



Realgymnasium Rämibühl

Rämistrasse 56, 8001 Zürich

T 044 265 63 12

F 044 265 63 14

sekretariat@rgzh.ch

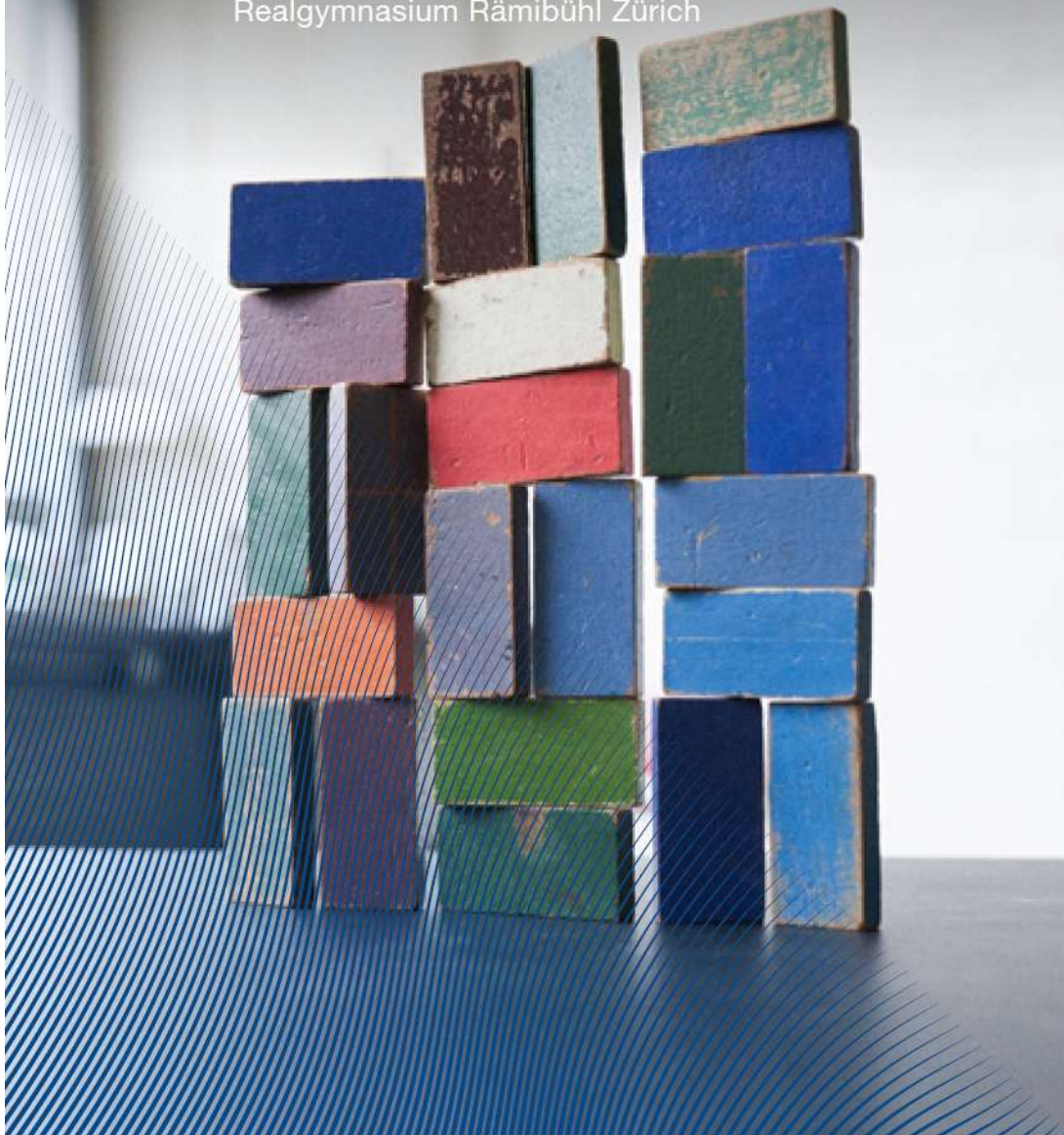
www.rgzh.ch



Coaching am Realgymnasium

Was – für wen – wozu – und wie?

