

Kooperation im Kollegium – Organisationsbezogene Kooperation

Erfolgsfaktoren kennen - Stationengespräche zur Bestandsaufnahme „Erfolgsfaktoren für ein Team“

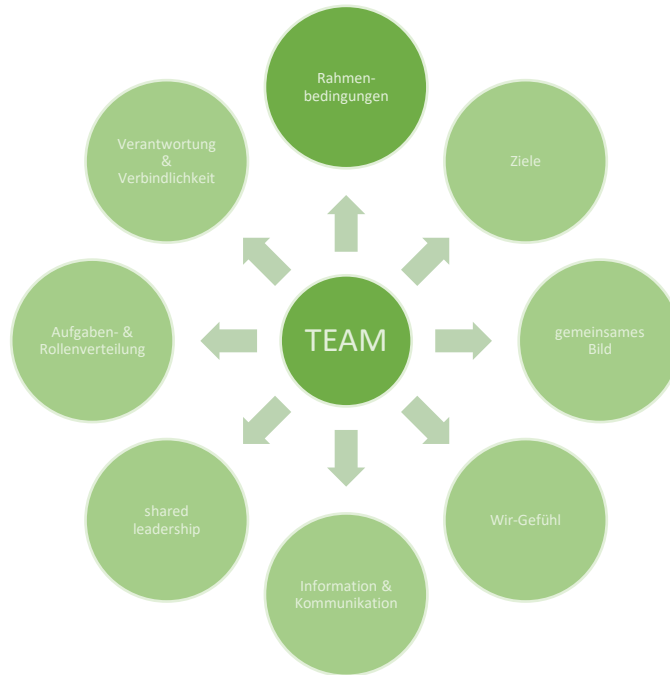
Kurze Erklärung der Methode

- **Zielsetzung**
 - Kleingruppen diskutieren unterschiedliche Impulsfragen an „Stationen“ im Raum und halten ihre Ergebnisse schriftlich fest.
 - aktiviert Ressourcen aller Teilnehmer
 - klärt eine Vielzahl von Fragestellungen in kurzer Zeit
- **Ablauf**
 - Impulsfragen werden auf Flipchart-Papier an Wänden/Pinnwänden im Raum aufgehängt.
 - Kleingruppen rotieren im Uhrzeigersinn im 8-Minuten Takt an den Wänden vorbei, bearbeiten die Fragestellungen, notieren ihre Erkenntnisse stichpunktartig auf Kärtchen und pinnen sie auf die Flipcharts
 - Die nächsten Gruppen, die an den Stand kommen, ergänzen die Diskussionsergebnisse der vorigen Gruppen und kommentieren diese mit Symbolen:
 - „!“ für „ausgesprochene Zustimmung“,
 - „?“ für „klärungsbedürftig“,
 - ein „Blitz-Symbol“ für „Widerspruch“
 - anschließendes „Sharing“ im Plenum
- **Zeitrahmen**
 - Ca. 70 Minuten

1. Station - Rahmenbedingungen

Das Team braucht einen unterstützenden Beziehungsrahmen: Streitkultur und Wertschätzung.

Allen Teammitgliedern und besonders der Leitung muss bewusst sein, dass es sowohl Zeit und Raum, um sich zu organisieren und zu finden, als auch klarer Vorgaben (Arbeitsaufträge und Abgabetermine) bedarf.

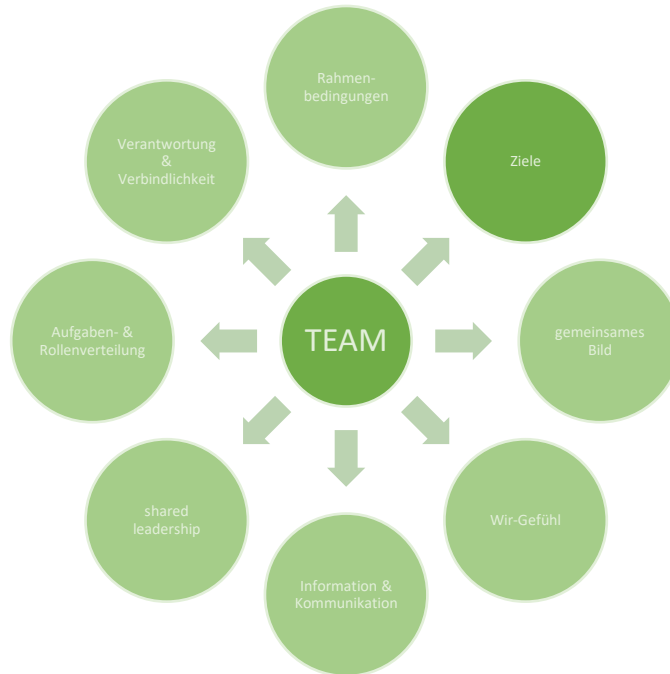


Impulsfragen:

