zählen dabei zu den wesentlichen Faktoren. Die Kommunikationsstrukturen bezeichnen 90 Prozent der befragten Pädagoginnen und Pädagogen als gut oder sehr gut.

- 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