



Bericht der Schulinspektion 2018 – Zusammenfassung
Berufliche Schule Burgstraße (BS 12)

Inspektionsbericht vom 26.04.2018 (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 Berufliche Schule Burgstraße (BS 12) stellt sich mit hohem Engagement, zielgerichtet und erfolgreich ihren Entwicklungszielen, die sie bildungsgangübergreifend in den Bereichen des individualisierten und handlungsorientierten Lernens, des sprachbildenden Unterrichts und der Interkulturalität verortet. Konzepte und Lösungen erarbeiten die Pädagoginnen und Pädagogen dabei deutlich aus den spezifischen Anforderungen ihrer Schülerinnen und Schüler und aufsetzend auf der Unterrichtskultur und Arbeitsweise in den jeweiligen Abteilungen und Bildungsgängen. Gleichzeitig arbeitet die Schule an allen Querschnittsthemen bewusst abteilungsübergreifend, integriert so die Kompetenzen und stärkt den Austausch und somit insgesamt das Angebot der Schule. Damit reflektiert und adaptiert sie den Stand der Fusion zweier Schulen, die heute sowohl die Ausbildung in Pflegeberufen als auch in den Berufsfeldern Friseurin/Friseur sowie Kosmetik und Maskenbild vereint und neben den dualen Ausbildungen auf Abschlüsse vom Erwerb des Ersten Schulabschlusses in der Ausbildungsvorbereitung für Migrantinnen und Migranten bis hin zur Fachhochschulreife im Angebot Dual Plus vorbereitet. Die Unterrichtsqualität wie die Angebote der zusätzlichen Förderung und der Lernbegleitung erreichen durchgehend den Standard guter Schulen voll und sind darüber hinaus in einzelnen Angeboten exzellent.

Steuerungshandeln

Das Schulleitungshandeln an der Beruflichen Schule Burgstraße (BS 12) ist von einer sehr wertschätzenden, auf die Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertrauenden Haltung und dabei von einer deutlichen Präsenz in den Entwicklungsprozessen und im schulischen Alltag geprägt. Eine klare, von den Schulbeteiligten als schlüssig erlebte Aufgabenteilung, Ansprechbarkeit und Verantwortungsübernahme zeichnen die Arbeit des Schulleitungsteams aus. Im jährlichen Wechsel holen sich die Leitungsmitglieder ein individuelles und ein Gruppenfeedback, deren Ergebnisse dem Kollegium offengelegt werden.

In ihrem Fusionsprozess hat die Schule bewusst frühzeitig übergreifende Strukturen gelegt, die heute noch zentral für die Schul- und Unterrichtsentwicklung sind. So hat sie auf einer Pädagogischen Jahreskonferenz 2015 einen Leitbildprozess gestartet, dessen Arbeit in einer zweiten Konferenz Ende letzten Jahres einen weiteren Meilenstein fand und der von einer eigenen Arbeitsgruppe – der AG Werte – inhaltlich ausgearbeitet und vom Schulentwicklungsteam (SET) gesteuert wird. Das abteilungsübergreifend zusammengesetzte Schulentwicklungsteam verantwortet die Meilensteinplanungen der jeweiligen Entwicklungsgruppen, berät diese in Fragen der Konzeptionierung und Evaluierung ihrer Prozesse und stellt das Bindeglied zur Schulleitung dar.

Alle Arbeitsgruppen sind an ein Mitglied des Schulleitungsteams angebunden, das ihren Prozess begleitet. Darüber hinaus sind die Schul- und die Unterrichtsentwicklung der BS 12 in besonderer Weise gekennzeichnet durch eine ausgeprägte und klar definierte Struktur von ausgewiesenen Funktionsstellen und Verantwortlichkeiten auch unabhängig von Beförderungsstellen. Die Aufgaben und Funktionen werden in einem Ausschreibungsverfahren vergeben. Es gibt Anforderungskataloge, Aufgabenbeschreibungen und Meilensteinplanungen, in denen beispielsweise für die Lernfeldentwicklung oder die Erarbeitung individualisierter Lernangebote Zeiträume der Erarbeitung sowie der Erprobung und ihrer Evaluierung definiert werden (vergleiche auch das Kapitel Unterrichtsentwicklung – Zusammenarbeit). Die Konferenzen der Lehrkräfte dienen der Rückkopplung, dem Austausch und der Rechenschaftslegung der Arbeitsgruppen und Funktionen. So können übergreifende Bedarfe ermittelt werden, wie beispielsweise für eine nach Eingangskompetenzen gestaffelte Fortbildung der Pädagoginnen und Pädagogen im Umgang mit dem Wissensmanagementsystem WiBeS, oder es werden Synergien zwischen den Abteilungen möglich, etwa im Bereich der Reflexion und der Übernahme von Bewertungsstandards.

