


$$E=MC^2$$

# Bericht der Schulinspektion 2015 – Zusammenfassung Elbkinder Grundschule

Inspektion vom 19.05.2015 (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 Elbkinder-Grundschule hat sich mit großem Engagement seitens der Schulleitung und der gesamten Schulgemeinschaft nach der Lösung von der Gesamtschule zu einer eigenständigen Grundschule entwickelt, die sich durch ein äußerst klares Schulprofil mit einem Unterrichtskonzept zum individualisierten Lernen auszeichnet. Dabei werden die Chancen, die die Vielfalt aller an der Schule Beteiligten eröffnet, konstruktiv genutzt. Eine Herausforderung der Elbkinder-Grundschule liegt gegenwärtig darin, die durch die Schulentwicklungsprozesse neu entstandenen Strukturen und das Unterrichtskonzept nachhaltig zu sichern.

## Steuerungshandeln

Das Steuerungshandeln an der Elbkinder-Grundschule ist von klaren Schwerpunktsetzungen in einer zielgerichteten Schul- und Unterrichtsentwicklung geprägt. Dieses ist dabei auf die Etablierung inklusiver Strukturen ausgerichtet. Zentrale Entwicklungsprozesse sind aktuell die Etablierung individualisierter Unterrichtsformen und die Optimierung der schulischen Strukturen. Letztere sind hilfreich, um eine systematische Schulentwicklung der aktuellen Erprobungsphase des neuen Unterrichtskonzeptes zu begünstigen. Hierzu zählen die Teamstrukturen und die Verantwortlichkeiten, mit denen die Schule begonnen hat, grundlegende organisatorische Strukturen für die kollegiale Zusammenarbeit und die pädagogische Qualitätsentwicklung zu schaffen (siehe den Abschnitt „Zusammenarbeit“). Entwicklungsbedarfe bestehen im Bereich der systematischen und nachhaltigen Schul- und Unterrichtsentwicklung im Sinne eines Qualitätszyklus. Eine Einigung auf gemeinsame Standards, die Vereinbarung notwendiger Schritte und die Entwicklung von Kriterien, anhand deren der Erfolg der gemeinsamen Unterrichtsentwicklung überprüft wird, gibt es punktuell, wie beispielsweise an den Ziel- und Leistungsvereinbarungen deutlich wird.

Die Gremien und die Schulbeteiligten werden dabei unterstützt, sich an der Schul- und Unterrichtsentwicklung zu beteiligen, was zu einem großen Engagement der Schulbeteiligten führt. Neben den Pädagoginnen und Pädagogen sind auch die Eltern in die Gremien und das Schulleben eingebunden. Dies führt zu einem weitreichenden Konsens hinsichtlich der schulischen Entwicklungsprozesse in der Schulgemeinschaft und zu einer klaren schulischen Identität. Der hohen Mitgestaltung der Schülerinnen und Schüler innerhalb des Unterrichts steht eine auffällig geringe Partizipation der Schülerinnen und Schüler an Themen, die das Schulleben betreffen, gegenüber (siehe den Abschnitt „Unterrichtsqualität“).

Die Verbindung der Personalentwicklung mit der Unterrichts- und Schulentwicklung wird an der Fortbildungskonzeption der Schule deutlich, die klar auf die Entwicklung des Unterrichts und den Nutzen für die Schule fokussiert ist. Hierzu zählen zum Profil der Schule passende Einstellungskriterien und entsprechende Fortbildungen für die Pädagoginnen und Pädagogen. Eine themenbezogene gemeinsame schulinterne Weiterqualifizierung, bei der möglichst alle Professionen einbezogen werden, ist an der Schule ebenfalls etabliert. Trotz dieser Stärke im Bereich der Fortbildung fehlt es der Elbkinder-Grundschule an einer systematischen Personalentwicklung zur Begleitung jeder einzelnen Mitarbeiterin und jedes einzelnen Mitarbeiters, die über den engen Austausch hinausgeht. So werden systematische Instrumente der Personalentwicklung – wie an Kriterien orientierte Unterrichtshospitationen und Feedback zur persönlichen Begleitung und Unterstützung der einzelnen Pädagoginnen und Pädagogen – nicht regelhaft angewendet.

Die Elbkinder-Grundschule verknüpft als Ganztagschule im GBS-Modell mit vielfältigen Förder- und Kursangeboten konzeptionell und personell den Vormittag in vorbildlicher Weise mit dem Nachmittag und unterstützt damit das Lernen ihrer Schülerinnen und Schüler. Es bestehen für alle Beteiligten äußerst klare Strukturen für organisatorische Absprachen und einen systematischen Wissenstransfer zwischen den Kooperationspartnern. Die Rhythmisierung, die auf das Unterrichtskonzept abgestimmt ist, unterstützt das Lernen der Schülerinnen und Schüler.

