

KTC Kollegiales Team Coaching ©

als Intervisionsmethode

Ein Leitfaden für Studierende der Pädagogischen Hochschule Wien

zur Anwendung an Ihrer Bildungseinrichtung

Methode

Die Methode des KTC ist als kollegiale Beratung („Peer-Beratung“) zu verstehen und dient dem Austausch über berufliche Fragen und Problemstellungen unter beruflich Gleichgestellten. Dabei wird nach einer vorgegebenen Gesprächsstruktur vorgegangen, innerhalb derer gemeinsam Lösungen entwickelt werden.

Entwicklungsgeschichtlicher Hintergrund

Vera und Wilfried Schley gründeten 1985 gemeinsam das Institut für Organisationsentwicklung & Systemberatung (IOS). Beide sind als systemische Berater in Unternehmen und Bildungseinrichtungen tätig und haben das Konzept des KTC methodisch ausgearbeitet, verfeinert und theoretisch weiterentwickelt. Es strömen diverse Theorien in das Konzept mit ein, darunter das Kommunikationsmodell nach Schulz von Thun, die systemische Psychotherapie, die humanistisch geprägte Psychotherapie, sowie psychodynamische Ansätze.

In Jahr 2005 wurden erstmals das KTC innerhalb der Leadership Academy eingesetzt. Die Leadership Academy ist ein Netzwerk, das sich aus Führungskräften aller Ebenen des österreichischen Bildungswesens zusammensetzt (Leitungspersonen aller Schularten, Schulaufsicht, Bildungsverwaltung und Pädagog:innenbildung). Damit erhielt das KTC Einzug in das Bildungswesen. Die Anwendung ist bis heute sehr vielfältig und es hat sich inzwischen ein KTC-Netzwerk gebildet. Anfragen nach Beratung zum Vorgehen und zur methodischen Gestaltung können an das Institut für Organisationsentwicklung und Systemberatung (IOS) in Hamburg gerichtet werden unter dem Stichwort „KTC“.

Zeitaufwand

Für einen Beratungsdurchgang werden 55 – 60 Minuten Zeit benötigt. Die Zeitangaben sind grundsätzlich variabel, sollten aber – je nach zur Verfügung stehender Zeit - vorher fix vereinbart und eingehalten werden!

Rollen in der kollegialen Beratung

 <p>COACHEE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Der:Die Coachee kommt mit einem Fall und schildert die Situation. • Er:Sie formuliert daraus eine möglichst konkrete Frage an die Coaches.
 <p>COACHES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Die Coaches (kollegialen Berater) schildern ihre eigenen Resonanzen und Hypothesen und legen ihre Lösungsideen in Form von Ich-Botschaften dar.
 <p>MODERATOR:IN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Der:Die Moderator:in ist „Wächter:in“ über den Prozess. • Er:Sie kennt den Ablauf (Phasen 0-7, siehe unten) genau und achtet darauf, dass er eingehalten wird. • Er:Sie kennt die Rollen genau und achtet darauf, dass sie eingehalten werden. • Er:Sie hält die Lösungsansätze auf dem Flipchartpapier fest. • Er:Sie greift bei Störungen ein, schlichtet und findet zur Struktur zurück. • Es kann auch zwei Moderator:innen geben, die sich gegenseitig unterstützen.

Ziel

KTC leitet einen Entwicklungsprozess ein, durch den jede:r Einzelne neue Perspektiven und lohnende Ziele entdecken und sich frei von Hektik und Stress auf das Wesentliche konzentrieren kann.

Was sind die Vorteile des KTC?

- Es ist genial einfach: Jeder „normale Mensch“ kann die Methode in relativ kurzer Zeit lernen und praktizieren.
- Es hat eine klare Struktur: Arbeitsschritte, Zeiten, und Rollen sind klar und verbindlich definiert.
- Es ist themenunabhängig: Jegliches Thema eignet sich als Fall.

- Es ist praxisbegleitend: Das Team trifft sich in regelmäßigen Abständen.
- Es ist kostengünstig: Es braucht keine Expert:innen von außen.

Voraussetzungen für die kollegiale Beratung

Es gibt keine Vorgaben, welche Teams/Gruppen einander kollegial beraten können. Die Methode kann sowohl unter Lehrer:innen sinnvoll angewandt werden, als auch, etwas vereinfacht, unter Schüler:innen einer Klasse.

Allerdings sollte folgende Grundvoraussetzung – nämlich ein gemeinsamer Wertecode – vorliegen:

- **Wert 1 – Verschwiegenheit**: Wir bewahren Diskretion über Inhalt und Abläufe. Das was im KTC gesagt wird, bleibt auch dort.
- **Wert 2 – Unterstützung**: Wir sind um gegenseitige Unterstützung bemüht.
- **Wert 3 – Wertschätzung**: Wir bemerken, aber bewerten nicht. Es gibt kein Richtig oder Falsch, sondern unterschiedliche Perspektiven. Wir schätzen bzw. respektieren einander mit diesen unterschiedlichen Perspektiven.
- **Wert 4 – Vertrauensaufbau**: Wir schenken einander Vertrauen, indem wir anfänglich die Frage stellen „Was brauchen wir sonst noch, sodass wir uns sicher fühlen und uns mit unseren Themen zeigen können?“. Der Wertecode wird entsprechend dieser Punkte erweitert und auf einem gemeinsamen Flipchart festgehalten.

