



Rheinland-Pfalz

PÄDAGOGISCHES
LANDESINSTITUT

Schulleitungscoaching aus Perspektive der Schulpsychologie in Rheinland-Pfalz (15.10.2015)

Oliver Klauk
Abteilung 3 Schulpsychologie



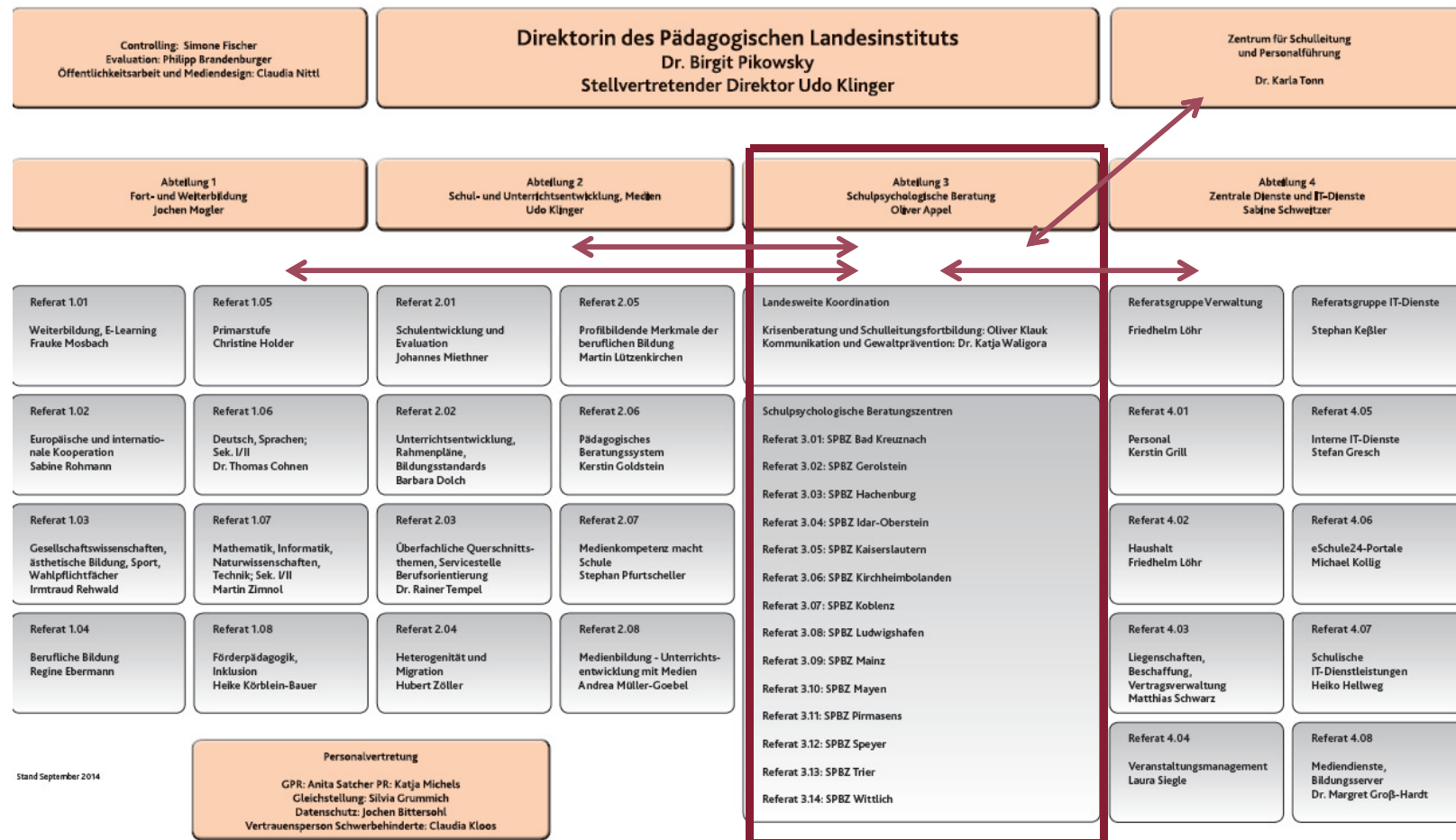
Zur Architektur...

