


$$E=MC^2$$

Bericht der Schulinspektion 2016 – Zusammenfassung Staatl. Gewerbeschule Gastronomie und Ernährung G 11

Inspektion vom 21.04.2016 (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 Staatliche Gewerbeschule Gastronomie und Ernährung (G 11) hat sich als verlässlicher, engagierter und innovativer schulischer Partner der Verbände und Betriebe ihrer Branche in Hamburg und bundesweit etabliert. Ziel der Schulleitung ist es, die G 11 als schulisches Kompetenzzentrum für die Bereiche Hotel und Gastronomie zu positionieren, das neben dualen Studiengängen und Berufsakademien seinen Standort findet, gleichzeitig aber auch – etwa im Bereich zweijähriger Ausbildungsgänge – jungen Menschen mit geringerer Qualifikation eine zukunftsfähige Ausbildung bietet. Diese Profilschärfung und massive Neu- und Umbauten in den vergangenen Jahren stärken die Schule stärken und sollen ihr neue Möglichkeiten eröffnen. Zusätzlich sind Anforderungen behördlicherseits, wie die Etablierung von Klassen zur Beschulung junger Flüchtlinge, umzusetzen. Leitung und Kollegium eint ein hoher gemeinsamer Konsens hinsichtlich dieser Zielaufgaben und deren Erfordernissen. Die gestellten Aufgaben haben aber auch Energien gebunden. Es wird eine Aufgabe der kommenden Zeit sein, die Projekte und Initiativen zur Schul- und hier vor allem zur Unterrichtsentwicklung nach ihrer engagierten Entwicklung und Erprobung abteilungs- und schulweit zu verstetigen und ihre Nachhaltigkeit zu sichern.

Steuerungshandeln

Das Steuerungshandeln an der G 11 wird bestimmt durch eine konsistente Arbeitsteilung zwischen der Schulleitung, die die Schule hinsichtlich der gestellten Zielaufgaben nach außen vertritt, und den Abteilungsleitungen, die die internen Prozesse steuern. Die Lehrkräfte erleben das Leitungshandeln dabei als transparent und unterstützend. Es ist geprägt von der Wertschätzung der Kompetenzen im Kollegium und vom Anspruch, Entscheidungen in diskursiven Prozessen zu entwickeln, Teilhabe zu ermöglichen, Verantwortung zu delegieren und dabei trotzdem Orientierung zu geben. Die Möglichkeiten, sich gestaltend in die Schulentwicklung einzubringen, sowie die wertschätzende und unterstützende Grundhaltung der Schulleitung stärken die Zufriedenheit im Kollegium (vergleiche den Abschnitt *Wirkungen und Ergebnisse*) und fördern das Engagement vieler.

Gleichzeitig sind sich Schulleitung und Kollegium bewusst, dass nach der Phase umfangreicher baulicher und struktureller Veränderungen zum einen der Schutz vor Überlastung wesentlich ist. Zum anderen sind dadurch Abstimmungs- und Entwicklungsprozesse gerade im fachlichen und pädagogischen Bereich erschwert und verlangsamt worden.

Das Primat des diskursiven Vorgehens hinsichtlich Zieldefinitionen und Entwicklungsprozessen hat im Verbund mit der Belastungssituation der letzten Jahre offenbar zu einem Defizit aufseiten der Steuerung notwendiger Aufgaben und Projekte geführt. So ist festzustellen, dass Lehrkräfte

und Lehrkräfteteams wichtige Ziele und Vereinbarungen zur Unterrichtsentwicklung in sehr unterschiedlicher Weise umsetzen (vergleiche die Abschnitte *Unterrichtsentwicklung* und *Unterrichtsqualität*). Eine übergeordnete Definition pädagogischer Ziele und eine Planung zur schulweiten Steuerung ihrer Entwicklung, Integration und Überprüfung – etwa im Sinne einer Meilensteinplanung – existiert momentan nicht.

