



**Bericht der Schulinspektion 2018 – Zusammenfassung  
Berufliche Schule Chemie, Biologie, Pharmazie,  
Agrarwirtschaft (BS 06)**

Inspektionsbericht vom 19.04.2018 (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 Berufsschule für Chemie, Biologie, Pharmazie, Agrarwirtschaft, kurz BS 06, zeigt in vielen Bereichen eine Qualität, die den Ansprüchen an eine gute Schule gerecht wird. Sie hat eine engagierte und pragmatisch agierende Schulleitung sowie ein Kollegium, das sehr eng und gut zusammen arbeitet. Die Schülerinnen und Schüler sind sehr lernbereit, und es gibt ein gutes soziales Miteinander. Der Austausch zwischen der Schule und den Ausbildungsbetrieben bzw. Praxiseinrichtungen funktioniert hervorragend. Eine große Herausforderung für die Schulleitung und die Lehrkräfte gleichermaßen ist eine systematische kompetenz- und handlungsorientierte Entwicklung des Unterrichts, die darauf hinzielt, die Verantwortung und Reflexivität der Lernenden zu stärken. Ein weiteres Entwicklungsfeld ist darin zu sehen, die verschiedenen Abteilungen der BS 06 zu einer Einheit mit einer gemeinsamen Corporate Identity zu integrieren und dabei die lebendige Vielfalt der BS 06 zu erhalten.

## Steuerungshandeln

Die Schulleitung der BS 06 zeichnet sich dadurch aus, dass sie sehr präsent und aus Sicht des Kollegiums überaus gut ansprechbar ist. Dies ist auch während der aktuellen Sanierung des Schulgebäudes, die von der Schulleitung mit viel Engagement und großem Pragmatismus gelenkt wird, so (geblieben). Die Schulleitung agiert transparent, kommuniziert wertschätzend und legt viel Wert darauf, die Prozesssteuerung partizipativ auszurichten und umzusetzen. An der Implementierung eines Projektkreises, in dem alle Abteilungen repräsentativ vertreten sind, ist dies strukturell abzulesen. Die aktive Beteiligung der Pädagoginnen und Pädagogen bei der Haushaltsplanung sowie die große Wertschätzung des Schülerrates seitens der Schulleitung sind weitere Beispiele hierfür. Das Steuerungshandeln an der BS 06 ist zu einem großen Teil dezentralisiert. Die einzelnen Abteilungen bilden je für sich einzelne Steuerungszentren. In einem etwa jährlichen Turnus werden die abteilungsspezifischen Entwicklungsvorhaben und die hierfür notwendigen Unterstützungsmaßnahmen mit der Schulleitung besprochen und die Zielvorgaben gemeinsam vereinbart. Auf diese Weise delegiert die Schulleitung einerseits gezielt Verantwortung und schafft Entscheidungsspielräume. Im Fokus der Entwicklungsarbeit stand und steht für die Schulleitung andererseits, die vier unter einem Dach integrierten Abteilungen zu einer Einheit zu machen. Das gemeinsam erarbeitete Leitbild ist dafür ein wichtiger Wegweiser. Eine darüber hinausgehende pädagogische Vision, die als Kompass einer nachhaltigen Schulentwicklung dient, und eine Steuerungsmatrix, in der kurz-, mittel- und langfristige Entwicklungsziele abteilungsübergreifend zusammengefasst und priorisiert sind, fehlen bisher. Eine Herausforderung besteht deshalb darin, basierend auf einer gemeinsam erarbeiteten Vorstellung guten Unterrichts, die verschiedenen Fäden der unterrichtlichen Entwicklungsarbeit in den einzelnen Abteilungen aufzugreifen, weiterzuentwickeln und sie aktiv steuernd zu einer Einheit zu verknüpfen.

Die hierfür notwendigen Strukturen einer produktiven Kooperation zu legen, die den Pädagoginnen und Pädagogen Zeit und Raum geben, die unterrichtliche Entwicklung in Richtung einer Stärkung selbstverantworteten Lernens voranzubringen, ist eine weitere herausfordernde Aufgabe für die Schulleitung (siehe Punkt 2.2), wie überhaupt die Unterrichtsentwicklung zukünftig in den Mittelpunkt des Schulleitungshandels zu stellen ist.