Realgymnasium Rämibühl Zürich



Konzept
Redaktion

erstellt in Zusammenarbeit mit der PHZH
Simone Heller-Andrist (Coachin, PHZH), Tobias Weber
(Rektor), Karin Garamella (TSG), Radivoje Bankovic (TSG),
Daniel Schmid (Kollegiale Beratung)



Realgymnasium Rämibühl

Rämistrasse 56, 8001 Zürich

T 044 265 63 12

F 044 265 63 14

sekretariat@rgzh.ch

www.rgzh.ch

Inhaltsverzeichnis

1 «An deiner Seite» – Coaching am Realgymnasium 3

2 Coaching: Wozu und weshalb? 5

3 Was bedeutet Coaching am Realgymnasium? 6

4 Welche Formen von Coaching gibt es am RG? 7

5 Welche Anliegen können in welchem Format eingebracht werden? 9

6 Wo sind die Grenzen des Coachings und welche ergänzenden Formate gibt es?... 9

7 Literatur 10

8 Anhang 1: Ablauf der Supervision 10

9 Anhang 2: Formular zum Erfassen von Fallbeispielen für die Supervision 12

10 Anhang 3: Checkliste «Contracting» 14



Realgymnasium Rämibühl

Rämistrasse 56, 8001 Zürich

T 044 265 63 12

F 044 265 63 14

sekretariat@rgzh.ch

www.rgzh.ch

1 «An deiner Seite» – Coaching am Realgymnasium¹

Das Wichtigste in Kürze

Das RG verfügt über ein breites Beratungsangebot für Lehrer:innen und Schüler:innen. Wir sind Mitglied im Netzwerk «Gesunde Schule Schweiz» und möchten gemeinsam mit allen Schulangehörigen für einen sicheren, anregenden und gesundheitsförderlichen Schulalltag sorgen. Den Lehrpersonen stehen für die Arbeit an Anliegen aus dem beruflichen Alltag und die Weiterentwicklung der Berufskompetenz die Fallbesprechung in der Supervision und die Beratung zu individuellen Anliegen im Einzelcoaching zur Verfügung. Wir verstehen diese Beratungsangebote als ein Professionalisierungsangebot unserer Institution, das Lehrpersonen auch ausserhalb von herausfordernden Situationen begleitet und in ihrer beruflichen Entwicklung stärkt.

Die Beratungsangebote am Realgymnasium orientieren sich an folgenden Grundsätzen:

- Wir fördern die Selbstbestimmung und handeln diesbezügliche Spielräume gemeinsam aus;
- Wir pflegen den offenen Dialog und zeigen uns im Schulalltag flexibel; Stimmungen und Konflikte werden wahrgenommen und angesprochen;
- Wir vertreten in pädagogischen Grundfragen als Schule klare, gemeinsame Haltungen und vertrauen darauf, dass diese orientierend wirken und die Ressourcen aller schonen;
- Wir sind als Gemeinschaft um Fürsorge und Sicherheit aller Schulangehörigen besorgt;
- Wir stellen uns Herausforderungen mit Ruhe statt mit Hektik;
- Wir stärken die Selbstwirksamkeit, indem wir dem Gegenüber Vertrauen schenken, und indem wir Authentizität als Qualitätsmerkmal begreifen;
- Wir verstehen Unterricht als persönliche und raffinierte Kulturtechnik im Ausdruck der eigenen Fachlichkeit;
- Wir halten das Wissen und die Kompetenz hoch und begreifen uns in ständiger Entwicklung.

¹ Kapitel 1 führt diejenigen Inhalte auf, die in der Form eines Info-Flyers (Abgabe ans Kollegium und www.rgzh.ch) veröffentlicht werden.



Realgymnasium Rämibühl

Rämistrasse 56, 8001 Zürich

T 044 265 63 12

F 044 265 63 14

sekretariat@rgzh.ch

www.rgzh.ch

Supervision

- moderierte kollegiale Beratung
- Fallbesprechung und Bearbeitung von Anliegen aus dem Berufsalltag
- Gruppe von 5-8 Personen
- Supervision dient der Reflexion persönlicher Muster und der Weiterentwicklung der individuellen Berufskompetenz
- Teilnehmende bringen ihr Wissen und ihre Kompetenzen ein und suchen gemeinsam nach Lösungen
- Supervision findet am RG statt
- Supervisionstermin werden im Terminkalender und im Info-Bulletin mitgeteilt
- Anmeldung direkt an simone.heller@phzh.ch