Die Schule arbeitet mit einem sehr guten und beeindruckend umgesetzten Qualitätsmanagement (vergleiche auch den Abschnitt Unterrichtsentwicklung – Datennutzung). Dessen materielle Basis liefert die Anwendung WiBeS. Die Arbeitsweise mit der Plattform und deren Nutzung gehen dabei weit über die Funktion der Ablage und Dokumentation von Materialien und Prozessen hinaus, sondern sie dient umfänglich – im Bereich der Altenpflege wird zudem mit dem System OneNote gearbeitet – der teaminternen wie auch schulweiten Kommunikation. Im laufenden Schuljahr plant die Schule eine Auditierung ihres Wissensmanagementsystems, um eine Rückmeldung zur eigenen Professionalisierung und Impulse für die Weiterentwicklung zu bekommen.

Die Schwerpunktsetzung der schulischen Entwicklungsarbeit in den Feldern der Sprachbildung, der Individualisierung und der Interkulturalität reflektiert sehr gut und schlüssig die Bedarfe der Schülerinnen und Schüler in allen Bildungsgängen. Es ist hervorzuheben, dass die entwickelten und zu entwickelnden Angebote – seien es die Ausweitung des Wahlpflichtangebots und die Fortentwicklung der Konzeptklassen im Bildungsgang Friseur/-in, die niveaudifferenzierten Angebote der Sprachbildung in der Gesundheits- und Pflegeassistenz oder das Konzept Fördern statt Wiederholen für die Haus- und Familienpflege, um nur drei Schlaglichter zu nennen – von einem hohen Selbstanspruch gekennzeichnet sind, der die Schule insgesamt auszeichnet. Zudem geht die Schule mit der Teilnahme am Pilotprojekt des HIBB zur Einführung eines digitalen Learning-Management-Systems (LMS) und mit ihrem Profilschwerpunkt eines Medienzentrums, das Lern- und Begegnungsort sein soll, neue Wege und stellt sich der Frage nach neuen, vernetzten Lernwegen und -angeboten auf sehr umfängliche Weise. Diese sehr klare, an den Zielen der Fortentwicklung des eigenen unterrichtlichen und erzieherischen Angebots orientierte Schul- und Unterrichtsentwicklung verdient hohen Respekt angesichts der Anstrengungen, die die strukturellen Aufgaben einer Schulfusion verlangen. Es wird weiter Aufgabe der Schulleitung bleiben, hier eine gesunde Balance zwischen dem Wünschenswerten und dem Machbaren zu halten, unterschiedliche Entwicklungstempi auszugleichen und auszuhalten und die beiden Standorte zu integrieren.

Planung, Durchführung und Evaluation von Fortbildungsangeboten sind an der Schule klar beschrieben. Fachliche Fortbildungen planen die Abteilungen für sich intern. Übergreifend gehörten Lerncoaching-ausbildungen für fast alle Pädagoginnen und Pädagogen und Angebote im Bereich Wissensmanagement und Blended Learning zu den schulischen Fortbildungsschwerpunkten der vergangenen Jahre. Externe Moderationen bietet die Schulleitung zur Teamentwicklung an. In guter Weise fühlen sich die Pädagoginnen und Pädagogen von ihrer Schulleitung gesehen und unterstützt. Ausdrücklich wird auch die Fürsorge im Fall kritischer Lagen als eine Stärke des Leitungsteams genannt. Auf freiwilliger Basis finden alle zwei Jahre entwicklungsorientierte Mitarbeitergespräche statt. Systematische Unterrichtshospitationen sind lediglich auf Wunsch möglich.

Eine deutliche Stärke der Schule ist die Beteiligung der Ausbildungsbetriebe und Kammern. Enge Kooperationen dienen der Entwicklung unterrichtlicher Angebote und Standards sowie der Abstimmung bei sich verändernden fachlichen, unterrichtlichen oder auch sozialen Bedarfen. Die Schülerinnen und Schüler sind durch regelmäßige Schulevaluationen (vergleiche den Abschnitt Unterrichtsentwicklung – Datennutzung) und die monatlichen Treffen des Schülerrats mit der Verbindungslehrkraft am Schulleben beteiligt und im für berufsbildende Schulen üblichen Rahmen aktiv. Eine ausdrückliche Beteiligung findet bei der Ausgestaltung von Projekten wie dem schulweiten antirassistischen Aktionstag *Think Social!* in der Woche vor der Inspektion statt.