Zur weiteren Entwicklung und Verbesserung des Qualitätsmanagements ist eine Steuergruppe (Qualitätsgruppe) implementiert worden. Sie plant und koordiniert in Abstimmung mit der Schulleitung und/oder dem Projektkreis die Entwicklungsvorhaben im Qualitätsbereich und ist zudem für die Erstellung und Aktualisierung des Qualitätshandbuchs zuständig. Das Qualitätshandbuch weist noch Lücken auf. Die Umstellung der Dokumentenablage im QM-Bereich von analog auf digital ist dagegen weitgehend abgeschlossen. Zur einfacheren und besseren Nutzung der eingestellten Informationen arbeitet die BS 06 nicht mit WiBes, sondern nutzt stattdessen einen spezifischen schulinternen Sharepoint. Eine Entwicklungsaufgabe ist es, bei allen Vorhaben und Maßnahmen der Schulentwicklung qualitätszyklisch vorzugehen und die dafür notwendigen Instrumente des Qualitätsmanagements, wie beispielsweise im Feedbackbereich, konsequent und systematisch zu nutzen (siehe dazu den Punkt 2.6).

Die Schulleitung zeigt sich im Umgang mit dem Personal fürsorglich. So wurden zwei Gefährdungsanalysen durchgeführt, um Belastungsmerkmale zu identifizieren. Darüber hinaus steht die Schulleitung, insbesondere in den Abteilungen, mit den Lehrkräften in einem engen Kontakt. Neuen Ideen und Anregungen gegenüber ist sie offen. Zudem ermöglicht die Schulleitung die Eigeninitiative der Lehrkräfte und unterstützt sie in der beruflichen Weiterentwicklung, um auf diese Weise insbesondere die fachliche Expertise zu stärken. Eine passgenaue Personalgewinnung hat ein großes Gewicht an der BS 06. Bei der Auswahl neuer Lehrkräfte werden fach- und abteilungsübergreifende Bedarfe ermittelt und bei der Stellenbesetzung berücksichtigt. Ferner legt die Schulleitung viel Wert auf eine gute Einarbeitung des neuen Personals. Eine konzeptionelle Grundlage gibt es hierfür aber nicht. Auch für den Fortbildungsbereich liegt noch kein schulweites und ausdifferenziertes Konzept vor. Es gibt aber seit Kurzem einen Fortbildungsbeauftragten, der u. a. für die Ermittlung von Fortbildungsbedarfen zuständig ist. Ein Entwicklungsschritt ist darin zu sehen, über strukturierte Unterrichtshospitationen seitens der Schulleitung die Kenntnisse über die Stärken und Schwächen des Lehrpersonals auszubauen und diese für die gezielte Professionalisierung der Pädagoginnen und Pädagogen zu nutzen. Die Unterrichts- und Personalentwicklung systematisch miteinander zu verzahnen ist eine weitere Aufgabe der Schulleitung.

Die Schülerinnen und Schüler haben die Möglichkeit, sich in Gremien zu engagieren und sich auf verschiedene Weise aktiv am Schulgeschehen zu beteiligen. So gibt es mehrere schulweite Gedenk- und Aktionstage und einen Floristikwettbewerb. Zudem haben die Auszubildenden die Möglichkeit, bei der Schulzeitung mitzuarbeiten und Patenschaften zu übernehmen, um beispielsweise die Integration von Schülerinnen und Schülern des AVM-Bereichs in den Schulalltag zu unterstützen bzw. zu erleichtern. Die Schülerinnen und Schüler heben zudem positiv hervor, dass ihnen seitens der Schulleitung die Möglichkeit gegeben wird, an Entscheidungen, etwa zur Gestaltung des Schullogos, zu partizipieren. Die Integration in das Schulleben gelingt allerdings nicht in allen Ausbildungsbereichen und Bildungsgängen gleichermaßen gut. Die Einbindung von Ausbildungsbetrieben und Praxiseinrichtungen funktioniert dagegen insgesamt nahezu optimal. Dies resultiert zum einen aus lebendigen Lernortkooperationen. Zum anderen gibt es bei Bedarf die Möglichkeit, auf dem kurzen Dienstweg Informationen auszutauschen und Probleme zu besprechen. Die zuständigen Lehrkräfte sind aus Sicht der Ausbildungsbetriebe und Praxiseinrichtungen sehr engagiert und zuverlässig.