Einzelcoaching

- moderierte kollegiale Beratung
- Einzelgespräch mit der Coachin
- Impulse zum Umgang mit den eigenen Ressourcen und zur Weiterentwicklung der Berufskompetenz (allgemeindidaktische Impulse)
- Behandlung spezifischer Fragestellungen
- Einzelcoachings können intern, online oder extern stattfinden
- Terminvereinbarung direkt über simone.heller@phzh.ch

Bist Du unsicher, welches Angebot für Dich das richtige ist? Karin Garamella, BG-Lehrerin am RG, und Daniel Schmid, Geschichts- und Deutschlehrer am RG, helfen gerne weiter. Natürlich werden sie Deine Anfrage vertraulich behandeln. Alle Informationen zu Beratungen sind vertraulich: Die beteiligten Personen stehen unter Schweigepflicht.



2 Coaching: Wozu und weshalb?

«Ich komme kaum dazu, Pausen zu machen.»

«Einer meiner Schüler bringt mit seinen vielen Wortmeldungen immer meine Planung durcheinander.»

«Eine meiner Schülerinnen liest sehr genau – ist aber nie fertig mit Lesen, wenn die Diskussion im Plenum beginnt.»

«Gymi-Lehrer:in zu sein, war schon immer mein Ziel: nun machen mir viele Arbeiten wenig Freude.»

«Meine SuS verstehen meine Aufträge nicht, und es entsteht Unruhe.»

«Wie bereite ich mich auf ein schwieriges Elterngespräch vor?»

«Ich möchte meinen SuS auf Augenhöhe begegnen.»

«Wie führe ich durch den Elternabend?»

«In meinem Unterrichtszimmer herrscht nach Kolleg:in X oft Unordnung: Wie soll ich vorgehen?»

«So sehr ich mich auch bemühe, mir fehlt immer die Zeit. Oft fühle ich mich erschöpft»

An solchen und ähnlichen Anliegen aus dem Berufsalltag von Gymnasiallehrpersonen kann im Coaching gearbeitet werden. Keine Fragestellung ist zu «lapidar», kein Anliegen nicht genug «gewichtig». Alles, was Lehrpersonen in ihrem Alltag beschäftigt, verdient Aufmerksamkeit, geht aber oft ob vermeintlich Vordringlichem unter. Ein begleitendes Coaching ist somit ein etabliertes Professionalisierungsangebot an einer Institution.

Das Coaching bietet Gelegenheit, sich in Begleitung Fragen zu Selbstmanagement, Rolle, Konfliktlösung und Allgemeindidaktik zuzuwenden. Das Wohlbefinden, die Entwicklung der beruflichen Kompetenz und die Eingebundenheit aller Lehrpersonen in der Gemeinschaft des Realgymnasiums stehen dabei im Zentrum.



3 Was bedeutet Coaching am Realgymnasium?

An einer Schule, ...

- die Selbstbestimmung fördert und diesbezügliche Spielräume in der Gemeinschaft aushandelt;
- die den offenen Dialog pflegt und sich im Schulalltag flexibel zeigt;
- an welcher Stimmungen und Konflikte wahrgenommen und angesprochen werden;
- die in pädagogischen Grundfragen als Schule klare, gemeinsame Haltungen vertritt und darauf vertraut, dass diese orientierend wirken und die Ressourcen aller schonen;
- die als Gemeinschaft um Fürsorge und Sicherheit aller Schulseitigen besorgt ist;
- die sich Herausforderungen mit Ruhe statt mit Hektik stellt;
- die die Selbstwirksamkeit stärkt, indem dem Gegenüber Vertrauen geschenkt und Authentizität als Qualitätsmerkmal begriffen wird;
- die Unterricht als persönliche und raffinierte Kulturtechnik im Ausdruck der eigenen Fachlichkeit versteht;
- die das Wissen und die Kompetenz hoch hält und sich in ständiger Entwicklung begreift,

... soll das Coaching ...