Material

- Flipchart + Stifte zum Mitnotieren
- Post-it Notes für Namenskartchen sowie für das „Geschenk“ in Phase 7
- Uhr zum Stoppen der Zeit

Ablauf des KTC

Phase	Minuten	Vorgehen
<p>Phase 0</p>  <p>ERÖFFNUNG</p>	5 min	<ul style="list-style-type: none"> • Begrüßung durch den:die Moderator:in • Erarbeitung/Festhalten des Wertecodes auf dem Flipchart durch den:die Moderator:in • Entscheidung über Aufteilung der Rollen (Wer hat ein Problem und möchte dieses zur Verfügung stellen?) • Entscheidung über die Reihenfolge der Beratungsfälle
<p>Phase 1</p>  <p>FALLSCHILDERUNG</p>	5 min	<ul style="list-style-type: none"> • Der:Die Coachee schildert die Situation möglichst konkret. Die anderen hören schweigend zu. • Der:Die Coachee formuliert eine konkrete Frage, die beraten werden soll.
<p>Phase 2</p>  <p>FALLKLÄRUNG</p>	10 min	<ul style="list-style-type: none"> • Die Coaches formulieren Verständnisfragen zum dargestellten Fall, welche von der:dem Coachee beantwortet werden. • Bei den Verständnisfragen sollten nur „Was – Wer – Wie – Wo – Wann – Fragen“ gestellt werden, keine „Warum/Warum nicht-Fragen“. • Es dürfen auch keine Ratschläge in den Fragen formuliert werden.
<p>Phase 3</p>  <p>RESONANZEN & HYPOTHESEN</p>	10 min	<ul style="list-style-type: none"> • Der:Die Coachee setzt sich außerhalb des Sesselkreises und hört im Folgenden zu, ohne sich einzubringen. • Resonanzen: Die Coaches melden ihren ersten Eindruck zurück (Leitfragen: Was nehme ich wahr? Was denke ich? Was fühle ich?). • Hypothesen: Sie können auch Hypothesen zu möglichen Gründen/Folgen

		<p>des Falls formulieren (Leitfragen: Was sind mögliche Gründe/Folgen?)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es werden ausschließlich Ich-Botschaften gesendet: „Ich vermute...“, „es könnte sein, dass...“, etc. • Achtung darauf, keine wertenden Aussagen zu machen (z. B.: „Ich vermute, du hast dich über den Tisch ziehen lassen...“ u.ä.)
<p>Phase 4</p>  <p>FALLKLÄRUNG</p>	2 min	<ul style="list-style-type: none"> • Der:Die Coachee wählt aus den Resonanzen und Hypothesen aus, was er:sie am passendsten findet. • Der:Die Coachee sollte mit den Resonanzen und Hypothesen und Vorschlägen wertschätzend umgehen und keinen Vorschlag zurückweisen. • Es geht darum, aus dem gesamten Material die Kernfrage möglichst zu konkretisieren.
<p>Phase 5</p>  <p>LÖSUNGSANSÄTZE</p>	10 min	<ul style="list-style-type: none"> • Die Coaches überlegen gemeinsam, welche Lösungs- bzw. Entwicklungsansätze ihnen zu der Kernfrage einfallen, ohne dabei Recht haben zu wollen. • Dabei bleibt der:die Coachee wieder außerhalb des Kreises. • Der:Die Moderator:in schreibt die Lösungsansätze stichwortartig auf das Flipchartpapier.
<p>Phase 6</p>  <p>LÖSUNGSÜBERNAHME</p>	3 min	<ul style="list-style-type: none"> • Der:Die Coachee kehrt in den Kreis zurück und reflektiert folgende Fragen: <p>Wo stehe ich jetzt? Was verstehe ich jetzt anders bzw. was war hilfreich? Was werden vermutlich meine nächsten Schritte sein?</p> <p>All dies geschieht in eigenverantwortlicher Entscheidung.</p>

<p>Phase 7</p>  <p>ABSCHLUSS</p>	<p>5 min</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Abschluss der Beratungsrunde durch ein kurzes Abschlussblitzlicht: Alle, die sich am Prozess beteiligt haben, können in einer Stimmungsrunde ein kurzes Statement abgeben, wenn sie das wollen. • Geschenk: Wenn sie das wollen, können die Coaches das Statement auf einen Zettel schreiben (z. B. ein aufmunterndes Statement) und dem:der Coachee als „Geschenk“ überreichen. • Der:Die Moderator:in überreicht dem:der Coachee das Flipchartpapier mit Ideen. • Der:Die Coachee dankt.
---	--------------	--

Zu einem Kurzvideo über das KTC (Teaser)

<https://www.youtube.com/watch?v=CK6jCpHrPpQ>

Quellen

- Tietze, K.-O. (2003). *Kollegiale Beratung. Problemlösungen gemeinsam entwickeln*. Leipzig: rororo Taschenbücher.
- Institut für Organisationsentwicklung & Systemberatung. *Kollegiales Teamcoaching*. <https://docplayer.org/18725045-Kollegiales-team-coaching.html> (Zugriff am 28.09.2023)

Psychosozialen Beratung der PH Wien, Zentrum Lehren und Studieren (Z:LUS)

Pädagogische Hochschule Wien

Ansprechperson: Mag.^a Dr.ⁱⁿ Hanna-Therese Schmitt, hanna.schmitt@phwien.ac.at