In den Abteilungen und ergänzend am runden Tisch, der Abteilungsleitungen und Funktionsträgerinnen und -träger zusammenführt, werden Projekte und Ziele in der Regel initiiert – wie beispielsweise die Entwicklung selbstorganisierter Lernphasen in den Bildungsgängen, die Entwicklung von Materialien zur Selbststeuerung von Lernprozessen durch Schülerinnen und Schüler oder die Integration der Sprachförderung in den Unterricht. Die Qualitätssicherungsgruppe übernimmt die Entwicklung einzelner, oft schulweiter Projekte wie die des Willkommenstags an der G 11 oder die Durchführung der Pädagogischen Jahreskonferenz. Arbeits- und Projektgruppen setzen im Weiteren die Vorhaben abteilungsintern oder –übergreifend um. Erste Ergebnisse erproben und evaluieren die Lehrkräfte. Zu wenig sind hingegen verbindliche Standards für die weitere Nutzung erprobter Abläufe oder die Verwendung von Materialien formuliert. Obwohl die Beteiligten die Entwicklungsziele engagiert verfolgen, Material und Standards gemeinsam erarbeiten und dabei auf eine leitungsseitig etablierte Struktur zurückgreifen können, mangelt es an der Verstetigung von Prozessen in den Abteilungen und auch schulweit sowie in der Sicherung ihrer Nachhaltigkeit. Eine schulweit verbindliche und zugängliche Dokumentation von Prozessen und Ergebnissen im Qualitätshandbuch befindet sich erst im Aufbau.

Die letzte Pädagogische Jahreskonferenz hat die Teambildung als maßgeblichen internen Entwicklungsschwerpunkt des kommenden Jahres identifiziert und beschlossen. Ein Konzept, das der Verantwortung für das Kollegium gerecht wird und die Personalentwicklung stärken soll, ist von der Schulleitung beauftragt und in Vorbereitung. Die Fortbildungsplanung ist an der Schule inhaltlich in die Hände der einzelnen Mitarbeiterin bzw. des einzelnen Mitarbeiters gelegt. Die Schulleitung überprüft die Erfüllung der Fortbildungsverpflichtung. Sie gibt Anregungen zu Themenschwerpunkten. Deutlich unterstützt und ermutigt sie Lehrkräfte, sich außerschulisch in der Kooperation mit Betrieben, Verbänden und Institutionen zu vernetzen. Eine ausdrückliche Fortbildungsplanung oder ihre Reflexion mit der individuellen Lehrkraft findet leitungsseitig im Regelfall nicht statt. Initiativen und Entwicklungswünsche, die aus den Abteilungen oder von Einzelnen kommen, werden nach übereinstimmender Ansicht aller Beteiligten in hohem Maße unterstützt und ermöglicht. Gezielt spricht das Schulleitungsteam einzelne Lehrkräfte auch bezüglich der Übernahme entstehender Funktionen und Verantwortlichkeiten an. Teams finden und organisieren sich an der Schule selbst (vergleiche den Abschnitt *Zusammenarbeit*). Die Schulleitung steuert im Bedarfsfall nach. Eine regelhafte Personalentwicklung, die beispielsweise auf der Grundlage von Unterrichtshospitationen und systematischen und wiederkehrenden Entwicklungsgesprächen eine individuelle Entwicklungsbegleitung ermöglicht, ist an der Schule nicht etabliert. Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche finden im Einzelfall auf Wunsch statt.

Die G 11 ermöglicht die Beteiligung von Schülerinnen und Schülern am schulischen Geschehen in guter Weise. Gut entwickelt ist die Mitwirkung aktiver Betriebe und vor allem der Berufsverbände an schulischen Fragen und Abläufen, beispielsweise durch regelmäßige Blockplanningstreffen. Einladungen von Betrieben des Hotel- und Gaststättengewerbes zur Aus- und Bewertung handlungsorientierter Lernsituationen geben die Möglichkeit zu Rückmeldung und Reflexion. Ein enger ausbildungsbezogener Kontakt besteht durch gemeinsame Prüfungsvorbereitungen und -durchführungen, durch Betriebsbesichtigungen, einzelne Unterrichtsprojekte und vor allem durch die oft betrieblich angebundene Wettbewerbskultur (vergleiche den Abschnitt *Unterrichtsqualität*). Vertreter von Fachverbänden bestätigen die enge, auch inhaltliche und in Teilen bundesweite Kooperation mit Fach- und Interessenverbänden.