- einen Raum bieten zur Reflexion der individuellen, gemeinsamen und institutionellen Praxis;
- dazu beitragen, Situationen zu begreifen, zu verstehen und zu bearbeiten;
- konstruktiv irritieren;
- für Orientierung sorgen, indem Möglichkeiten sowohl organisational als auch methodisch sichtbar gemacht werden;
- als Navigationshilfe den weiteren Weg und die berufliche Entwicklung begleiten;
- dabei helfen, sich zu positionieren;
- im Umgang mit Spannungsfeldern eine stärkende und schützende Funktion einnehmen;
- zur Verständigung bzgl. Spielräumen, Grenzen und Regeln beitragen;
- zum Wohlbefinden in der schulischen Gemeinschaft beitragen;
- dazu beitragen, statt «ausser sich» «bei sich» zu sein.

Das Coaching ist ...

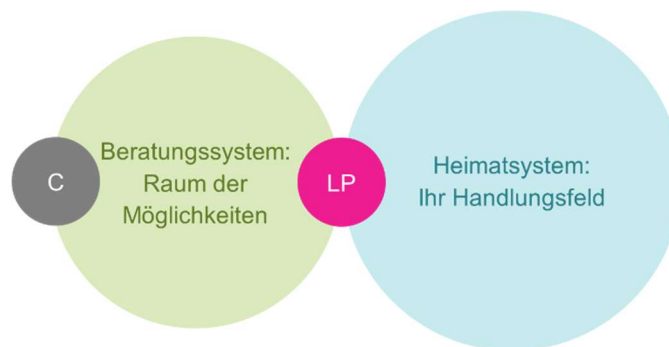
- neutral,
- allparteilich,
- urteilsfrei,
- fragend,
- allgemeindidaktisch wissenschaftlich fundiert.

Alle Informationen zu Beratungen sind vertrauliche Daten, die nur der Beratungsperson und den beteiligten Lehrpersonen bekannt sind. Alle Informationen zu Beratungen sind vertraulich: Die beteiligten Personen stehen unter Schweigepflicht. Wenn in Beratungen gehäuft Themen auftauchen, die für die Schulleitung relevant sind, bittet die Beratungsperson um die Erlaubnis, solche Themen anonymisiert bei der Schulleitung vorzubringen.



4 Welche Formen von Coaching gibt es am RG?

Systemisches Coaching zeichnet sich durch eine fragende Haltung aus. Der/die Coach:in (C) kann die Welt der Lehrperson (LP), ihr «Heimatsystem», nicht beeinflussen (Radatz, *Beratung ohne Ratschlag*, S. 76-77): Dies kann nur die Lehrperson selbst. Mit fragenden Impulsen wird im gemeinsamen «Beratungssystem» erörtert, was los ist und was wie gelöst werden könnte. Entscheidungen zu Handlungsmöglichkeiten und nachfolgende mögliche Handlungen kann nur die Lehrperson vornehmen, in ihrem eigenen System. Der/die Berater:in ist nicht dabei, wenn die Lehrperson ihren Unterricht vorbereitet (Heimatsystem). Sie ist aber dabei, wenn sie gemeinsam an Möglichkeiten der Unterrichtsplanung arbeiten (Beratungssystem).



Supervision

Eine Supervision in Form einer moderierten kollegialen Beratung ist eine zielgerichtete und lösungsorientierte Methode zur Bearbeitung von Anliegen aus dem professionellen Kontext. Kern der kollegialen Beratung ist die Besprechung von Herausforderungen in einer Gruppe von ca. 5-8 Peers nach einem strukturierten Schema. Es geht darum, gemeinsam Fälle – also konkrete Situationen aus dem Berufsalltag – zu diskutieren, um Lösungen für konkrete Fragen zu erarbeiten. Kollegiale Beratung meint, dass die Erfahrungen, Ressourcen, Werte und Haltungen – also das Wissen und Können – der Kolleg:innen genutzt werden, um Handlungsmöglichkeiten zu einer Problemstellung zu finden. Somit stellen sich konkrete Situationen, also Fälle, ins Zentrum.

Die Gruppe arbeitet mit verschiedenen Methoden der kollegialen Beratung, im Gesprächsmodus, stumm mit Geschriebenem oder spielerisch darstellend. Sie erörtert konkrete Situationen, die einzelne Personen in der Form eines «Falls» einbringen, aus verschiedenen Perspektiven. Das Vorgehen in der Fallbearbeitung ist durch die Moderation stark strukturiert, was (emotionale) Distanz ermöglicht und der Lösungsorientierung dient. Durch die Struktur wird vermieden, dass die Beteiligten durch ihre gemeinsamen Erfahrungen in eine Art «Problemtrance» verfallen.

