



# Pädagogische Hochschule Wien

## Team Coaching ©

Ein Leitfaden für Studierende

der Pädagogischen Hochschule Wien zur

selbständigen Umsetzung der Methode an ihren pädagogischen Standorten

(online oder in Präsenz)

### Methode

Die Methode des Teamcoaching 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 Kollegialen Teamcoachings © (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 das KTC erstmals 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. Die PH Wien übernimmt dieses Format und nennt es etwas schlichter „Teamcoaching ©“.

## Zeitaufwand

Für einen Beratungsdurchgang werden in etwa 50 Minuten Zeit benötigt.

## Rollen im Teamcoaching ©

 <p><b>COACHEE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der:Die Coachee kommt mit einem Fall und schildert die Situation.</li> <li>• Er:Sie formuliert daraus eine möglichst konkrete Frage an die Coaches.</li> </ul>
 <p><b>COACHES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Coaches (kollegialen Berater) schildern ihre eigenen Resonanzen und Hypothesen und legen ihre Lösungsideen in Form von Ich-Botschaften dar.</li> </ul>
 <p><b>MODERATOR:IN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der:Die Moderator:in ist „Wächter:in“ über den Prozess.</li> <li>• Er:Sie kennt den Ablauf (Phasen 0-7, siehe unten) und achtet darauf, dass er in seiner zeitlichen Struktur eingehalten wird.</li> <li>• Er:Sie kennt die Rollen genau und achtet darauf, dass sie eingehalten werden.</li> <li>• Er:Sie hält die Lösungsansätze schriftlich fest. Er:Sie darf aber auch eigene Lösungsvorschläge einbringen.</li> <li>• Er:Sie greift bei Störungen ein, schlichtet und findet zur Struktur zurück.</li> <li>• <i>Die Rolle der Moderation kann auch auf drei Personen aufgeteilt werden: Moderator:in, Schriftführer:in, Wächter:in der Zeit</i></li> </ul>

## 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 Teamcoaching ©?

- Es ist genial einfach: Die Methode ist rasch erlernt und kann daher sofort umgesetzt werden.
- 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 kostengünstig: Es braucht keine Expert:innen von außen.



### Voraussetzungen für das Teamcoaching ©?




Es liegt ein gemeinsamer Wertecode vor, der Voraussetzung für das gemeinsame Arbeiten darstellt.




- |   |
|---|
| → <b>Wert 1 – Verschwiegenheit:</b> Wir bewahren Diskretion über Inhalt und Abläufe.  |
| → <b>Wert 2 – Unterstützung:</b> Wir sind um gegenseitige Unterstützung bemüht.   |
| → <b>Wert 3 – Wertschätzung:</b> Wir bemerken, aber bewerten nicht. Es gibt kein Richtig oder Falsch, sondern unterschiedliche Perspektiven. Wir schätzen bzw. respektieren einander mit diesen unterschiedlichen Perspektiven. |
| → <b>Wert 4 – Vertrauensaufbau:</b> 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?“.              |

Die jeweiligen Teilnehmer:innen erfüllen ihre Rolle nach bestem Wissen und Gewissen. Sie versuchen, empathisch zu verstehen und einander zu unterstützen. Dennoch ist die Eigenverantwortlichkeit die Grundlage des gemeinsamen Arbeitens (sowohl für das eigene Thema bzw. das Einbringen des eigenen Themas als auch für die Frage, welche Lösungsvorschläge übernommen werden).

## Leitfaden zur selbständigen Umsetzung der Methode durch Pädagog:innen (online oder in Präsenz)

Phase	Min	Vorgehen
<p><b>Phase 0</b></p>  <p><b>ERÖFFNUNG</b></p>	5'	<ul style="list-style-type: none"> <li>„Herzlich willkommen. Mein Name ist ... und ich werde euch durch das heutige Teamcoaching führen. Ich möchte an unseren Wertecode erinnern: 1. Was hier gesagt wird, bleibt auch hier (Verschwiegenheit); 2. Wir wollen einander unterstützen; 3. Wir schätzen einander und unsere unterschiedlichen Perspektiven; 4. Wir schenken einander Vertrauen. Daher auch die Frage: Gibt es darüber hinaus noch eine Regel, die euch für das Gelingen des heutigen Teamcoachings wichtig erscheint?“</li> </ul> <p><i>Der:Die Moderator:in schreibt die zusätzliche(n) Regel(n) ggf. in den Chat auf Zoom bzw. auf ein Blatt Papier/Flipchart</i></p>
<p><b>Phase 1</b></p>  <p><b>FALL-SCHILDERUNG</b></p>	5'	<ul style="list-style-type: none"> <li>„Liebe:r Coachee, bitte schildere deine <b>Situation</b> möglichst konkret. Ich bitte Dich zudem, am Ende eine möglichst <b>konkrete Frage</b> basierend auf dieser Situation zu stellen. Die Coaches hören bitte schweigend zu.“</li> </ul> <p><i>Der:Die Moderator:in schreibt die Frage in den Chat/auf das Papier/Flipchart.</i></p>