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

Unterrichtsentwicklung: **Zusammenarbeit**

Die Pädagoginnen und Pädagogen der Beruflichen Schule Burgstraße arbeiten sehr engagiert und verbindlich zusammen. In der Konzeption der beiden Schulneubauten wurden Teamräume und Arbeitsplätze für Pädagoginnen und Pädagogen in guter Weise berücksichtigt.

Die Arbeit in Teams ist fest verankert und wird je nach Bedarf der Abteilungen unterschiedlich organisiert: So gibt es im Bildungsgangbereich Friseur, Kosmetik, Maskenbild Teams, von denen jedes zwei Klassen betreut. Die autonomen Teams klären wöchentlich alle Schritte bis hin zur Stundenplanung. In regelmäßigen Abständen treffen sich die Teamsprecherinnen und -sprecher zur Koordination. In der Ausbildungsvorbereitung gibt es ein sogenanntes Großteam und jeweils noch Klassenteamtreffen, an denen auch die betrieblichen Integrationsbegleiterinnen und -begleiter, Arbeitsassistentinnen und -assistenten sowie die AV-Begleiterinnen und -Begleiter teilnehmen. Die Pädagoginnen und Pädagogen im Bildungsgang Altenpflege sind in Klassenteams organisiert, die die Schülerinnen und Schüler über die ganze Ausbildung begleiten; die vier Teams der Gesundheits- und Pflegeassistenz sind für wechselnde Blockklassen zuständig.

Die curriculare Arbeit in den Bildungsgangteams ist umfangreich:

Unterschiedlich in den Formen, sind in allen Abteilungen Standards und Verfahren der Leistungsbewertung erstellt, es liegen individualisierte Lernaufgaben vor. Das Team der Abteilung Maskenbild überarbeitet aktuell den schulischen Bildungsplan und befasst sich mit den didaktischen Herausforderungen der Implementierung des digitalen Learning-Management-Systems. Die Konzeptklassen der Friseurinnen und Friseure haben eigens beschriebene curriculare Schwerpunktsetzungen. Lernfeldern und Lernjobs in allen Abteilungen sind Kompetenzchecklisten und Material zur Selbsteinschätzung beigelegt. Die Umsetzung ist dabei unterschiedlich weit vorangeschritten. Weiteres Ziel der Abteilung Altenpflege beispielsweise ist die Erstellung von Muss- und Kann-Aufgaben für alle Lernbereiche und Textaufgaben auf unterschiedlichen Niveaustufen (vergleiche auch den Abschnitt Unterrichtsentwicklung – Begleitung und Beurteilung). Ein weiterer Schwerpunkt der Teamarbeit waren und sind die Erarbeitung und Fortentwicklung bildungsgangspezifischer Förderkonzepte. Die Steuerung der Teamarbeit, auch über die Bildungsgangteams hinaus, wurde im vorhergehenden Abschnitt beschrieben.

In den Abteilungen sind konzeptionelle und organisatorische Standards der Kooperation verschriftlicht. So sind Übersichten über interne und externe Kooperationsformen Standard, vielfach werden Ziele der Kooperationen benannt. Die Ausbildungsvorbereitung Dual beispielsweise hat Gelingensbedingungen ihrer Zusammenarbeit erstellt. Verbindlicher Ort der teaminternen Kommunikation, der curricularen Arbeit und der Dokumentation sind die Plattformen WiBeS oder OneNote.

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

Unterrichtsentwicklung: Begleitung und Beurteilung, Feedback und Datennutzung

In den Abteilungen ist es guter Standard, neues Lehrmaterial nach einer Erprobungsphase kritisch zu reflektieren, sich dazu auch der kritischen Draufsicht anderer Pädagoginnen und Pädagogen zu bedienen oder sich gezielt Rückmeldung von Schülerinnen und Schülern zu holen. Am Ende von Lernfeldern oder des Unterrichtsblocks holen sich die Pädagoginnen und Pädagogen nach Selbstanspruch der Abteilungen regelmäßig Feedback. Dies kann ein Großteil, aber nicht alle Schülerinnen und Schüler, im Interview und der Befragung bestätigen. Feedback nutzen die Pädagoginnen und Pädagogen in der Regel individuell. In einigen Teams ist die Reflexion des Feedbacks zur systematischen Nutzung für die Bildungsgangentwicklung schon etabliert.