- stark:** 1.1 Führung wahrnehmen  
1.G Organisatorische Rahmenbedingungen des Ganztagsangebots sichern
- eher stark:** -
- eher schwach:** 1.2 Die Entwicklung der Schule und des Lernens steuern/1.3 Qualitätsmanagement etablieren  
1.4 Verantwortung für das Personal wahrnehmen  
2.8 Die Schulgemeinschaft beteiligen
- schwach:** -

### Unterrichtsentwicklung: Zusammenarbeit

Die Teamarbeit spielt an der Elbkinder-Grundschule eine große Rolle und wird als überaus gewinnbringend erlebt. Das Kernteam bilden dabei die Jahrgangsteams. Die Teamarbeit wird durch die Arbeitsstrukturen, die von der Schule in den vergangenen Jahren etabliert wurden, gestützt (siehe den Abschnitt „Steuerungshandeln“). Der Informationsaustausch im Kollegium sowie innerhalb und zwischen den Jahrgängen ist durch feste Sitzungstermine und Verantwortlichkeiten geregelt. Ihre Qualität bezieht die Teamarbeit jedoch vor allem aus dem persönlichen Engagement, einer gemeinsamen pädagogischen Grundhaltung, den guten Beziehungen und der Hilfsbereitschaft innerhalb des Kollegiums. Verbindliche Vorgaben bestehen über die Arbeitsstrukturen hinaus eher weniger (siehe den Abschnitt „Unterrichtsqualität“). Ansätze einer inhaltlichen Abstimmung zeigen sich darin, dass sich die Jahrgangsteams über die Planung und Durchführung von Unterricht austauschen. Diese werden beispielsweise in den Pensenplänen sichtbar. Die Ergebnisse partizipativer Austauschprozesse münden aber nur in Teilen in gemeinsame Unterrichtsvorhaben und in Materialsammlungen. Diese können von allen Pädagoginnen und Pädagogen genutzt werden, gelten jedoch nicht als verbindlich für die Jahrgänge oder Fächer. Die Pädagoginnen und Pädagogen stimmen nur in

Teilen die Leistungsüberprüfungen auf Jahrgangsebene aufeinander ab. Die Weitergabe reflektierter Unterrichtsvorhaben, Materialien oder Leistungsüberprüfungen findet nur vereinzelt statt. Eine nachhaltige Sicherung curricularer Absprachen ist entsprechend nicht regelhafte gegeben.

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

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

An der Elbkinder-Grundschule gelingt es den Pädagoginnen und Pädagogen deutlich, den individuellen Lernentwicklungsstand ihrer Schülerinnen und Schüler wahrzunehmen und diese kontinuierlich in ihrer Lernentwicklung zu begleiten und zu fördern. Die Schule hat hierfür sehr klare Strukturen initiiert und ermöglicht gegenseitige Hospitationen der Pädagoginnen und Pädagogen, um die Lernbegleitung der Schülerinnen und Schüler als festes Element im Unterricht zu etablieren. So erhalten die Schülerinnen und Schüler in den regelmäßig stattfindenden, systematisch angelegten Lernentwicklungsgesprächen Rückmeldungen zu ihren Leistungen und zum jeweiligen Lernentwicklungsstand. Dabei werden sie von ihren Lehrkräften zur Selbsteinschätzung aufgefordert. Die Nutzung der hierdurch getroffenen Zielvereinbarungen, die in unterschiedlichster Weise auch zwischen den Lernentwicklungsgesprächen aufgegriffen werden, wird damit als systematische und kontinuierliche Lernprozessberatung deutlich. Darüber hinaus führen die Pädagoginnen und Pädagogen regelmäßige Feedbackgespräche mit ihren Schülerinnen und Schülern im Rahmen der Arbeit mit den Pensen- bzw. Wochenplänen (siehe den Abschnitt „Steuerungshandeln“). In diesem Rahmen fördern die Pädagoginnen und Pädagogen eine Reflexion des eigenen Leistungsstands der Schülerinnen und Schüler. Dabei ist eine gezielte Anleitung erkennbar, durch die die Schülerinnen und Schüler darin unterstützt werden, zunehmend Verantwortung für den eigenen Lernprozess zu übernehmen. Über die systematische Lernprozessbegleitung durch die Pädagoginnen und Pädagogen überträgt die Schule ihren Schülerinnen und Schülern zunehmend Verantwortung für ihren eigenen Lernprozess (siehe den Abschnitt „Unterrichtsqualität“).

Die Elbkinder-Grundschule nutzt mögliche Feedbackstrukturen unterschiedlich intensiv für ihre Unterrichtsentwicklung. Sie verwendet die verfügbaren Prozess- und Leistungsdaten, wie beispielsweise die Ergebnisse von Lernstandserhebungen, um diese für die Diagnose und die Weiterentwicklung des Unterrichts sinnvoll zu nutzen. Darüber hinaus gibt es an der Schule vereinzelte kollegiale Hospitationen. Der Fokus liegt hierbei stärker auf der Etablierung des Unterrichtskonzepts und weniger auf einer regelhaften und gegenseitigen Rückmeldung der Pädagoginnen und Pädagogen zu ihrem Unterricht. Ein Feedback von Schülerinnen und Schülern wird vereinzelt, aber nicht systematisch und nicht regelmäßig eingeholt.