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
schwach:	1.4 Verantwortung für das Personal wahrnehmen -

Unterrichtsentwicklung: Zusammenarbeit

Die Lehrkräfte der G 11 arbeiten stark teamorientiert. In der Regel begleiten die Klassenteams die Schülerinnen und Schüler während der gesamten Zeit der Ausbildung. In den Abteilungen haben sich dabei unterschiedliche Kulturen, Praktiken und Rituale der Kooperation entwickelt. Gemeinsam ist ihnen ein hohes Maß an Regelmäßigkeit und interner Strukturierung der Arbeit, die mit verbindlichen Blockplänen Ablauftransparenz für die Klassen schaffen. Verbindlich sind Reflexionstreffen der Teams am Blockende in allen dualen Ausbildungsgängen. Zeiten für die Teamarbeit werden nicht bereitgestellt. In der Hotelfachschule arbeiten Schwerpunktteams, die die verschiedenen fachlichen Fokussierungen der Ausbildung repräsentieren. Auffällig sind darüber hinaus die teamübergreifend entwickelten fachlichen Beurteilungskriterien, die den curricularen Dokumenten häufig beigelegt sind. Sie verdeutlichen den engen fachlichen Austausch in den Abteilungen. Weitere zu erwerbende Fähigkeiten, beispielsweise aus dem Bereich sozialer Kompetenzen, nennen die die einzelnen Curricula nicht. Einen allgemeinen überfachlichen Kompetenzcheck stellt die Berufsschule den Schülerinnen und Schülern zur Verfügung.

Einzelne Unterrichtsformen – wie die Tutorien in der Hotelfachschule – und den gegenseitigen Besuch unterrichtlicher Schwerpunktveranstaltungen nutzen die Lehrkräfte zum Austausch und zur gegenseitigen Kompetenzstärkung. In der Planung unterrichtlicher Konzepte legen die Lehrkräfte auch notwendige Personalressourcen fest, wie den verpflichtenden Einsatz von Lerncoachs in bestimmten Unterrichtsformen. Die kollegiale Unterrichtsreflexion nutzen die Lehrkräfte zur Evaluation neuer Ansätze oder zur gegenseitigen Unterstützung bei auftretenden Problemen.

Zu stärken sind Austausch, Kooperation und Verbindlichkeit zwischen den Teams und über sie hinweg sowie geklärte und verbindliche Aufgabendefinitionen für die Teamarbeit, um eine schrittweise, gemeinsame Schul- und Unterrichtsentwicklung zu festigen – auch dort, wo es abteilungsübergreifende Arbeitsgruppen gibt, wie beispielsweise in der Entwicklung der Sprachförderung (vergleiche den Abschnitt *Steuerungshandeln*). Die Einigung auf den Entwicklungsschwerpunkt Teambildung soll diese übergreifende Kooperation vertiefen und Entlastungsmöglichkeiten schaffen.

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

Unterrichtsentwicklung: Begleitung und Beurteilung, Feedback und Datennutzung

Die Schülerinnen und Schüler an der G 11 werden in der Regel in ihrer Lernentwicklung gut begleitet. Das Bestreben, ihnen auch individuell gute Wege für ihre berufliche Entwicklung zu ermöglichen, gehört deutlich spürbar zum Schulethos. Ein Willkommenstag, der dazu die Weichen stellen soll und die neuen Klassen mit Abläufen, Angeboten und den Möglichkeiten, die das schulische Angebot bietet, vertraut macht, gehört initial dazu. Detaillierte Blockplanungen und inhaltliche Übersichten über den Erwartungshorizont sind nach Maßgabe der Schule Standard; die deutliche Mehrheit, aber nicht alle Schülerinnen und Schüler, kann dies im Interview bestätigen. Die Präsenz von Lerncoachs in den Phasen des selbstorganisierten Lernens der Berufsschule und der Tutorien in der Hotelfachschule sowie das Lerncoachingangebot neben dem Unterricht sind etabliert. In den handlungsorientierten Lernsituationen der Berufsschule sind Arbeitsdokumentationen und abschließende Reflexions- und Feedbackschleifen üblich. Insgesamt findet die Reflexion von Lernprozessen im während der Inspektionstage eingesehenen Unterricht jedoch nur selten statt (vergleiche den Abschnitt *Unterrichtsqualität*). In den selbstorganisierten Wahlpflichtkursen dokumentieren und reflektieren Schülerinnen und Schüler ihre erreichten Arbeitsstände. Jeweils am Blockende führen die Lehrkräfte Lernstandsgespräche in den Bildungsgängen der Berufsschule. Deren Intensität und Entwicklungsorientierung sind unterschiedlich stark ausgeprägt. Die Reflexion der Lernentwicklung gemeinsam mit den Lehrkräften ist auch in der Hotelfachschule etabliert. Die regelmäßige Arbeit mit fachlichen Kompetenzchecks, nach Angaben der Schule wesentliches Qualitätsmerkmal der jüngeren Schulentwicklung, kann jedoch nur etwa die Hälfte der befragten Schülerinnen und Schüler bestätigen. Noch weniger von ihnen – mit deutlichen Unterschieden zwischen den Bildungsgängen – haben an der Schule Erfahrungen mit der regelmäßigen eigenen Lernstandsdokumentation gemacht.