Die Fallbringenden formulieren ein spezifisches Anliegen, zu welchem die Beteiligten mit ihrer Expertise, Erfahrung, ihrem Wissen und Können Handlungsmöglichkeiten aufzeigen. Welche weiteren Schritte erfolgen, entscheidet die Person, die den Fall einbringt.

So ermöglicht die Supervision

- die gezielte Besprechung beruflicher Themen
- den Erfahrungsaustausch



Realgymnasium Rämibühl

Rämistrasse 56, 8001 Zürich

T 044 265 63 12

F 044 265 63 14

sekretariat@rgzh.ch

www.rgzh.ch

- kollegiales Lernen und institutionellen Wissenstransfer
- neue Sichtweisen auf ein Anliegen
- Lösungsmöglichkeiten, auf die die fallbringende Person möglicherweise nicht gekommen wäre.

Die übergeordneten Ziele sind demnach:

- **Professionalisierung:**
 - Reflexion von persönlichen Mustern
 - Gewährwerden eigener «blinder Flecken» durch Input von Aussen
 - Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der Berufskompetenz
- **Psychisches Wohlbefinden:**
 - Entlastung durch Anteilnahme und Anregungen
 - Austausch mit Kolleg:innen im geschütztem Raum und in klarer Struktur
- **Klärung von Fragen:**
 - Erörtern von Handlungsmöglichkeiten
 - realistische Einschätzung der eigenen Möglichkeiten und Grenzen

Die Supervisionen finden ungefähr zwei Mal pro Semester statt. Die Termine werden im Terminkalender und im «Info-Bulletin» mitgeteilt. Die Anmeldung zur Supervision erfolgt jeweils bis zur genannten Anmeldefrist direkt per Mail an die moderierende Beratungsperson: Simone Heller-Andrist, simone.heller@phzh.ch.

Supervisionen können auch Ausgangspunkt für selbstorganisierte kollegiale Beratungen unter den Lehrpersonen sein: Diese können auch ohne Hilfe externer Moderation erfolgen – eben als Interventionen.

Einzelcoaching

Die einstündigen Einzelgespräche bieten die Möglichkeit, eine spezifische Fragestellung mit Hilfe verschiedenster Methoden aus der Beratung zu bearbeiten. Alle Themen, die Lehrpersonen in ihrem beruflichen Kontext beschäftigen, sind relevant. Die Beratungen können intern, online oder extern stattfinden, dies entscheidet die Person, die die Beratung in Anspruch nimmt.

Im Einzelcoaching werden Fach- oder Expertenberatungen mit Prozessberatungen kombiniert. Während der/die Coach:in in der Prozessberatung den Weg der Beratenden mit fragenden Impulsen begleitet, kann in Fachberatung auch mit Fachimpulsen, passenden allgemeindidaktischen Modellen oder explizit mit Methoden aus dem Selbstmanagement gearbeitet werden.

Die Einzelcoachings bieten einen geschützten Rahmen zur Bearbeitung von persönlichen Anliegen. Ziel der Einzelcoachings ist die individuelle Professionalisierung, sei dies im Umgang mit den eigenen Ressourcen (Selbstmanagement), im Umgang mit anderen (Leistungs- und Begleitrolle, Klassenführung, Konfliktmanagement) oder in der Weiterentwicklung beruflicher Kompetenz (Allgemeindidaktik).

Lehrpersonen dürfen pro Schuljahr drei Einzelcoaching-Sitzungen in Anspruch nehmen. Die Terminvereinbarung erfolgt direkt mit dem Coach: Simone Heller-Andrist, simone.heller@phzh.ch.

Vereinbarte Einzelcoachings müssen bei Verhinderung mindestens 24 Stunden vor Termin abgesagt werden, damit sie der Schule nicht verrechnet werden.



