

Ressourcenorientiertes Peer Coaching (RPC)

(Ablauf in Anlehnung an das Kollegiale Team Coaching von Rowold & Schley (1998), erweitert von Schneider, Buhren & Huber (2020) und aktualisiert)

Das RPC kann kürzer oder länger durchgeführt werden, je nach Machbarkeit und v.a. Thema und Gruppendynamik/Gruppenwunsch.

Ablauf

Optional: Einstieg

- *Einzel- und/oder Partnerarbeit: Was beschäftigt mich beruflich aktuell? (15–30 Min.)*
- *Verteilung der Rollen und Aufgaben (5 Min.)*
 - *Coachee oder Fallgeber: Person, deren Fall bearbeitet wird*
 - *Gruppe der Coaches oder Berater*
 - *Ggf. Moderation, Visualisierung, Zeitmanagement*
 - *Ggf. Prozessbeobachtung*

Fünf-Schritt-Plan des Ressourcenorientierten Peer Coaching RPC:

1. Coachee formuliert Ziel und erzählt Thema und für die Zielerreichung relevante Kontextinformationen **(5-10 Min.)**
2. Coaches fragen nach, damit sie Ziel und Thema sowie Kontext verstehen und Ideen für die Zielerreichung generieren können **(5 Min.)**
3. Coaches brainstormen Ideen und Vorschlägen zur Problemlösung und tauschen sich aus (Coachee hört zu, kommentiert nicht, schreibt mit und lässt sich inspirieren) **(10-20 Min.)**
4. Coachee fragt bei Coaches nach, klärt Ideen und vertieft und konkretisiert Ideen **(5-15 Min., ggf. eine kleine Pause von 5 Min.)**
5. Coachee zieht ein Fazit, gibt Feedback und zeigt seine Next Steps auf, seine/ihre Strategie (Ziele und Maßnahmen) zur Zielerreichung (ggf. entwickelt der Coachee zusammen mit den Coaches die Strategie weiter z.B. erprobt ggf. ein schwieriges Gespräch oder Ähnliches) **(5 Min.)**

Ergibt 30 bis 60 Minuten.

Optional: Ergebnis- und Prozessreflexion (5 Min.)

- *Reflexion der Coaches zum Ergebnis und Prozesses*
- *Metareflexion über neue Erkenntnisse zur Gruppe und zum RPC*

Quellennachweis:

Rowold, G. und Schley, W. (1998). Kollegiales Team Coaching (KTC). In: Journal für Schulentwicklung, 4/98, S. 70-78.

Schneider, N., Buhren, C. & Huber, S.G. (2020). Kollegen lernen von Kollegen – die Zusammenarbeit fördern durch kollegiale Fallberatung und kollegiale Hospitation. In S.G. Huber (Ed./Hrsg.), Handbuch für Steuergruppen. Grundlagen für die Schulentwicklung und das Schulmanagement (S. 540-569), 4. überarb. und erw. Aufl. Köln: Carl Link.

Methodische Tipps und Hilfen

- *Umdrehen vom Coachee*
- *Sprechen in der dritten Person*
- *Mutige Ideen*
- *Kopfstandmethode*
- *Tempo variieren*
- *Physische Übungen*
- *Zauberfrage*
- *Zielklärungsfrage: was ist in 30 Minuten anders*
- *Vor Schritt 5 eine kleine Pause*
- ...

Zu Schritt 1 und 2:

Verständnisfragen (ggf. ist dies ein zweites Mal sinnvoll nach einer ersten Beratungsrunde):

Wer sind die beteiligten Personen?

Was ist Ihr Problem?

Bitte schildern Sie einen exemplarischen Vorfall oder eine Schlüsselszene?

Welche Hypothesen haben Sie?

Was tun andere, dass Sie ein Problem haben?

Was tut wer, so dass Sie in Schwierigkeiten kommen?

Wie hat sich das Problem bis jetzt ausgewirkt?

Was geschieht, wenn das Problem nicht gelöst wird?

Was wurde bis jetzt unternommen, um das Problem anzugehen? Was hat zum Erfolg/Misserfolg beigetragen?

Wie sind Sie bisher mit ähnlichen Situationen umgegangen?

Was möchten Sie in der Kollegialen Beratung klären?

Letzte Frage: Was ist Ihr Anliegen? Wie lautet Ihre Schlüsselfrage: «Wie kann ich XY?»