Die Lehrkräfte nutzen die Auswertungsgespräche der kollegialen Unterrichtsreflexion zu ihrer individuellen, in Teilen auch abteilungsweiten Unterrichtsentwicklung. Von den Prüfungsausschüssen erhalten die dualen Ausbildungsgänge der G 11 konkrete Rückmeldungen beispielsweise zur Gestaltung und Schwerpunktsetzung der Prüfungen, die für den Unterricht ausgewertet werden können. Zusätzliches Feedback, das in Teilen Rückschlüsse für die Unterrichtsentwicklung erlaubt, erhält die Schule über regelmäßige Gästefragebögen, die die ausführenden Klassen entwickeln und zum Abschluss von Projekten für ihre eigene Bewertung verteilen.

Auffällig ist – da im eigenen Qualitätsmanagement verankert –, dass die Schülerinnen und Schüler weder in der Befragung noch im Interview ein regelhaftes Feedback, das sich Lehrkräfte einholen, mehrheitlich bestätigen können. Zwar sind die Schülerinnen und Schüler der Ansicht, dass die Lehrkräfte in der Regel schnell im erkannten Bedarfsfall fachlich oder methodisch reagieren; eine durchgängig etablierte Kultur der proaktiven Abfrage zum Unterricht und zu seiner Gestaltung wird jedoch nur in etwa der Hälfte der Bildungsgänge deutlich mehrheitlich wahrgenommen.

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

Durchgängig zeichnet den Unterricht an der G 11 – und das Schulleben überhaupt – ein überaus freundlicher und wertschätzender Umgangston aller Beteiligten untereinander aus, der das Lernklima bestimmt und fördert. Der Unterricht folgt klaren und akzeptierten Regeln. Struktur und Aufträge sind transparent. Der Umgang mit Schülerfehlern ist angemessen. Die Werte in diesem Bereich liegen insgesamt leicht über dem Durchschnitt anderer berufsbildender Schulen.

Auch die Werte, die Aussagen zur Klassenführung und zum Methodeneinsatz der Lehrkräfte zulassen, liegen insgesamt noch etwa auf dem Niveau anderer berufsbildender Schulen. So sind den Schülerinnen und Schülern in fast allen Sequenzen die Lernziele der Unterrichtsstunde offensichtlich bekannt, und in guter Weise klären die Lehrkräfte deren Ablauf. Damit sind die Voraussetzungen erfüllt, die selbstaktives, eigenverantwortliches Lernen braucht.

Doch gerade hier erreicht der gesehene Unterricht den Standard anderer berufsbildender Schulen nicht durchgängig. Zwar haben die Aufgabenstellungen überwiegend einen klaren Alltags- und Berufsbezug, häufig bieten sie aber nur wenige Freiräume in der Bearbeitung und nur selten Möglichkeiten des selbstorganisierten Lernens, in dem Schülerinnen und Schüler eine definierte Aufgabenstellung in einem selbst gewählten Setting unter Nutzung einer Auswahl unterschiedlicher Methoden bearbeiten können. Stark auffällig in diesem Bereich ist die hohe Spreizung in der beobachteten Qualität. Dies gilt auch für die Möglichkeiten, den Unterricht aktiv mitzugestalten, und in die lehrende, vermittelnde Rolle zu gehen, von der Lehrkraft eine differenzierte Rückmeldung zu erhalten, oder für die angebotenen Möglichkeiten zur Lernzielüberprüfung. Prädestiniert dafür sind in dem gesehenen Unterricht handlungsorientierte Lernsituationen sowie die Phasen des selbstorganisierten Lernens und der Vertiefungen im Bereich des Wahlpflichtangebots. Häufig bleibt aber auch der Lernfeldunterricht stark fachsystematisch und wenig aktivierend.