5 Welche Anliegen können in welchem Format eingebracht werden?

In Supervisionen wird der vertrauensvolle Austausch mit Kolleg:innen für die Erweiterung des eigenen Handlungsrepertoires genutzt. Es stehen somit Anliegen im Zentrum, welche die Kolleg:innen in ihrem Arbeitsalltag ebenfalls antreffen. So werden Handlungsmöglichkeiten auf einer allgemeingültigen Ebene erörtert – und alle Beteiligten können für ihre jeweils spezifischen Situationen vom erweiterten Handlungsrepertoire profitieren. Somit sind Fälle, die sehr spezifisch sind, nicht für eine solche Bearbeitung geeignet, da den Kolleg:innen möglicherweise die entsprechenden Erfahrungen fehlen und Handlungsmöglichkeiten spekulativ sind. Auch nicht geeignet sind Fälle, die Differenzen innerhalb des Kollegiums betreffen.

Das Einzelcoaching bietet einen geschützten Rahmen, um persönliche Anliegen zu besprechen. Im Einzelcoaching können alle Themen besprochen werden, die den beruflichen Alltag betreffen. In Konfliktsituationen kann auch eine Beratung mit Beteiligung aller Konfliktparteien in Anspruch genommen werden. Auch in einem solchen Fall erfolgen Gespräche nach den Grundsätzen der Allparteilichkeit aus einer neutralen Beratungsposition.

6 Wo sind die Grenzen des Coachings und welche ergänzenden Formate gibt es?

Das Realgymnasium verfügt über ein breites Beratungsangebot für Lehrpersonen und Schüler:innen. Eine Übersicht über dieses Angebot findet sich im Dokument «Unterstützung, Beratung, Gesundheit – Angebote am RG», das im Intranet des Realgymnasiums abgelegt ist.

Die in vorliegendem Konzept vorgestellten Beratungsformate sind Angebote für Lehrpersonen und fokussieren auf Anliegen aus deren beruflichem Alltag. Für Lehrpersonen, die neu am Realgymnasium unterrichten, gibt es ein spezifisches Angebot, welches die Strukturen, Prozesse und die Kultur, also die Spezifika des RG in einen besonderen Blick nimmt.

Bei Unsicherheiten dazu, welches Beratungsangebot fürs eigene Anliegen passend ist, kann man sich an Karin Garamella, BG-Lehrerin am RG, oder Daniel Schmid, Geschichts- und Deutschlehrer am RG, wenden. Oft können auch die Beratungspersonen selbst auf Anfrage klären, ob sie die geeignete Anlaufstelle sind – oder ob eine andere Art der Beratung passend wäre. In Konfliktsituationen innerhalb des Kollegiums wird das weitere Vorgehen in Abhängigkeit möglicher Befangenheit der Beraterin erörtert.



7 Literatur

Radatz, Sonja. 2018. *Beratung ohne Ratschlag. Systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen. Ein Praxishandbuch mit den Grundlagen systemisch-konstruktivistischen Denkens, Fragetechniken und Coachingkonzepten*. 10. Aufl. Wolkersdorf: Literatur-VSM.

8 Anhang 1: Ablauf der Supervision

Voraussetzung: Die Gruppe hat Diskretionsregeln festgelegt und sich über Setting, Ziele, Methodik, Grundhaltung, Gesprächsregeln und Rollen verständigt (siehe Checkliste in Anhang 3 unten).



Hinweis: Die folgenden Zeitangaben sind relativ zu verstehen, hängen von einigen Faktoren ab, z.B. von Gruppengrösse und zur Verfügung stehender Zeit.

<p>1. Einstieg:</p> <ul style="list-style-type: none">- Für eine vorhergehende Verschriftlichung des Falls vgl. Anhang 2 – Formular zum Erfassen eines Fallbeispiels- Einstieg in der Gruppe- Moderator:in fragt bei Bedarf nach jemandem in der Rolle der/des Zeithüter:in/Chronos und des/der Prozessbeobachter:in- Besprechung von Organisatorischem, Rückblick auf Fälle der vorangehenden Sitzung, Zeithorizont etc.- Befindlichkeitsrunde – Anliegen sammeln – Reihenfolge festlegen	5'-15'
--	--------