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

## Unterrichtsqualität

Der Unterricht an der Elbkinder-Grundschule ist durch ein äußerst klares Profil gekennzeichnet. Markant ist dabei die ausgeprägte persönliche Zuwendung der Pädagoginnen und Pädagogen, durch die sie angemessen auf die unterschiedlichen Bedürfnisse ihrer Schülerinnen und Schüler reagieren können. Durch die Arbeit mit den Pensen- und Wochenplänen fördert die Schule sowohl die leistungsstärkeren Schülerinnen und Schüler als auch jene mit Leistungsdefiziten. Mit den unterschiedlichen Aufgaben, die die Pädagoginnen und Pädagogen gemeinsam mit ihren Schülerinnen und Schülern für einen bestimmten Zeitraum festlegen, steht der Gedanke im Zentrum, alle Schülerinnen und Schüler auf ihrem jeweiligen Leistungsniveau herauszufordern. Hiermit nimmt sich die Elbkinder-Grundschule vorbildlich der Herausforderungen einer inklusiven Schule an. Die Schülerinnen und Schüler werden von ihren Lehrkräften intensiv begleitet. Diese gehen dabei auf die Bedürfnisse der einzelnen Schülerinnen und Schüler ein und geben ihnen differenzierte Leistungsrückmeldungen im Unterricht. Die Schülerinnen und Schüler übernehmen zunehmend auch Mitverantwortung für ihren eigenen Lernprozess (siehe den Abschnitt „Feedback“). Reflexionsanlässe finden sich innerhalb der Lehr- und Lernprozesse beispielsweise im Rahmen der Nutzung der Pensenpläne. Das gemeinsame Lernen aller Schülerinnen und Schüler steht im Mittelpunkt der Lehr- und Lernprozesse und wird bei Bedarf durch zusätzliche Kleingruppenarbeit ergänzt. Die Schule unterstützt darüber hinaus mit Förder- und Kursangeboten sowohl am Vor- als auch am Nachmittag das Lernen ihrer Schülerinnen und Schüler. Neben der fachlichen Förderung in verschiedenen Kursen, welche die unterschiedlichen Bedürfnisse und Interessen der Schülerinnen und Schüler ansprechen (z. B. Schach, Wiesenwunder und Hockey), gehören hierzu ebenso die musische und kulturelle Förderung der Schülerinnen und Schüler (z. B. Chor). Im Rahmen der Erziehungsprozesse legt die Schule Wert auf ein soziales Miteinander, was sie durch die monatlichen Vollversammlungen und andere gemeinsame Veranstaltungen und Unternehmungen unterstreicht. Innerhalb des Unterrichts wird hingegen eine hohe Varianz in der Qualität des Klassenraummanagements mit seinen Regeln und Strukturen und einem lernförderlichen Unterrichtsklima deutlich.

Der Unterricht ist zu großen Teilen darauf ausgerichtet, die Schülerinnen und Schüler zum selbstorganisierten Lernen anzuregen und zu aktivieren (siehe den Abschnitt „Steuerungshandeln“). Hierzu werden Pensen- und Wochenplanarbeit eingesetzt. Der Freiheit der Aufgabenwahl steht eine eher eingeschränkte Freiheit der jeweiligen Aufgabenformate gegenüber. So können die Schülerinnen und Schüler sowohl zwischen Fächern und in Absprache mit der Lehrkraft aus unterschiedlichen Niveaustufen wählen. Die Aufgabenstellungen sind hingegen eher selten durch komplexe Aufgaben gekennzeichnet, wodurch problemlösendes Denken und die Zusammenarbeit mit anderen Schülerinnen und Schülern trainiert werden können. Kaum eine Rolle spielt im Unterricht die Anwendung kommunikativer Fähigkeiten und Fertigkeiten. Differenzierende Materialien, Wiederholungsmöglichkeiten und Zusatzaufgaben sind vorhanden. Damit liegt die Elbkinder-Grundschule im Bereich der Differenzierung über dem Niveau der Unterrichtsqualität vergleichbarer Schulen. Innerhalb der Schule hingegen weist der Unterricht fast durchgängig in seiner Ausprägung deutliche Unterschiede auf (siehe den Abschnitt „Zusammenarbeit“).

- 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 klare schulische Identität und die starke Schulgemeinschaft führen bei den Schulbeteiligten zu einer insgesamt hohen Zufriedenheit auf allen Ebenen. Die Schülerinnen und Schüler fühlen sich in ihrer Schule äußerst wohl, wünschen sich aber eine über den Unterricht hinausgehende stärkere Einbindung ihrer Ideen und Vorstellungen. Die Eltern fühlen sich gut über Schulentwicklungsprozesse informiert und in das Schulleben eingebunden. Die Arbeitszufriedenheit und die Bindung der Pädagoginnen und Pädagogen an die Schule sind insgesamt hoch.

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