

## II ■ Zusammenfassung

Seit der Schulinspektion im Jahr 2015 hat sich an der Stadtteilschule Bramfeld sichtbar eine neue Schulkultur etabliert. Priorisierte Schwerpunkte wie ein neu entwickeltes Leitbild, die Etablierung einer Steuergruppe und eine intensive Öffentlichkeitsarbeit unterstützen die Schulentwicklung richtungweisend. Sie werden mit einem klaren Blick zielführend durch die Schulleitung befördert und von einem motivierten Kollegium mitgetragen. Es ist der Schulleitung auf beeindruckende Weise gelungen, unaufgeregt sowie durch Vertrauen und Ruhe einen Schnitt zur Vergangenheit zu machen und der Schulgemeinschaft zukunftsorientiert neue Sicherheit und Verlässlichkeit zu vermitteln. Die Haltung der Schulleitung, die Selbstständigkeit der Schülerinnen und Schüler sowie der Pädagoginnen und Pädagogen als eine entwicklungsfördernde Stärke zu sehen, erfüllt in diesem Kontext eine produktive Vorbildfunktion und sichert Zutrauen in die Prozesse.

Systemisch unterstützend wirken neu eingeführte Strukturen wie ein Konferenztage mit geregelten Zeiten für Team-, Jahrgangs- und Fachleitungstreffen, festgelegte Kommunikationsstrukturen und eine transparente Jahresplanung.

Im aktuellen Schuljahr 2019/2020 ist der Bramfelder Entwicklungszirkel (BREZ) entstanden. In dieser freiwilligen Arbeitsgruppe der Schule werden Themen wie „kollegiales Miteinander“ oder „eine Schule zum Wohlfühlen“ bearbeitet, die aus der Steuergruppe ausgelagert sind. Flankiert wird die schulische Rahmgebung durch eine Steuergruppe, deren heterogene Zusammensetzung für die erste Periode festgelegt wurde, was auf Akzeptanz im Kollegium stieß. Nach zwei Jahren und der Erstellung einer ausführlichen Steuergruppen-Satzung und -Geschäftsordnung werden die neuen Mitglieder über die Lehrerkonferenz bestätigt. Der Steuergruppe gehören ein Schulleitungsmitglied und ein Querschnitt der schulischen Berufsgruppen an. Die Steuergruppe gilt als wichtiges Steuerungsinstrument bei der Umsetzung von schuleigenen Zielen, u. a. auch bei der Erstellung von Ziel- und Leistungs-Vereinbarungen (ZLV). Um der Nachhaltigkeit Genüge zu tun, werden partizipativ aus dem Kollegium kommende Aufträge vergeben, verschriftlicht, in Meilensteine untergliedert und von den jeweiligen Beteiligten unterschrieben. Eine Reflexion mit Rück- und Ausblick findet einmal jährlich auf dem Bilanzierungstag statt. Die Schule überprüft systematisch, inwieweit die Entwicklungsziele der Projekte umgesetzt werden konnten. Im Anschluss werden die Ergebnisse auf eduPort dokumentiert und für alle zugänglich gemacht. Diese Herangehensweise, die Aufträge so realistisch anzugehen, dass sie stets zu Ende geführt werden und konsequent Verantwortung übertragen wird, gibt den Kolleginnen und Kollegen eine willkommene Struktur und entlastende Sicherheit. Ein Organigramm mit Zuständigkeiten und Arbeitsplatzbeschreibungen bietet zudem Orientierungshilfe, auch für die interessierte Schulöffentlichkeit.

Als wichtigsten Entwicklungsschwerpunkt seit der Erneuerung des Schulleitungsteams sehen Leitung und Kollegium den Prozess der Leitbilderstellung unter Einbindung der Schulgemeinschaft. Einhellig wird das Leitbild von den einzelnen Gremien als zentrales Instrument der Schul- und Unterrichtsentwicklung genannt. Mit Unterstützung durch das Landesinstitut für Lehrerfortbildung und Schulentwicklung (LI) hat die Schule in einer Redaktionsgruppe gemeinsam die Leitsätze entwickelt und auf einer pädagogischen Jahreskonferenz bestätigt. Ziel war, das alte Leitbild nach einer Zäsur durch ein neues zu ersetzen, um eine richtungweisende Ära mit Blick nach vorne einzuläuten. Dies ist in beeindruckender Weise gelungen. Das Leitbild bildet ein Fundament, mit dem bewusst umgegangen wird. Es hängt in den Klassenzimmern aus, bildet den Mittelpunkt der Homepage und ist Thema im Schülerrat. Das Leitbild dient darüber hinaus der Weiterentwicklung. Dies geschieht über einen Ideen- und Themenspeicher, der in der Entstehungsphase schulintern angelegt wurde; nun ist es ein Entwicklungsinstrument. Das Kollegium und die Schülerschaft filtern aus dem Leitbild Themen zur Bearbeitung, auch mögliche zukünftige ZLV.

Weitere, für die Gestaltung der Schulgemeinschaft wichtige Prioritäten waren das Projekt Identifikation, das Erstellen einer aktuellen Homepage, Teambuilding innerhalb der Schulleitung und im Bereich Unterrichtsentwicklung die Förderung und Forderung der Kompetenzen der Schülerinnen und Schüler. Aktuell unterstützen zwei ZLV die Unterrichtsentwicklung: die Stärkung des handlungsorientierten Unterrichts und der Ausbau des sprachsensiblen Fachunterrichts. Eine neu entwickelte und von den Schülerinnen und Schülern gewünschte ZLV stellt die Etablierung einer Feedbackkultur in den Mittelpunkt, unter besonderer Berücksichtigung des Feedbacks zwischen Lehrenden und Lernenden. Das Ziel ist ein Feedbackkatalog. Dies bildet einen guten Start im Bereich der Weiterentwicklung des Unterrichts, da bisher noch kein systematisches Feedback regelhaft etabliert ist. Auch ein gemeinsamer Blick in den Unterricht fehlt bisher. Unterrichtshospitationen finden außerhalb des Beurteilungsverfahrens kaum statt und regelhafte kollegiale Hospitationen als Feedbackverfahren für die Unterrichtsentwicklung sind nicht installiert. Die Stadtteilschule Bramfeld leitet die verfügbaren Ergebnis- und Leistungsdaten an die unterschiedlichen innerschulischen Gremien und die Schulöffentlichkeit weiter. Die KESS11- und KERMIT-Ergebnisse werden mit der Schulleitung gemeinsam in den Gremien reflektiert und setzen Impulse frei. Hier entstehen Gespräche über Unterschiede in den Ergebnissen, über Lernzuwächse und Nachsteuerungsbedarf.

Das Team der Schulinspektion hat den Eindruck gewonnen, dass die Stadtteilschule Bramfeld einen konsequenten Schulentwicklungsprozess angestoßen und einen stabilen, richtungweisenden Weg eingeschlagen hat. Es ist der Schulleitung herausragend gelungen, durch Zäsur, Ruhe, Strukturen und neue schulische Projekte das Kollegium und die Schulgemeinschaft zukunftsorientiert mitzunehmen. Auf dieser Basis kann weiter aufgebaut und neue Fahrt aufgenommen werden.

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

**eher stark:** -

**eher schwach:** 2.6 Den Unterricht kontinuierlich weiterentwickeln: Feedback und Daten für die Unterrichtsentwicklung nutzen

**schwach:** -