Jährlich führt die Schule eine onlinegestützte Schülerbefragung mit wechselnden Schwerpunkten durch, die von der Evaluationsbeauftragten ausgewertet wird und deren Ergebnisse der Lehrerkonferenz und dem Schülerrat vorgestellt werden. Die Evaluation von Projekten und neuen Konzepten ist an der BS 12 sehr gut eingeführt und wird gezielt zur Stärkung der Schulentwicklung genutzt. So soll eine Befragung der Teilnehmenden am Projekttag *Think social!* Ende März dieses Jahres durch die Projektgruppe Interkultur die weitere Unterrichtsentwicklung hinsichtlich des Erwerbs interkultureller Kompetenzen und mögliche Module zur Personalentwicklung der Pädagoginnen und Pädagogen konturieren. Das interne anonyme Beschwerdemanagement zur Einholung von Feedback wird – so die Erfahrung der Schule – hingegen nicht angenommen. Eine systematische formale Befragung der Ausbildungsbetriebe in regelmäßigem Zyklus bietet die Schule nicht an, jedoch holen sich die Abteilungen nach übereinstimmender Aussage aller Beteiligten in den verschiedenen Kooperationsstrukturen sachbezogen und zeitnah Feedback von den Praxisstellen, Ausbildungsbetrieben und Kammern.

Skalen zur Selbstevaluation der eigenen Arbeit hat die Abteilung AV Dual entwickelt. Die Pädagoginnen und Pädagogen der Schule pflegen dort, wo Doppelbesetzungen etabliert sind, eine Kultur des reflexiven und kritischen Austauschs über den gemeinsam geleisteten Unterricht. Ein System der kollegialen Unterrichtsreflexion, in der beispielsweise Beobachtungsschwerpunkte vorab definiert werden, ist nicht etabliert. Im Bedarfsfall holen sich Pädagoginnen oder Pädagogen eine gezielte Rückmeldung von anderen. Die Schule veröffentlicht und nutzt intern die Ergebnisse der AZAV-Zertifizierungen sowie der internen Evaluationen und übergreifenden Feedbackformen (vergleiche den Abschnitt Steuerungshandeln – Qualitätsmanagement etablieren).

Die Lernerwartungen und Bewertungsstandards sind den Schülerinnen und Schülern in hohem Maß transparent. In den Abteilungen wird mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung, aber in der Regel durchgehend, mit Erwartungshorizonten, Kompetenzchecklisten und Selbsteinschätzungsbögen in den Klassen gearbeitet. In der Ausbildungsvorbereitung erfolgt dies nicht papier-

gestützt, sondern als Teil des aktiven Coachings. Dort werden die Schülerinnen und Schüler, die die Pädagoginnen und Pädagogen der BS 12 häufig schon aus der Berufsorientierung der Stadtteilschulen kennen, intensiv begleitet.

Das Lerncoaching ist umfangreich eingeführt und in der Regel in die laufende Unterrichtsarbeit integriert. Das System der Lernbegleitung an der BS 12 ist für die einzelnen Abteilungen konzeptionell beschrieben. Interessant ist, dass es nicht nur mit dem Beratungskonzept eng verknüpft ist, sondern als Teil der schuleigenen Förderkonzepte verstanden wird (vergleiche deswegen auch die Abschnitte Lehr- und Lernprozesse gestalten und Zusätzliche Förderung gewährleisten). Die Lernbegleitung an der BS 12 hat unterschiedliche Ausprägungen und Schwerpunkte: So arbeiten die Berufsfelder Friseur, Kosmetik, Maskenbild mit Formen der Diagnostik, der individuellen Förderplanung und des Coachings und reflektieren mit den Schülerinnen und Schülern beispielsweise deren Entwicklung im Wahlpflichtbereich oder in den Konzeptklassen der Friseure und Friseurinnen. In der Altenpflege sind pro Woche zweistündige Lernreflexionen üblich, und es gibt Selbstlernzeiten, die auch zum Coaching genutzt werden. Halbjährlich finden dort Gespräche in den Ausbildungsbetrieben statt, um die praktische Arbeit und die Lernentwicklung gemeinsam zu reflektieren. Ein eigenes Lernfeld von 40 Stunden ist in der dreijährigen Ausbildung dem Erlernen von Lernmethoden gewidmet. Für die Schülerinnen und Schüler der Haus- und Familienpflege ist durch das Projekt Fördern statt Wiederholen eine Berufsfindungsphase mit einem Praktikum und einem Assessmentverfahren vor den Ausbildungsbeginn gesetzt; eine individuelle Begleitung auch in der Praxis und eine Übergangsbegleitung stützen die Schülerinnen und Schüler in sehr guter Weise. Lernentwicklungsgespräche finden in unterschiedlicher Ausprägung statt. So werden sie von den Schülerinnen und Schülern vor allem in den Bildungsgängen Friseur, Kosmetik, Maskenbild als sehr entwicklungs- und zielfördernd beschrieben, während sie im Bildungsgang Altenpflege eher im Rahmen der Klärung von Leistungserwartungen und Unterrichtsreflexionen als Lernstandsgespräch erlebt werden.