<p>2. Fallgeber:in (= F) trägt angeleitet von M ihr/sein Anliegen vor: F ...</p> <ul style="list-style-type: none">- erläutert Kontext und spezifische Situation des Falls- erläutert die innere Situation (Gefühle)- formuliert sein/ihr Anliegen. <p>Die andern hören zu, ohne zu unterbrechen.</p>	5'
<p>3. Gruppe stellt fürs Anliegen relevante Verständnis- und Klärungsfragen. Anschliessend geht F aus dem Kreis – oder wendet der Runde den Rücken zu – und hört zu.</p>	5'
<p>4. Reflecting Team (alternativ werden Methoden wie «4 Wandblätter» und «Ressourcenrad» vorgestellt): Die Gruppe (ohne F) tauscht im Beisein von F in Ich-Botschaften aus, was sie verstanden haben und welche Zusammenhänge ihnen aufgefallen sind. Die Gruppe spricht in der 3. Person über F («sie», «er»). Es geht darum, das Erzählte zu verstehen und zurückzumelden, und nicht um Psychologisierungen oder Beurteilungen. F nimmt nicht Stellung, sondern hört sich die Rückmeldungen an. Das Gespräch schreitet folgendermassen voran: Die Mitglieder der Gruppe ...</p> <ul style="list-style-type: none">- teilen einander mit, was sie verstanden haben und was Ihnen aufgefallen ist (Wahrnehmungen und Gefühle)- nehmen Stellung zur vorgestellten Situation (Analyse und eigene Erfahrungen)- formulieren mögliche Hypothesen dazu (Hypothesen)- dürfen dann auch Lösungsvorschläge anbringen (Lösungsideen).	15'
<p>5. F (wieder im Kreis) stellt bei Bedarf Rückfragen zum Gehörten. M ist dafür besorgt, dass es nicht erneut zu einer Diskussionsrunde kommt.</p>	5'
<p>6. F erläutert, welche Impulse fürs das vorgebrachte Anliegen besonders angeklungen haben und entwirft Umsetzung (was, wann, wie) etc. F. bestimmt, welches ihre/seine nächsten Schritte sind</p>	5'
<p>7. Gesamtgruppe reflektiert den Beratungsprozess, der eben stattgefunden hat. Reihenfolge: 1. Fallgeber:in – 2. Prozessbeobachter:in (wenn vorh.) – 3. Gruppe Sharing: Abschlussrunde über persönliches Statement (was ich für mich mitnehme).</p>	5'



Realgymnasium Rämibühl

Rämistrasse 56, 8001 Zürich

T 044 265 63 12

F 044 265 63 14

sekretariat@rgzh.ch

www.rgzh.ch

9 Anhang 2: Formular zum Erfassen von Fallbeispielen für die Supervision

In der Supervision arbeiten wir mit «Fällen» aus Ihrem beruflichen Alltag. Bitte bringen Sie Beispiele oder Situationen aus Ihrer Tätigkeit am Realgymnasium mit! Besonders angesprochen sind herausfordernde Situationen im und um den Unterricht, in der Zusammenarbeit mit Erziehungsberechtigten oder in der Rolle als Klassenlehrperson. Nicht geeignet für dieses Format sind Konflikte mit Kolleg:innen, Gruppen und Leitungspersonen. Hierfür eignet sich eher das Einzelcoaching.

Bitte geben Sie Ihrer Situation eine Überschrift, die den Inhalt markant beschreibt und schildern Sie Ihr Fallbeispiel kurz und prägnant. Zur Vorbereitung können Sie sich folgende Fragen stellen:

- Worum geht es? Was ist der Kontext?
- Was ist vorgefallen?
- Wer ist beteiligt?
- Was möchten Sie verändern/ausprobieren?
- Welche Lösungsversuche gab es? Mit welchem Ergebnis?
- Oder: Was ist besonders gelungen? Was möchten Sie für die Zukunft daraus mitnehmen?
- An welcher Frage möchten Sie arbeiten?