Hilfreiche Methoden:

Impulsfragen

Mindmap

Metaphern (z.B. Tiere)

Thomann-Schema:

Headline	
Systemischer Kontext In diesem Feld geht es um den strukturellen Hintergrund. Zeigen Sie auf, wie die beteiligten Menschen hierarchisch/funktionale/historisch miteinander verknüpft sind. Vergessen Sie dabei ihre eigene Stellung nicht.	Anliegen „Wie kann ich ...?“ Hier geht es um die prägnante Formulierung ihres Anliegens. Wenn Sie eine klare Zielvorstellung haben, verdeutlichen Sie dies anhand eines Bildes.
Konkrete Schlüsselsituation	Innere Situation

An welche konkrete Schlüsselsituation können Sie sich erinnern? Durch welche Sätze der Beteiligten ist die Situation erlebbar geworden? Stellen Sie den Fall anhand einer konkreten Situation vor.	Was geht in Ihnen vor, wenn Sie ihr Anliegen konkret betrachten oder wenn Sie in der Praxis davon tangiert werden? Welche Gedanken, Gefühle und innere Stimmen regen sich?
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Zu Schritt 3:

Coaches/Berater: Interpretationen, Hypothesen, Lösungsansätze

Ziel: Ideenvielfalt – und nicht die vermeintliche Lösung!

Coachee/Fallgeber hört zu, macht sich Notizen

Spiegeln	Was haben Sie sie und verstanden? Wie hat das Dargestellte auf Sie gewirkt? Bleiben Sie ganz nahe an den Schilderungen von X.
Resonanz	Was löst die Fallerzählung bei Ihnen an spontanen inneren Reaktionen aus? Das kommt mir vor wie.../Das hört sich an wie... (Symbole/Metaphern)
Sharing	An welche eigene Erfahrung erinnert Sie die Fallerzählung?
Identifikation	Wie würden Sie sich fühlen in dieser Situation als X, Y, Z...?
Hypothesen	Welche Hypothesen haben Sie über das Gehörte? Welche Zusammenhänge/Wechselwirkungen vermuten Sie?
Zwei wichtige Informationen	Was sind für Sie die 2 wichtigsten Informationen?
Umdeuten	Wie könnte man die Ereignisse positiv verstehen?
Schlüsselfrage	Die Schlüsselfrage hinterfragen: Was könnte die Schlüsselfrage (noch) sein?
Inneres Team	Welche Stimme des Fallerzählers sagt was zur Schlüsselfrage?
Brainstorming	Was könnte der Fallerzähler in dieser Situation alles tun?
Überraschung erfinden	Womit könnte der Fallerzähler die Beteiligten überraschen?
Kopfstand	Was könnte der Fallerzähler tun, um die Situation zu verschlimmern?
Die zweite Seite der Medaille	Welche Fähigkeiten des Fallerzählers werden deutlich?
Guter Ratschlag	Welchen Ratschlag haben Sie für den Fallerzähler?
Ein erster kleiner Schritt	Was könnte der nächste kleine Schritt sein? Was sollte der Fallerzähler als nächstes konkret tun?

Quelle: Tietze, K.-O. (2003). Kollegiale Beratung. Problemlösungen gemeinsam entwickeln. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verl.

Zu Schritt 4:

Rückmeldung zum Befinden:

Wie war es?

Wie geht es Ihnen mit dem Gehörten?

Wie fühlen Sie sich gerade?

Warum war es (schlimm)? Was genau war (schlimm)?

Wie haben Sie den Prozess erlebt?

Rückmeldung zum Inhalt (Bewertung):

Woraus möchten Sie reagieren?

Welche Einsichten haben Sie gewonnen?

Wie bewerten Sie die Ideen und Vorschläge?

Was hat Sie besonders angesprochen oder irritiert?

Wo hat es etwas in Gang gesetzt?

Was ist für Sie plausibel? Was macht für Sie Sinn?

Welche Idee/welcher Vorschlag war hilfreich?

Was werden Sie ausprobieren?

Methode „Point of View“:

Was können Sie tun, damit es noch schlimmer wird?

Was können Sie tun, damit es besser wird?

Was können Sie tun, damit die negativen Folgen möglichst klein bleiben?

Was können Sie tun, damit Sie möglichst viel Gutes erreichen?

Was passiert, wenn Sie gar nichts tun?

Was können Sie tun, das etwas ganz anderes wäre, an das Sie bislang nicht gedacht haben?

Erfolgskriterien und Lösung erarbeiten:

Woran würden Sie erkennen, dass Sie eine gute Lösung gefunden haben?

Was sind wichtige Kriterien, die Ihnen aufzeigen, dass Sie erfolgreich waren?

Angenommen, das wäre jetzt die Lösung, was könnten Sie tun, um die Lösung wieder kaputt zu machen?

(Wie würde Ihr bester Kollege (Partner, Mentor, X) handeln?)

Maßnahmen:

Welche ersten Schritte werden Sie jetzt gehen?

Wen müssen Sie ansprechen, was müssen Sie tun, damit dieser Schritt gelingt?