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

### Unterrichtsentwicklung: **Zusammenarbeit**

Die Zusammenarbeit der Pädagoginnen und Pädagogen beruht auf einer guten Kollegialität. Vor allem innerhalb der einzelnen Abteilungen, die vorwiegend autonom agieren, gibt es einen lebendigen Austausch im schulalltäglichen Handeln der Lehrkräfte. Darüber hinaus ist die Kooperation wenig systematisch ausgeprägt. Auch eine abteilungsübergreifende Zusammenarbeit findet bisher eher vereinzelt statt, etwa wenn es um die Vorbereitung der verschiedenen schulweiten Veranstaltungen (z. B. Tag der Umwelt, Tag der Kulturen etc.) geht. Mit der Implementierung eines Projektkreises (siehe den vorherigen Abschnitt) ist allerdings ein strukturelles Element für eine abteilungsübergreifende und systematische Zusammenarbeit bereits implementiert worden. Träger der Unterrichtsentwicklung sind an der BS 06 die verschiedenen Fachgruppen in den einzelnen Abteilungen. Kollegiale Unterrichtshospitationen werden nur von einem Teil der Pädagoginnen und Pädagogen durchgeführt. Im Hinblick auf eine Erarbeitung kompetenzorientierter Curricula gibt es an der BS 06 im Vergleich zu anderen berufsbildenden Schulen einen deutlichen Entwicklungsrückstand, wobei der Entwicklungsgrad in den einzelnen Abteilungen variiert. Eine große Herausforderung besteht darin, die unterrichtliche Qualitätsentwicklung systematisch und mit Nachdruck voranzutreiben sowie die dafür erforderlichen Entwicklungsschritte, wie etwa die gemeinsame Ausarbeitung von handlungsorientierten Lernsituationen, zu forcieren und die dafür notwendigen strukturellen Bedingungen zu realisieren (siehe die Ausführungen zu 1.1). Mit der Einrichtung einer Beratungsstelle zur kompetenz- und handlungsorientierten Weiterentwicklung des Unterrichts ist ein erster Schritt in diese Richtung getan worden. Eine weitere Entwicklungsaufgabe ist die strukturierte Evaluierung des Unterrichts, die mit einer systematischen Nutzung einhergeht (vergleiche die Ausführungen zu Punkt 2.6). Das hervorragende Arbeitsklima innerhalb des Kollegiums ist für die Bewältigung dieser und weiterer Aufgaben ein sehr gutes Fundament.

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

### Unterrichtsentwicklung: **Begleitung und Beurteilung, Feedback und Datennutzung**

Die Unterstützung der Schülerinnen und Schüler durch die Lernbegleitung ist eine Stärke der BS 06. Lernstands- bzw. Lernentwicklungsgespräche finden in der Regel halbjährlich statt, im Bedarfsfall wird die Taktung sogar noch erhöht. Es sind verschiedene Materialien (z. B. zur

Selbsteinschätzung der Lernenden) entwickelt worden. Ergänzend werden den Auszubildenden verschiedene Lerncoaching- und Lernberatungsangebote gemacht. Die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner sowie Informationen dazu sind auf der Homepage eingestellt.

Bei der Qualität der Lernbegleitung nehmen die Schülerinnen und Schüler Unterschiede wahr. Auch die Verantwortungsübernahme der Lernenden durch reflexive Elemente im Unterricht ist ausbaufähig (siehe dazu auch die Ausführungen zu Punkt 2.1).