- Was ist unsere bevorzugte Form, Wertschätzung zu zeigen?
- Was macht eine wertschätzende Grundhaltung aus?
- Wie beschreiben wir im Team „wertschätzende und vertrauensvolle Beziehung“?
- Welche Zeitgefäße gibt es am Schulstandort für Koordinationsgespräche?
- Was könnten wir im Rahmen unserer Handlungsmöglichkeiten sofort machen, um in diesem Bereich Qualitätsentwicklung voranzutreiben?

2. Station - Ziele

Unabhängig davon, ob die Ziele von außen vorgegeben oder intern selbst gesetzt werden, ist es für den Teamerfolg unabdingbar, die Zielsetzungen anzuerkennen und als wichtig wahrzunehmen. Die Mitglieder in den Prozess der Zielformulierung einzubinden, gilt als förderliche Maßnahme.

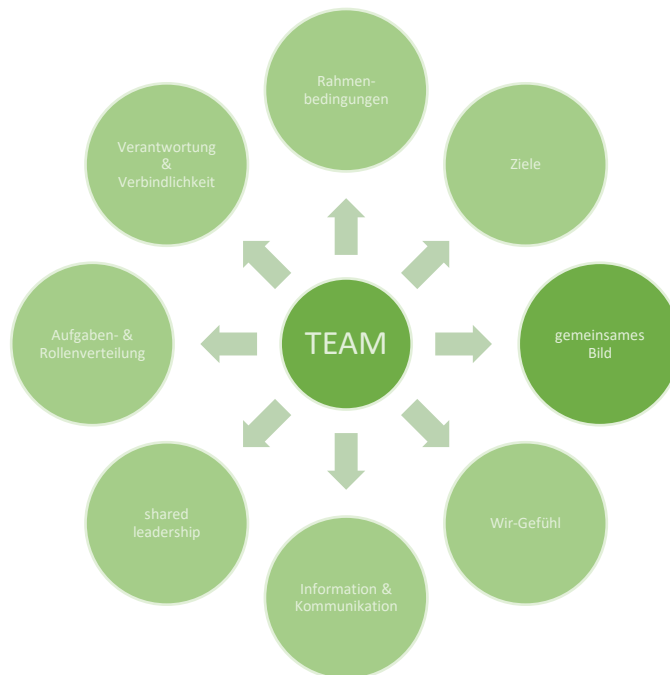


Impulsfragen:

- Die Gruppe braucht ein Ziel / eine Vision! Wie lautet diese gemeinsame Vision bei uns am Schulstandort?
- Entspricht unsere Vision den folgenden Kriterien: Die Vision...
 - erzeugt Zugkraft?
 - ist sinn-stiftend?
 - schafft Orientierung?
 - schafft Zusammenhalt?
- Was wäre ein mögliches interessantes Schulentwicklungsziel für uns?
- Was könnten wir im Rahmen unserer Handlungsmöglichkeiten sofort machen, um in diesem Bereich Qualitätsentwicklung voranzutreiben?

3. Station - Gemeinsames Bild

Einander verstehen heißt: Sich ein gemeinsames Bild von der Welt schaffen. Es geht um ein gemeinsames Verständnis am Schulstandort.



Impulsfragen:

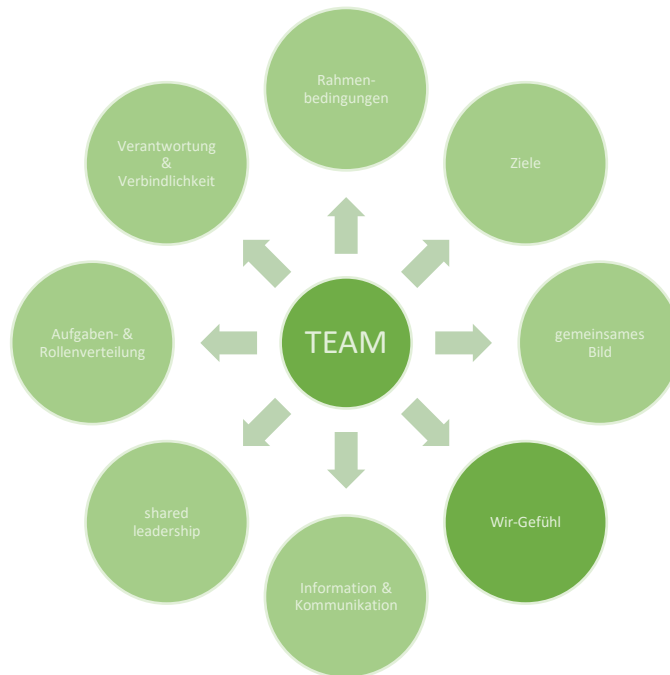
- Was tun wir? Was können wir besonders gut?
- Was verstehen wir unter Qualität?
- Welches Bild wollen wir nach außen darstellen?
- Welches gemeinsame Verständnis von Bildung, Lehren, Lernen und Schulentwicklung haben wir?
- Inwieweit herrscht Konsens über die wesentlichen Punkte der Unterrichtspraxis?
- Was könnten wir im Rahmen unserer Handlungsmöglichkeiten sofort machen, um in diesem Bereich Qualitätsentwicklung voranzutreiben?

4. Station - Wir-Gefühl

Begegnungen realisieren Beziehungen und stärken das Wir-Gefühl. Die Mitarbeiter verstehen sich als Teil eines Ganzen. Wie in einer Fußball-Elf gewinnt und verliert die „Mannschaft“ als Ganzes. Wenn eine/r ausfällt, springt ein/e andere/r gerne ein. Man muss sich gegenseitig unterstützen, sonst geht nichts voran.

Die Bedeutung eines starken Wir-Gefühls in Teams und Arbeitsgruppen lässt sich an mehreren Faktoren aufzeigen:

- Teams mit einem guten Zusammenhalt verlieren keine Energie durch Reibungsverluste und Konflikte.
- Funktionierende Teams können sich auf einander verlassen und so ihre Arbeit effizienter gestalten.
- Ein starkes Wir-Gefühl sorgt für eine stärkere Identifikation mit dem Schulstandort.
- Mitarbeiter*innen, die sich im Team wohl fühlen, denken eher mit. Sie sind kreativer und entwickeln neue Ideen.
- Mitarbeiter*innen, die sich auf der Arbeit wohl fühlen, sind seltener krank.



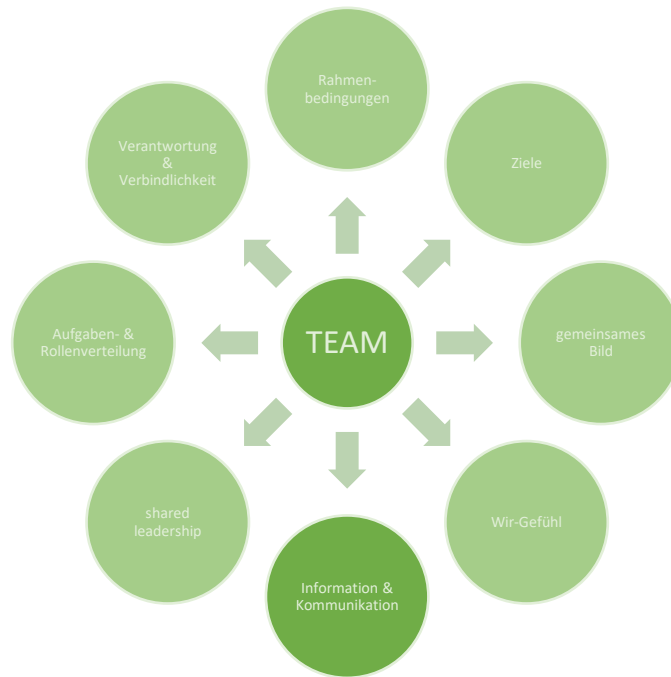
Impulsfragen:

- Welche außerschulischen Aktivitäten werden gemeinsam gesetzt? Gibt es z.B. gemeinsame Ausflüge, Teamentwicklungen, Workshops, Teambuilding-Tage?
- Wie werden Erfolge am Standort gefeiert?
- Welche sichtbare Zeichen der Zugehörigkeit bzw. Rituale, die zusammenschweißen, gibt es bei uns?
- Was könnten wir im Rahmen unserer Handlungsmöglichkeiten sofort machen, um in diesem Bereich Qualitätsentwicklung voranzutreiben?

5. Station - Information & Kommunikation

Die Kommunikation und der Informationsfluss bestimmen wesentlich die Schulentwicklung und das Schulleben.