<p>Phase 2</p>  <p>FALLKLÄRUNG I</p>	10'	<ul style="list-style-type: none"> <li>„Liebe Coaches, bitte formuliert nun Verständnisfragen an den:die Coachee. Stellt bitte, wenn möglich, <b>Was – Wer – Wie – Wo – Wann – Fragen</b>. Es sollten bitte <b>keine Warum/Warum nicht-Fragen</b> gestellt werden und <b>keine Ratschläge</b> formuliert werden. Der:Die Coachee soll diese Fragen bitte möglichst kurz und knapp beantworten.“</li> </ul>
<p>Phase 3</p>  <p>RESONANZEN &amp; HYPOTHESEN</p>	10'	<ul style="list-style-type: none"> <li>„Liebe:r Coachee, ich bitte dich, nun schweigend zuzuhören. Du kannst deinen Bildschirm abdrehen/den Sessel umdrehen/aus dem Sesselkreis rücken.</li> <li>Die Coaches sind nun an der Reihe. Ich bitte euch, zuerst eure <b>Resonanzen</b> zu schildern: Was würdet ihr an der Stelle des Coachees <b>fühlen und denken</b>? Für diesen Teil nehmen wir uns etwa 5 Minuten Zeit.“</li> <li>„Nun bitte ich die Coaches, mögliche <b>Hypothesen</b> zu formulieren: Was sind mögliche <b>Gründe/Folgen der Situation</b>? Dafür nehmen wir uns die restlichen Minuten dieser Phase Zeit.“</li> </ul>
<p>Phase 4</p>  <p>FALLKLÄRUNG II</p>	2'	<ul style="list-style-type: none"> <li>„Liebe:r Coachee, welche Resonanzen und Hypothesen findest du am passendsten?“</li> <li>“Hat das, was du gehört hast, deine <b>Fragestellung vielleicht verändert</b>?“</li> </ul> <p><i>Der:Die Moderator:in schreibt die abgeänderte Fragestellung ggf. in den Chat/auf das Papier/Flipchart.</i></p>

<p style="text-align: center;"><b>Phase 5</b></p>  <p style="text-align: center;"><b>LÖSUNGS-ANSÄTZE</b></p>	10'	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „Liebe:r Coachee, ich bitte dich nun, wieder schweigend zuzuhören. Wieder kannst du deinen Bildschirm abdrehen/den Sessel umdrehen/aus dem Sesselkreis rücken.“</li> <li>• „Liebe Coaches, welche <b>Lösungs- bzw. Entwicklungsansätze</b> fallen euch ein, ohne dabei Recht haben zu wollen?“</li> </ul> <p><i>Der:Die Moderator:in schreibt die Lösungsansätze stichwortartig in den Chat auf Zoom und schickt sie an alle Teilnehmer:innen.</i></p>
<p style="text-align: center;"><b>Phase 6</b></p>  <p style="text-align: center;"><b>LÖSUNGS-ÜBERNAHME</b></p>	3'	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „Liebe:r Coachee, du hast jetzt 3 Minuten Zeit, um uns kurz zu schildern: <b>Wo stehe ich jetzt?</b> <b>Was verstehe ich jetzt anders bzw. was war hilfreich?</b> <b>Was werden vermutlich meine nächsten Schritte sein?“</b></li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Phase 7</b></p>  <p style="text-align: center;"><b>ABSCHLUSS</b></p>	5'	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „Wenn ihr das wollt, können alle, die sich an dem Prozess beteiligt haben, noch ein kurzes, aufmunterndes Abschlussstatement an den:die Coachee in Form einer Direktnachricht via Zoom/Post-it Note schreiben“.</li> <li>• Der:Die Coachee dankt.</li> </ul>

## 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)