Die Leistungsanforderungen sind den meisten Schülerinnen und Schülern transparent. Die Beurteilungskriterien sind den Lernenden an der BS 06 überwiegend, wenn auch nicht durchgängig bekannt, und die Benotung wird von den Auszubildenden mehrheitlich als fair angesehen. Die enge Verknüpfung zwischen Schule und Ausbildungsbetrieben bzw. Praxiseinrichtungen trägt mit dazu bei, die Auszubildenden in ihrer Lernentwicklung eng zu begleiten und bei Leistungsdefiziten zusätzliche Hilfs- und Unterstützungsangebote zu realisieren.

Die Lernenden haben je nach Maßgabe und Handhabung der einzelnen Lehrkräfte die Möglichkeit, ein Feedback zum Unterricht zu geben. Eine konzeptionelle Grundlage und schulweit verbindliche Standards hierfür gibt es bisher nicht. Zudem haben in der jüngeren Vergangenheit an der BS 06 zwei Befragungen der Lernenden (sog. Schülermonitorings) stattgefunden, in der auch Fragen zum Unterricht bzw. zur Unterrichtsqualität enthalten waren. Diese Feedbackergebnisse werden zwar als sinnvoll anerkannt, systematisch genutzt werden sie für die Unterrichtsentwicklung jedoch noch nicht. Überhaupt fehlt eine umfassende, systematische und qualitätszyklisch orientierte Nutzung von Prozess-, Ergebnis- und Leistungsdaten bisher größtenteils. Die dafür notwendige Erarbeitung eines Evaluationskonzeptes ist für dieses Schuljahr vorgesehen. Die gewonnenen Daten adressatengerecht zu kommunizieren ist eine weitere Herausforderung an der BS 06.

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

## Unterrichtsqualität

Die Unterrichtsqualität an der BS 06 erreicht knapp den Standard guter Schule (Bewertungskategorie 3). Der Unterricht erfolgt auf der Basis eines festen Regelsystems, das von den Lehrerinnen und Lehrern schulweit umgesetzt wird. Die Lernenden sind über den Unterrichtsverlauf informiert. Arbeitsaufträge werden von den Lehrkräften klar und präzise formuliert und tragen – flankiert durch die Angabe von Lernzielen – dazu bei, dass der Unterricht eine verständliche Struktur für die Schülerinnen und Schüler hat. Die Interessen der Lernenden werden im Unterricht berücksichtigt, indem beispielsweise anhand von Rollenspielen oder anderen Methoden gemeinsam über Erfahrungen bei praktischen Einsätzen bzw. Praktika gesprochen und reflektiert wird. Überhaupt ist eine besondere Stärke des Unterrichts an der BS 06 der sehr hohe Bezug zur Praxis. In speziellen Fachräumen, wie Laboren und Werkstätten, lernen die Schülerinnen und Schüler, das in der Theorie erarbeitete Wissen in fachpraktischen Übungen anzuwenden. Hierbei werden immer wieder auch fachübergreifende Zusammenhänge aufgezeigt bzw. thematisiert. Demgegenüber ist zu konstatieren, dass ein die Schülerinnen und Schüler aktivierender Unterricht, der die Lernenden als Agenten ihres Lernens fordert und fördert sowie auch ihre Reflexivität in den Mittelpunkt des Unterrichtens stellt, nicht der Regelfall ist. Offene und kooperative

Lernformen, die über die Bearbeitung von Arbeitsaufträgen in Partnerarbeit oder Gruppen hinausgehen, sind eher selten im Unterricht sichtbar. Der Unterricht ist denn auch vergleichsweise häufig auf bestimmte Lösungswege hin ausgerichtet und lässt insgesamt wenig Spielraum für problemlösendes und selbstverantwortetes Lernen. Zudem hat das Inspektionsteam auf die Verschiedenheit der Lernenden zugeschnittene Lehr-/Lernmaterialien im Unterricht kaum gesehen, wie auch binnendifferenzierte Lernwege zur spezifischen Unterstützung der Schülerinnen und Schüler nur selten wahrgenommen wurden. Markant ist, dass die BS 06 bei der Messung der Unterrichtsqualität fast durchgängig unter den Mittelwerten der Referenzgruppe (inspizierte berufsbildende Schulen im 2. Zyklus) liegt (siehe dazu das Gesamtprofil zur Unterrichtsqualität im Datenanhang). Eine Herausforderung ist darin zu sehen, auf der Grundlage einer einvernehmlichen (noch zu erarbeitenden) Vorstellung guten Unterrichts unterrichtliche Entwicklungsschwerpunkte festzulegen und abteilungsspezifisch zu priorisieren.