Ergebnisorientiertes und zeiteffizientes Arbeiten ist dann möglich, wenn ein Teammitglied die (Sitzungs-)Leitung in Form von Vorbereitung, Moderation und Auswertung von Sitzungen, Besprechungen, Treffen übernimmt.

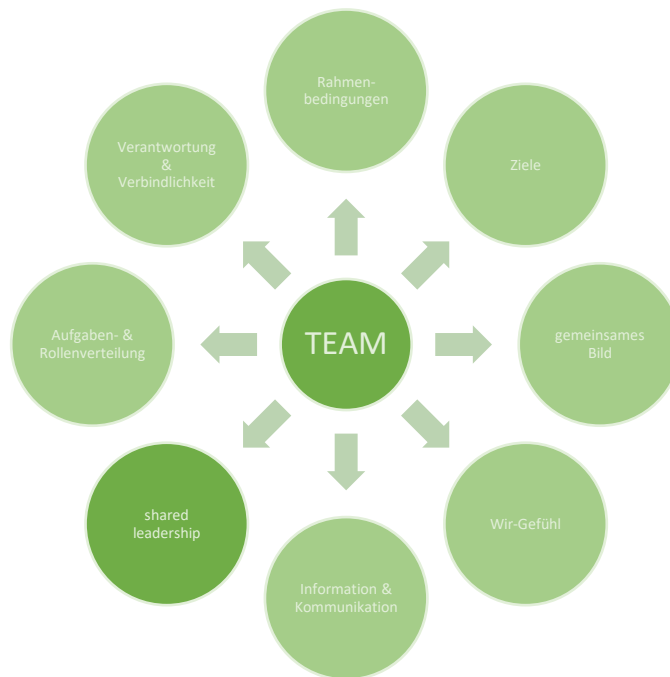


Impulsfragen:

- Wie erfolgt der Austausch im Kollegium?
- Wie strukturiert und zielorientiert sind die Austauschformate am Schulstandort?
- Welche Zeitgefäße gibt es dafür?
- Was könnten wir im Rahmen unserer Handlungsmöglichkeiten sofort machen, um in diesem Bereich Qualitätsentwicklung voranzutreiben?

6. Station - Shared Leadership

Shared Leadership ist entscheidend für Innovation und Schulentwicklung. Komplexe Herausforderungen können unmöglich von einer Person alleine bewältigt werden. Die Schulleitung benötigt dazu die Ressourcen aller. Jede/Jeder übernimmt der Anforderung entsprechend Führungsaufgaben. Dies stellt eine Führungsdynamik dar und keine starre Aufgabendelegation an bestimmte Personen. Lernende Schulen leben Shared Leadership.

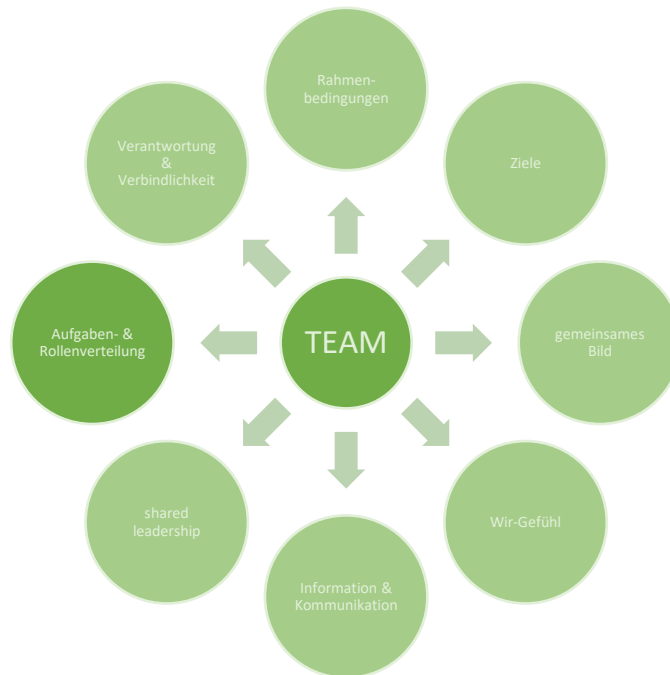


Impulsfragen:

- Was wird geteilt? Was wird verteilt?
- Werden Aufgaben verteilt oder wird delegiert?
- Wie wird geteilte Verantwortungsübernahme für die Bildung der Schüler*innen am Schulstandort sichtbar?
- Wenn Shared Leadership Teacher Leadership voraussetzt, wie wird Teacher Leadership bei uns am Standort definiert?
- Was könnten wir im Rahmen unserer Handlungsmöglichkeiten sofort machen, um in diesem Bereich Qualitätsentwicklung voranzutreiben?

