



Kollegiales Team Coaching – KTC

Bernhard Ruppert

2. Sonderschulkonrektor, Schule für Kranke, München, Coach, Schulentwickler

Kollegiales Teamcoaching kann ein wirkungsvolles Instrument zur Reflexion der Arbeit im Kollegium einer Schule für Kranke sein. KTC sollte unter der Anleitung eines (externen) Moderators durchgeführt werden.

1. Rollen im Kollegialen Team Coaching

Für das KTC ist eine Gruppe von fünf bis acht Personen erforderlich.

Folgende Rollen sind zu vergeben:

- AkteurIn (Fallgeber/in)
- Coaches
- Schreiber und Coach
- Moderator und Coach
- Prozessbeobachter und Coach

1.1 Der Akteur

- bringt „seinen Fall“ ein
- schildert seine persönliche Arbeitssituation
- beschreibt, was gelungen/nicht gelungen ist
- beschreibt seine Beziehungen zu den Personen seiner Situation
- beschreibt Ziele, Hoffnungen, Ängste und Zweifel
- spricht in „Ich-Form“

1.2. Der Moderator

- leitet die Gruppe am methodischen Modell
- spricht Konflikte und Störungen an
- lässt jeden zu Wort kommen
- achtet auf die zeitliche Struktur
- ist auch Coach
- sorgt für ein wertschätzendes offenes Klima

1.3. Die Coaches

- sind verantwortlich für den Coachingprozess. Grundhaltung: Vertrauen und Wertschätzung
- spiegeln ihre Wahrnehmung, emotionale Reaktionen und ihren ersten Eindruck, nachdem der Akteur die Situation geschildert hat
- fokussieren ihre unmittelbare Wahrnehmung: Was zeigt sich im Bericht/im Verhalten des Akteurs,



welche Gedanken und Bilder werden beim einzelnen Coach ausgelöst?

- stellen Verständnis- und Klärungsfragen
- liefern in der Ideenwerkstatt Entwicklungsideen

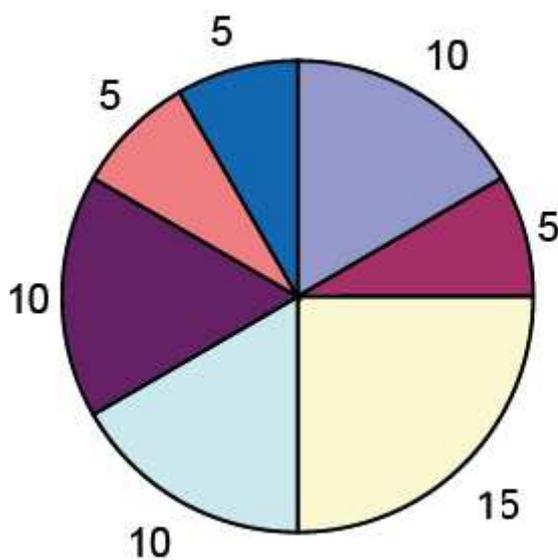
1.4. Der Schreiber

- hält Eindrücke, Gefühle, Ideen der Coaches in Stichworten oder Symbolen fest
- er tut dies, ohne sie zu verfälschen oder nach seiner Meinung zu verändern
- sorgt für die Aufnahme aller Aspekte und visualisiert die Konferenz der Coaches und die der Ideenwerkstatt

1.5. Prozessbeobachter und Coach

- gibt am Ende Feedback zur Prozessdynamik.

2. Ablaufschema KTC (60 Minuten)



- Präsentation des Anliegens (Bericht, Darstellung durch den Akteur)
- Klärende Rückfragen
- Konferenz der Coaches
- Formulieren des Schlüsselthemas
- Ideenwerkstatt/ Lösungsbrainstorming
- Prozessreflexion (Prozessbeobachter berichtet)
- Feedback des Akteurs



3. Arbeitsschritte im KTC

- Akteur präsentiert sein Szenario, die Gruppe fragt nach (keine Interpretationen oder suggestive Fragen!)
- Konferenz der Coaches (Akteur sitzt außerhalb der Gruppe, hört zu!) Coaches sammeln Eindrücke, Assoziationen, Phantasien, Gedanken, Gefühle
- Coaches stellen evtl. Klärungsfragen an Akteur.
- Coaches entwickeln das Schlüsselthema
- Ideenwerkstatt: Die Coaches sammeln Ideen im Brainstorming
- Feedback des Prozessbeobachters
- Akteur entwickelt seine persönliche Maßnahme

3.1. Das Schlüsselthema

- gibt die zentrale Entwicklungsrichtung für den Akteur an
- ist der Hebel für eine gezielte Veränderung der Person und ihres Systems
- ist mit einer Vision verbunden
- ist positiv, pointiert, entwicklungsorientiert und erreichbar, ermutigend und herausfordernd, knapp und treffend
- hat oft eine metaphorische Aussage
- wird in der Ideenwerkstatt durch Konkretisieren näher ausgeführt

4. KTC-Zyklus als Raumfolge

- Unmittelbare Wahrnehmung der Situation – Problemraum “Entdeckung des Neuen“, „Unsicherheit und Faszination“
- Resonanzraum

Die Coaches spiegeln Eindrücke, Gefühle, Gedanken, Bilder

- Lösungsraum
Entwickeln eines Schlüsselthemas
Sammeln von Entwicklungsideen
Definieren der Maßnahmen
- Handlungsraum
Praxisphase: Versuch & Irrtum,
Entwicklung einer neuen Situation

Kollegiales Team Coaching – KTC

nach: Prof. Dr. Wilfried Schley, Universität Zürich

Prof. Dr. Michael Schratz, Universität Innsbruck