Für lernschwache Schülerinnen und Schüler gibt es in den verschiedenen Ausbildungsbereichen und Bildungsgängen einzelne additive Unterstützungsangebote, um Lerndefizite auszugleichen. Hierbei wird die Schule teilweise von ehemaligen Lehrerinnen und Lehrern sowie auch von anderen Fachkräften unterstützt, die beispielsweise Nachhilfeunterricht anbieten. Im Fokus der Unterstützung der Lernenden steht die Sprachförderung. Vor allem für lernstarke Schülerinnen und Schüler gibt es vergleichsweise wenig fest verankerte Unterstützungsangebote. Einzelne Lehrkräfte sind daher bemüht, die Leistungsstarken individuell zu fördern und zu fordern, indem diese z. B. in der Bedienung komplexer Geräte ausgebildet werden. Im AVM-Bereich können leistungsstarke Schülerinnen und Schüler längere Praxiseinsätze zur individuellen Unterstützung wahrnehmen. Ein verbindliches Förderkonzept, das integrative und additive Angebote systematisch verknüpft und sie passgenau aufeinander abstimmt, liegt nicht vor. Auch der konzeptionelle Entwicklungsstand der Förderung in den einzelnen Abteilungen variiert noch.

An der BS 06 gibt es ein sehr gutes Lern- und Arbeitsklima. Eine Willkommensbroschüre, die alle Schülerinnen und Schüler zu Beginn ihrer Ausbildung bekommen, fasst alle wichtigen Informationen zusammen und enthält zudem alle wichtigen Regeln für ein gutes Miteinander an der Schule. Die schulweite gelebte Verbindlichkeit dieser Normen sowie die verschiedenen Beteiligungsmöglichkeiten für die Lernenden (siehe dazu die Ausführungen zu Punkt 2.8) wirken sich ebenso förderlich auf das soziale Klima aus wie die enge Kooperation der Lehrerinnen und Lehrer mit den Praxisvertretern. Zudem stärkt aus Sicht der Auszubildenden die sehr gute Ansprechbarkeit der Lehrkräfte das kooperative Miteinander.

<b>stark:</b>	-
<b>eher stark:</b>	2.1 Die Lehr- und Lernprozesse gestalten 2.4 Erziehungsprozesse gestalten
<b>eher schwach:</b>	2.3 Zusätzliche Förderung gewährleisten
<b>schwach:</b>	-

## Wirkungen und Ergebnisse

Die Schülerinnen und Schüler gehen mehrheitlich gern an die BS 06 und schätzen vor allem das große Engagement vieler Lehrkräfte. Ein Teil der Auszubildenden sieht Verbesserungsmöglichkeiten bei organisatorischen Aspekten. Die Ausbildungsbetriebe und Praxiseinrichtungen sind überwiegend sehr zufrieden und fühlen sich mehrheitlich eng mit der Schule verbunden.

Die Pädagoginnen und Pädagogen sind fast ausnahmslos froh darüber, an der BS 06 zu arbeiten, und fühlen sich eng mit der Schule verbunden. Sie schätzen insbesondere die große Kollegialität

in der Zusammenarbeit. Ein Teil der Lehrkräfte sieht Bedarf darin, die Strukturen der Kooperation zu verbessern, um so die Arbeitsbedingungen insgesamt zu verbessern und insbesondere mehr Zeit für die unterrichtliche Entwicklungsarbeit zu haben.

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