7. Station - Aufgaben- und Rollenverteilung

Aufgaben werden anhand der Fähigkeiten und Interessen im Team zugeteilt.



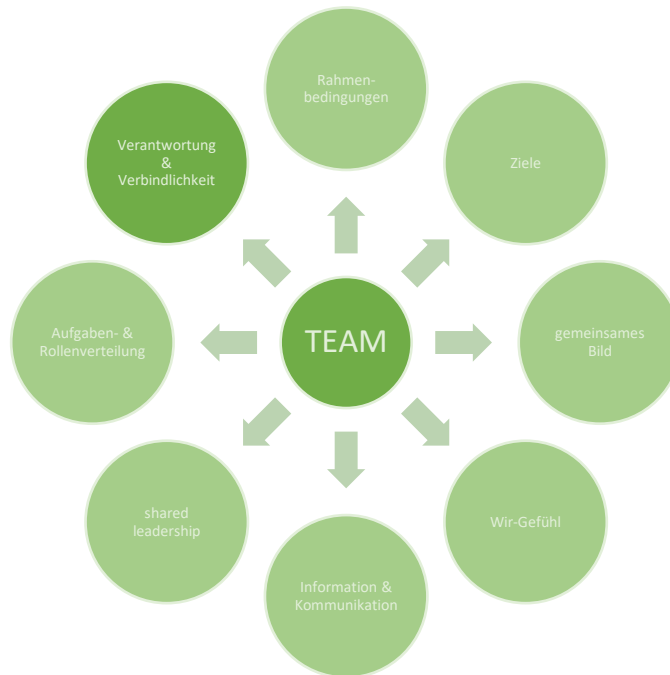
Impulsfragen:

- Wie werden bei uns Personen zu Mitwirkenden (Beteiligten)?
- Wie kommt es bei uns zur Aufgaben- und Rollenverteilung?
- Welche Funktionen, Rollen, ... gibt es bei uns am Standort? Wer hat diese inne?
- Sind die Funktionen und Rollen am Schulstandort allen klar?
- Was könnten wir im Rahmen unserer Handlungsmöglichkeiten sofort machen, um in diesem Bereich Qualitätsentwicklung voranzutreiben?

8. Station - Verantwortung & Verbindlichkeit

Aufgaben werden anhand der Fähigkeiten und Interessen im Team zugeteilt.

Das gemeinsame Erarbeiten von Aktivitätenkatalogen oder Aktionsplänen schafft eine „Implementationstreue“. Exemplarisch ausgedrückt bedeutet dies, dass aus „Man müsste mal...“ das verbindliche Commitment des Aktionsplans: „Wer tut was? Mit wem? Und bis wann?“ wird.