Teil des Lerncoachings ist auch – dort, wo es sinnvoll ist – eine bildungsgangübergreifende Begleitung der Ausbildungswege: So wechseln häufig Schülerinnen und Schüler der zweijährigen Gesundheits- und Pflegeassistenz in die dreijährige Altenpflege oder schließen die Fachoberschule an.

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

Kennzeichnend für den Unterricht an der Beruflichen Schule Burgstraße sind der freundliche und wertschätzende Umgangston in den Klassen und die sorgsam vorbereiteten, gut strukturierten Unterrichtsettings. Dies und die Akzeptanz eines vorhandenen, vielfach gemeinsam in den Klassen besprochenen Regelwerks sind die Basis, auf der der Unterricht stattfindet. Offenbar zunehmend – in einem Teil der beobachteten Unterrichtssequenzen konnte das Inspektionsteam das wahrnehmen, und das Interview mit Schülerinnen und Schülern hat es bestätigt – spielt an der Schule die Steuerung des individuellen Lernprozesses anhand erfolgter Selbsteinschätzungen und Kompetenzreflexionen eine für die Schülerinnen und Schüler orientierende Rolle.

Die Struktur und der Rahmen für gutes Lernen werden von den Pädagoginnen und Pädagogen in guter Weise gelegt: Der Unterrichtsablauf, seine einzelnen Schritte und auch die Lernziele sind weitestgehend klar. Den Pädagoginnen und Pädagogen gelingt es, ein lernfreundliches Arbeitsklima in den Klassen zu schaffen.

Der Unterricht hat insgesamt einen sehr hohen Berufs- und Alltagsbezug, indem Aufgaben- und Fragestellungen aus der Perspektive der beruflichen Praxis beispielsweise im Lernfeldunterricht konkret bearbeitet werden. Auch höher ausgeprägt als bei der Referenzgruppe berufsbildender Schulen ist die Möglichkeit für die Schülerinnen und Schüler, selbst in die Rolle der Lehrenden oder Vermittelnden zu gehen, indem sie Ergebnisse vorstellen oder in der Gruppenarbeit andere anleiten. In den häufig sehr diskursiv angelegten Unterrichten erhalten sie in überdurchschnittlichem Maß Rückmeldung zu ihren Leistungen und können ihre Ergebnisse und den Lernprozess im laufenden Unterricht reflektieren. Systemisch angelegt sind Reflexionsphasen etwa im Bildungsgang Altenpflege. Gleichzeitig eröffnet der Unterricht etwas seltener als im Mittel anderer berufsbildender Schulen Freiräume für die Art der Bearbeitung hinsichtlich der Lösungswege oder der zu erreichenden Ziele. Deutlich ist dies als Qualität in der Arbeit anhand komplexer Fragestellungen und in den fachpraktischen Übungen beider dualer Bildungsgangrichtungen zu sehen. Gleichwohl sind viele Lernaufträge auch kleinschrittiger angelegt und ermöglichen Freiräume in der Bearbeitung nicht in hohem Maß.

Selbstorganisierte Aufgabenstellungen, bei denen die Schülerinnen und Schüler Bearbeitungsmethoden frei wählen können, kommen auch im Lernfeldunterricht seltener vor. Die Werte sind hier vergleichbar mit dem Referenzwert. Die Schülerinnen und Schüler haben in etwa der Hälfte der gesehenen Sequenzen die Möglichkeit, eigene Ideen zu unterrichtlichen Aufgabenstellungen zu entwickeln und diese im Abgleich mit den Ideen anderer weiterzuentwickeln. Fragestellungen, die problemlösendes und entdeckendes Lernen fördern, kommen insgesamt seltener zum Einsatz. Ihre Streuung ist über die gesehenen 102 Sequenzen naturgemäß sehr groß, bieten doch Lernsituationen wie etwa im Lerninstitut Kosmetik die Möglichkeit für problemlösendes und entdeckendes Lernen und Arbeiten in höherem Maß an als in anderen unterrichtlichen Situationen.