Bitte senden Sie Ihre Fallbeschreibung bis Wochentag, Tag. Monat 202x an:

simone.heller@phzh.ch

Fallbeispiel bzw. Situation (Überschrift, Schlagzeile):
Beschreibung des Fallbeispiels bzw. der Situation (max. 300 Wörter) anhand der oben formulierten Fragen (möglichst kurz mit den zum Verständnis nötigen Angaben):
Lösungsversuche und deren Ergebnis:



Realgymnasium Rämibühl

Rämistrasse 56, 8001 Zürich

T 044 265 63 12

F 044 265 63 14

sekretariat@rgzh.ch

www.rgzh.ch

An welcher Frage möchten Sie arbeiten:

Falls Sie ein Rollenspiel durchführen möchten (Dies wäre eine Alternative zur Fallbearbeitung):

Kurze Beschreibung der Situation und des Kontextes und Beschreibung der/des Beteiligten. Erläutern Sie kurz deren Verhaltensweisen für das Rollenspiel:



10 Anhang 3: Checkliste «Contracting»

Wesentliche Gelingensbedingung für erfolgreiche kollegiale Beratung sind sorgfältig vereinbarte Abmachungen mit und innerhalb der Gruppe. In diesem Sinn bedeutet Struktur nicht Einengung, sondern Schutz. Die folgende Checkliste gibt einige Anhaltspunkte für eine solche Vertragsarbeit. Die Hinweise in der Spalte rechts verstehen sich als Anregungen, nicht als Vorschrift. Zentral ist, dass die Gruppe ihre Regeln selbstverantwortlich aushandelt, festlegt und am besten in groben Zügen verschriftlicht.

Fragen / Themen, die zu regeln sind	Anregungen / Zusatzfragen zur Beantwortung
<p>Vertraulichkeit: Wo beginnt, wo endet sie?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Absolute oder relative Diskretion? (Beispiel für «relative» Diskretion: Austausch mit Partner:in ok, falls diese Person nichts mit der Hochschule zu tun hat und falls die Information anonymisiert wird) - Dürfen Gruppenmitglieder bilateral ausserhalb der Sitzungen über einen «Fall» bzw. über dessen Eigentümer:in reden? Dürfen sie es, wenn der Eigentümer oder die Eigentümerin dabei ist? - Wann erlischt die Vertraulichkeitsvereinbarung? Was passiert bei der Auflösung der Gruppe in Sachen Vertraulichkeit?
<p>Ziele, Themen, Grenzen: Was ist das gemeinsame Ziel? Was gehört inhaltlich zur kollegialen Beratung, wo liegen die Grenzen, was liegt jenseits?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Verständigung über Zielsetzungen - Erwartungen, Hoffnungen und Befürchtungen der Gruppenmitglieder? - Wo liegen die Grenzen des Verhandelbaren?
<p>Grundhaltung und Gesprächsregeln: Welche Grundhaltung setzen wir voraus? Welche Gesprächsregeln sollen gelten?</p>	<p>Grundhaltung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Offenheit und Wertschätzung: Woran erkennt man sie in dieser Gruppe? - Bereitschaft, sich einzulassen: Was heisst das? - Verbindlichkeit (Darf man fehlen? Unter welchen Umständen? Wie oft?) - Wie gehen wir mit allfälligen Störungen um? Notfallregelungen? <p>Gesprächsregeln:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Was gehört zu unserer Gesprächskultur?



Realgymnasium Rämibühl

Rämistrasse 56, 8001 Zürich

T 044 265 63 12

F 044 265 63 14

sekretariat@rgzh.ch

www.rgzh.ch

	<ul style="list-style-type: none">- Was bedeutet das Ownership-Prinzip bei uns konkret?- Wie werden wir miteinander reden? Wie melden wir einander Wahrnehmungen / Gefühle zurück?
Rollen, Funktionen: Welche Rolle(n) übernimmt wer?	<ul style="list-style-type: none">- Rollen, ohne die es nicht geht: Koordination (Terminabsprachen, Versenden von Beschlüssen, Zimmerreservation...); Moderation (am besten von Mal zu Mal wechselnd)- weitere mögliche Rollen: Material (für Visualisierung, ev. Getränke ...); Chronos (Zeit hüten); Prozessbeobachtung
Rahmen: Wie sehen Setting und Sitzungsmodalitäten aus?	<ul style="list-style-type: none">- Frequenz, Dauer, Sitzungsort, Vorgehensmodell, Sitzungsgestaltung, Eintritt/e, Austritte- Überprüfung der Vereinbarungen wann?

Quellen Anhang

Visualisierung: Simone Heller-Andrist (PHZH)

Ablauf und Contracting: Heinz Brunner / Geri Thomann (PHZH)

Formular Fallbeispiele: Dagmar Engfer (PHZH) / Simone Heller-Andrist (PHZH)