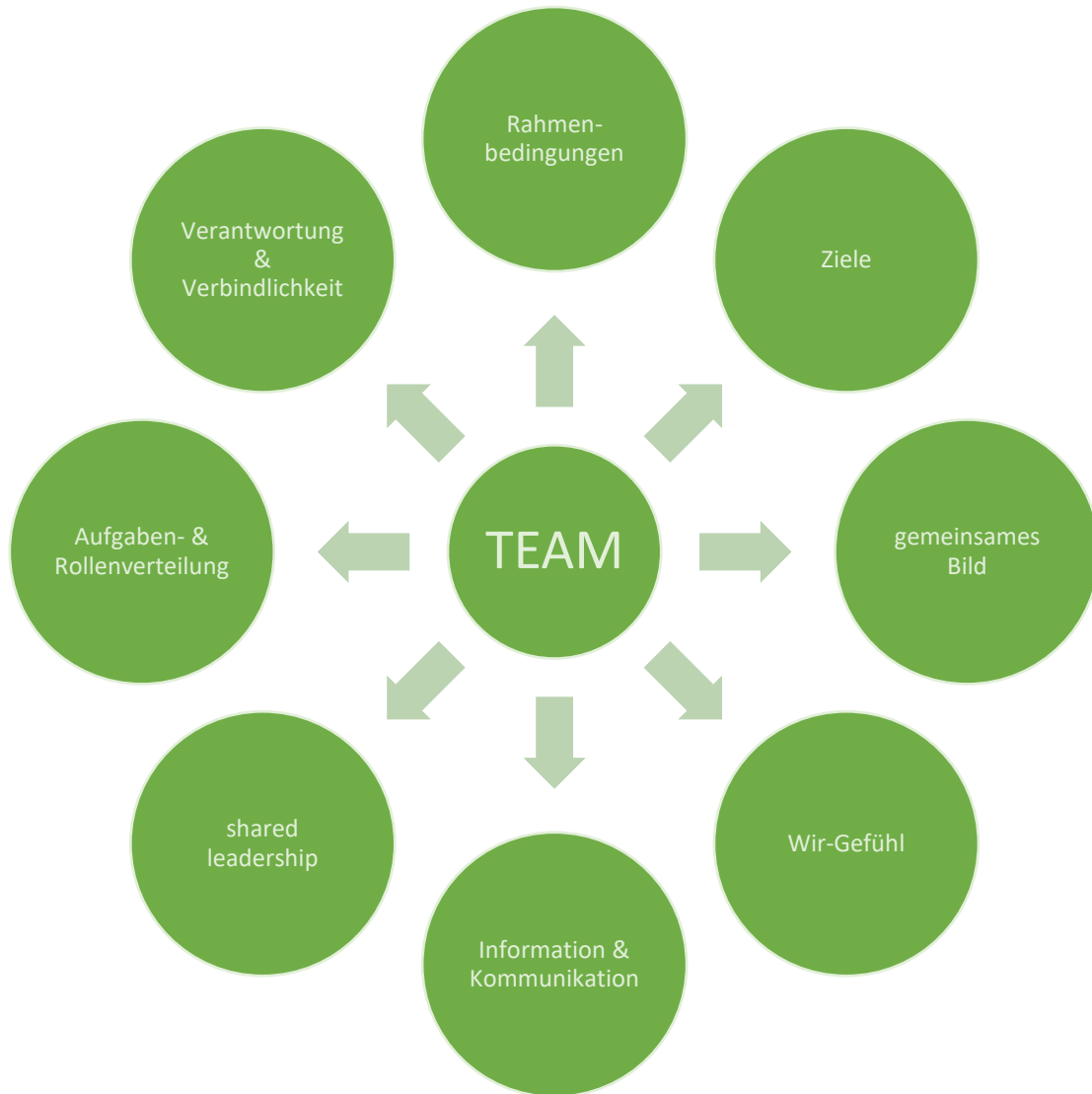


Impulsfragen:

- Wie kommt es zu Verbindlichkeiten?
- Wer übernimmt Verantwortung?
- Was könnten wir im Rahmen unserer Handlungsmöglichkeiten sofort machen, um in diesem Bereich Qualitätsentwicklung voranzutreiben?

Letzte Station: Festlegung des Entwicklungspotentials an der Übersichtsgrafik
Was hat Priorität?

(Jeder hat drei Punkte zur Verfügung und verwendet diese, um die Themen zu priorisieren.)



Arbeit an drei Entwicklungsbereichen „Erfolgsfaktoren für ein Team“

Kurze Erklärung der Methode

- **Zielsetzung**
 - Das Kollegium schärft die drei Themen und hält die abgeleiteten Ergebnisse schriftlich fest.
 - aktiviert Ressourcen aller Teilnehmer
 - klärt eine Vielzahl von Fragestellungen in kurzer Zeit.
- **Ablauf**
 - Die drei priorisierten Themenbereiche werden bearbeitet. Dazu werden die drei Plakate aufgehängt.
 - Die bearbeiteten Fragestellungen und die notierten Erkenntnisse dienen als in Erinnerung rufen der Ergebnisse und als Ausgangspunkt für die genauere Definition der Entwicklungsbereiche.
 - In drei Arbeitsgruppen werden zuerst die Kärtchen geclustert und somit eine Zusammenfassung erstellt. Die Kernaussagen werden festgehalten und sichtbar gemacht.
 - Anschließend überlegt sich die Gruppe nächste Schritte:
 - Was können wir tun?
 - Wo gibt es Handlungsbedarf?
 - Wo liegen unsere Stärken?
 - Was haben wir bis jetzt nicht im Blick gehabt?
 - Was sind unsere Vorschläge?
 - Was könnten wir sofort machen, um in diesem Bereich Qualitätsentwicklung voranzutreiben?
 - Was bräuchten wir, um noch mehr Handlungsmöglichkeiten zu schaffen?
 - Die Vorschläge werden festgehalten und sichtbar gemacht, eventuell wird eine Zeitleiste erstellt.
- **Zeitrahmen**
 - Ca. 60 Minuten