Eine klare Stärke des Unterrichts der BS 12 sind fachübergreifende Fragestellungen und eine deutlichere Berücksichtigung individueller Lernvoraussetzungen in der Gestaltung des Unterrichts, als dies bei anderen berufsbildenden Schulen zu beobachten ist. Tragend sind hier komplexe Aufgabenstellungen, die es ermöglichen, den Zugang zum Lerngegenstand und die Art seiner Bearbeitung individuell zu wählen; zu sehen sind hier aber auch individuell gestaltete Lernwege, die auf der Arbeit mit Kompetenzeinschätzungen oder individuell ausgearbeiteten Lernwegen beruhen. Systemisch angelegt ist die Differenzierung des unterrichtlichen Angebots nach Leistungsstand, individuellen Interessen, Neigungen oder auch Herkunft beispielsweise in den Konzeptklassen der Friseurinnen und Friseure, in der beginnenden integrierten Sprachförderung, der freien Lernzeit, den Kann- und Muss-Aufgaben im Pflegebereich und der Konzeptionierung individualisierter Lernwege der Ausbildungsvorbereitung. Eine zunehmende Rolle – wenn sie vom Inspektionsteam auch nur in Ausnahmen beobachtet werden konnte – spielen hier an der BS 12 auch die Arbeit mit der digitalen Lernplattform, die im Bereich der Kosmetik in zwei Klassen etabliert ist und deren Einsatz auch für andere Abteilungen geplant ist, und die Nutzung des Medienzentrums.

Diese Einrichtung wird – so das Förderkonzept der Schule – zunehmend auch für den Bereich der zusätzlichen Förderung an der BS 12 eine Rolle spielen. Neben den genannten integrierten Förderangeboten ist hier weiter der Wahlpflichtbereich in der Bildungsgangrichtung Friseur, Kosmetik, Maskenbild (F_K_M) zu nennen, der sowohl Zusatzqualifikationen als auch Förderangebote anbietet. Angehende Gesundheits- und Pflegeassistentinnen und -assistenten und Schülerinnen und Schüler aus dem Bereich F_K_M, die einen Migrationshintergrund haben, erhalten seit dem aktuellen Schuljahr bei Bedarf eine fachbezogene und individualisierte Sprachförderung.

Die integrierte wie additive Sprachförderung sind zudem Grundlage der Ausbildungsvorbereitung für Migranten wie auch des Pilotprojekts Einstiegsqualifikation für Migranten, an dem die Schule teilnimmt und an zwei Tagen berufsvorbereitenden Unterricht für volljährige Migrantinnen und Migranten anbietet. Das interkulturelle Kompetenztraining in den Bildungsgängen Friseurin/Friseur und Kosmetik ist ein weiteres Angebot des zusätzlichen Kompetenzerwerbs der Schule und Teil des sozialen Lernens.

Zu beiden Bereichen – sowohl dem der zusätzlichen Förderung als auch dem des sozialen Lernens und der Gestaltung erzieherischer Prozesse – zählt zudem das Mobilitätskonzept der Schule, das für alle Bildungsgänge internationale Praktika im Rahmen des Programms Erasmus + und einen Austausch mit einem College in China anbietet.

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 insgesamt mit der Schule zufrieden. Mehr als 80 Prozent der von der Schulinspektion Befragten gehen gern an die Schule und fühlen sich gut auf die berufliche Zukunft vorbereitet. Sie schätzen den Einsatz der Pädagoginnen und Pädagogen und die fachliche Nähe zum gewählten oder angestrebten Beruf.

Von den Ausbildungsvertreterinnen und -vertretern, die engen Kontakt zur Schule halten, wird diese außerordentlich geschätzt. Aufgrund des geringen Rücklaufs der Betriebsbefragung können hier keine weiteren Angaben gemacht werden.

Die Pädagoginnen und Pädagogen zeichnen eine sehr hohe Bindung an die Schule aus. Fast durchgängig unterstützen sie das Konzept der Schule. Dies nimmt nichts von einem auch kritischen Blick auf Teilaspekte der täglichen Arbeit. Insgesamt jedoch sind die Befragungswerte hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit und der Möglichkeit, sich den eigenen Vorstellungen und Interessen entsprechend einbringen zu können, 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