Dabei ist auffällig, dass die Schülerinnen und Schüler in der Befragung unisono eigenständiges und fachübergreifendes Lernen vor allem in der Gruppe in hohem Maße bestätigen, während Formen der inneren Differenzierung – wie etwa unterschiedliche Aufgabenstellungen oder leistungsdifferenzierte Gruppen – nur in der Ausbildung der Fachkräfte im Gastgewerbe leicht mehrheitlich wahrgenommen werden.

Die Unterrichtsbeobachtung bestätigt dies insofern, als sich die wahrgenommene Berücksichtigung unterschiedlicher Lernvoraussetzungen in der Unterrichtsgestaltung und im unterrichtlichen Geschehen klar mehrheitlich auf Unterrichtsstunden beschränkt, die einen ganzen, komplexen Handlungszyklus zur Grundlage hatten. Die Werte in diesem Bereich der Differenzierung des unterrichtlichen Angebots und der Kompetenzorientierung der Aufgaben liegen insgesamt leicht über den Vergleichswerten anderer berufsbildender Schulen. So bieten die Lehrkräfte der G 11 häufiger fachübergreifende Aufgabenstellungen an als andere Schulen, doch fördern diese deutlich seltener problemlösendes oder entdeckendes Lernen. Festzuhalten bleibt, dass auch in diesem Bereich die Ausprägung der einzelnen Beobachtungswerte stark unterschiedlich ist. So sind die genannten Qualitäten in einer Reihe von Unterrichten in ganz außerordentlicher Weise zu sehen. Neben handlungsorientiertem Lernfeldunterricht sind es insbesondere selbstorganisierte Lerneinheiten im Wahlpflichtbereich, die komplexe Handlungen abbilden und den Schülerinnen und Schülern am Ende der mehrtägigen Phasen differenzierte Reflexions- und Auswertungsmöglichkeiten geben. Generell zeichnet den Unterricht trotz der nur mäßig ausgeprägten Methoden zur Differenzierung das deutliche Bemühen der Lehrkräfte aus, in der jeweiligen Unterrichtssituation der oft weiten Spannbreite an Leistungsfähigkeit in den Klassen gerecht zu werden. Die Schülerinnen und Schüler bestätigen dies im Interview ausdrücklich.

Die G 11 verfügt über ein gutes Angebot an zusätzlichen Förderangeboten – vor allem für leistungsstarke Schülerinnen und Schüler. Das System der extern zertifizierten Zusatzqualifikationen und die ausgeprägte Wettbewerbskultur, die die Schülerinnen und Schüler in Kontakt mit potenziellen Arbeitgebern, in Teilen europaweit, bringt, sind eindruckliche Säulen des Förderkonzepts. In der Hotelfachschule wählen die Schülerinnen und Schüler einen überfachlichen qualifizierenden Schwerpunkt. Förder- und Unterstützungskurse im Bereich der Wahlpflichtschiene, die Möglichkeit, in den selbstorganisierten Lernphasen im WP mit Unterstützung von Lerncoachs im eigenen Tempo zu arbeiten, der Englischunterricht auf zwei Niveaustufen sowie die Tutorien in der Hotelfachschule und der Teilungsunterricht in den Klassen der Fachkräfteausbildung sind Angebote, die vor allem weniger leistungsstarke Schülerinnen und Schüler unterstützen. Deutlich sind die Betriebe in die zusätzliche Förderung eingebunden und werden informiert. Ein System der integrierten Sprachförderung ist im Aufbau und wird derzeit nach Angaben der Lehrkräfte peu à peu eingeführt.

- 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 in guter Weise mit dem Unterricht und der Unterstützung durch die Lehrkräfte zufrieden. Die fachliche Nähe zum beruflichen Alltag schätzt eine deutliche Mehrheit von ihnen. Knapp achtzig Prozent der Schülerinnen und Schüler gehen gern an die Schule und fühlen sich auf ihre berufliche Zukunft gut vorbereitet. Die Betriebe, die Kontakt zur Schule halten, sind in hohem bis sehr hohem Maße mit den Leistungen und der Kooperationsbereitschaft der Schule zufrieden (vergleiche die vorhergehenden Abschnitte).

Sehr hoch ist die Zustimmung der Lehrkräfte zu Konzept und Wertekanon der Schule. Die Pädagoginnen und Pädagogen sind deutlich zufrieden mit den Möglichkeiten, sich einzubringen und die Schule mitzugestalten. Die Bindung an die Schule ist außerordentlich hoch.

- 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