- **Vorstellung unserer Strukturen und Arbeitsprinzipien**
- Unser Coachingverständnis
- Gestaltung des Coachingprozesses



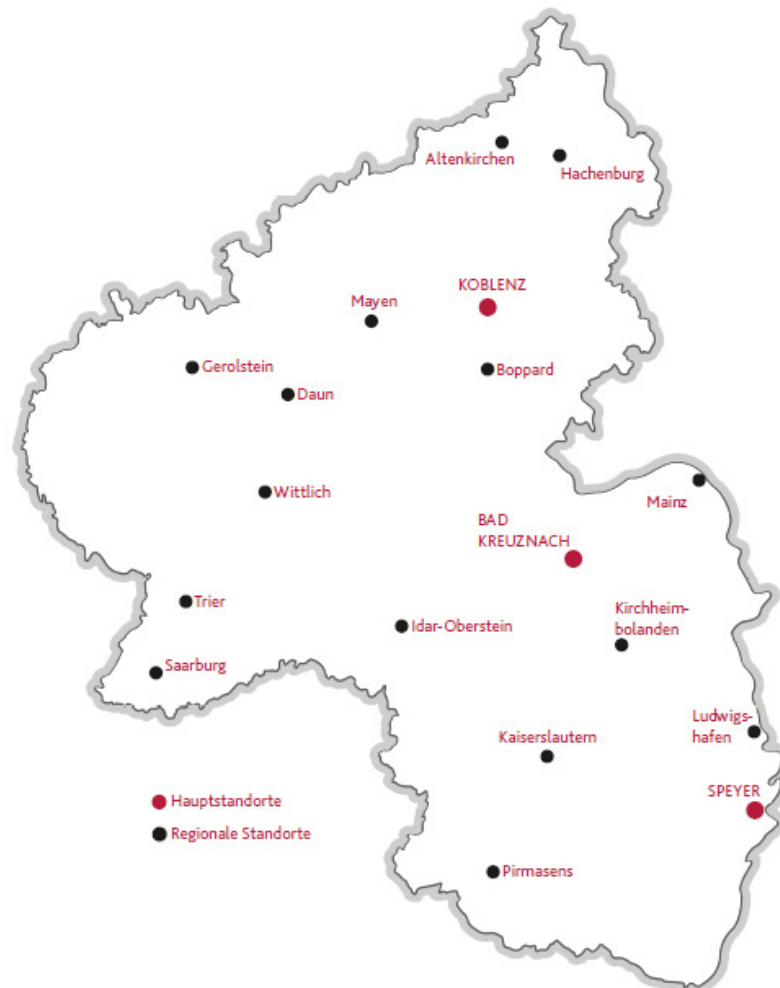


Schulpsychologie im PL

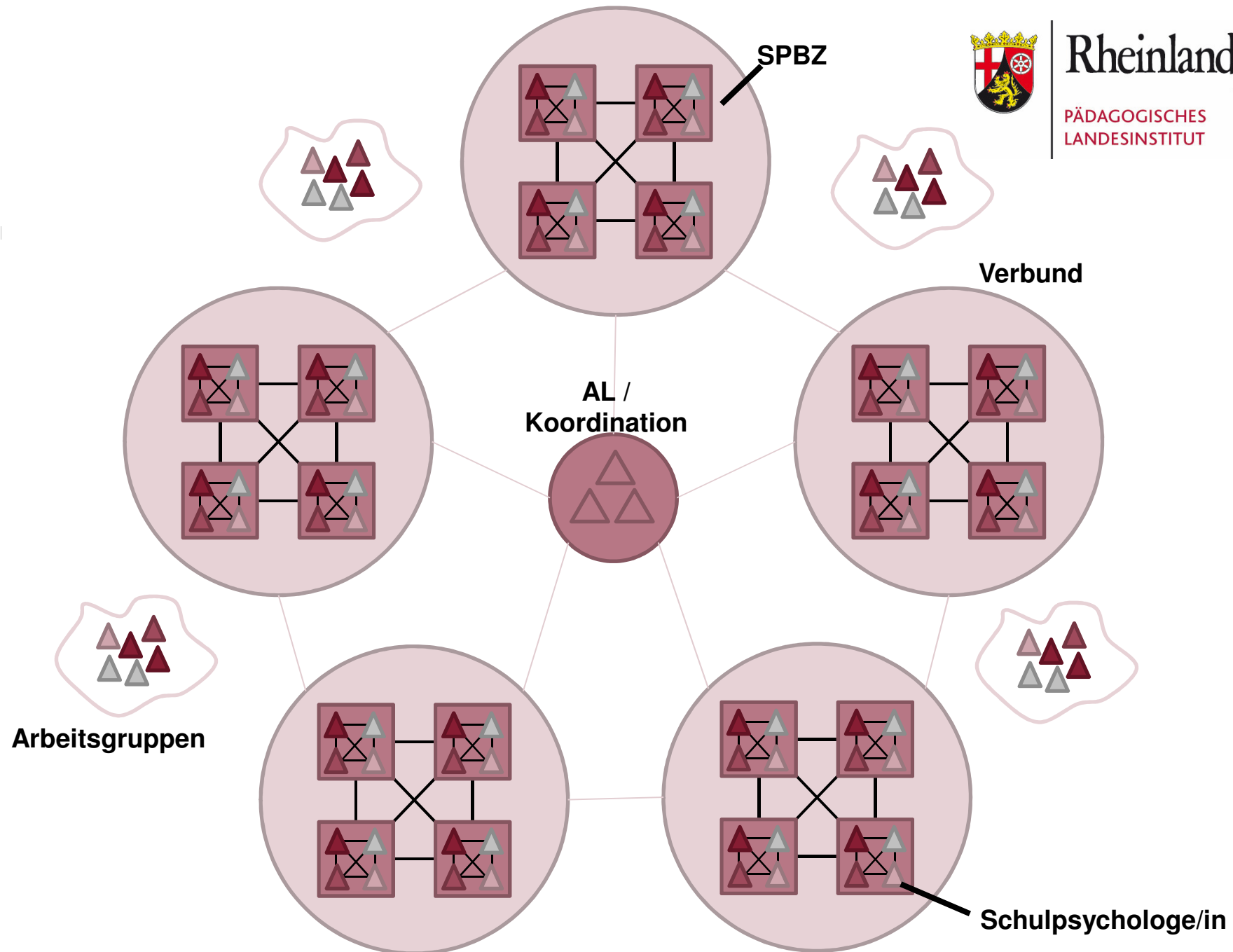




Unsere Struktur



- Abteilung 3 im Pädagogischen Landesinstitut RLP
- 1 Abteilungsleitung
- 2 Koordinationsstellen
- 14 regionale Beratungszentren (Teams mit 2-7 PsychologInnen plus Sachbearbeitung)
- 55 Stellen





Aufgaben der Schulpsychologie

- **Beratung**
 - Beratung von Schule und Elternhaus bei schulbezogenen Fragestellungen bzgl. einzelner Schülerinnen und Schüler
 - Beratung von Lehrkräften/Schulleitungen zu schulbezogenen Fragestellungen
- **Fortbildung für Lehrkräfte** (landesweit und regional) zu unterschiedlichen pädagogisch-psychologischen Themenstellungen
- **Beratung der Schule als System** in Fragen der schulinternen Weiterentwicklung
- **Krisenprävention und -intervention**
(Querbezüge zu allen drei vorab genannten Kernaufgaben)

Unsere Arbeitsprinzipien

- Systemischer Beratungsansatz
 - Multiperspektivität
 - Fokus auf Interaktion
 - Vermittelnde und moderierende Funktion
 - Feldkompetenz im System Schule
- Ressourcenorientierung
- Regionalisierung der Beratung
- Freiwilligkeit und Kostenfreiheit
- Vertraulichkeit

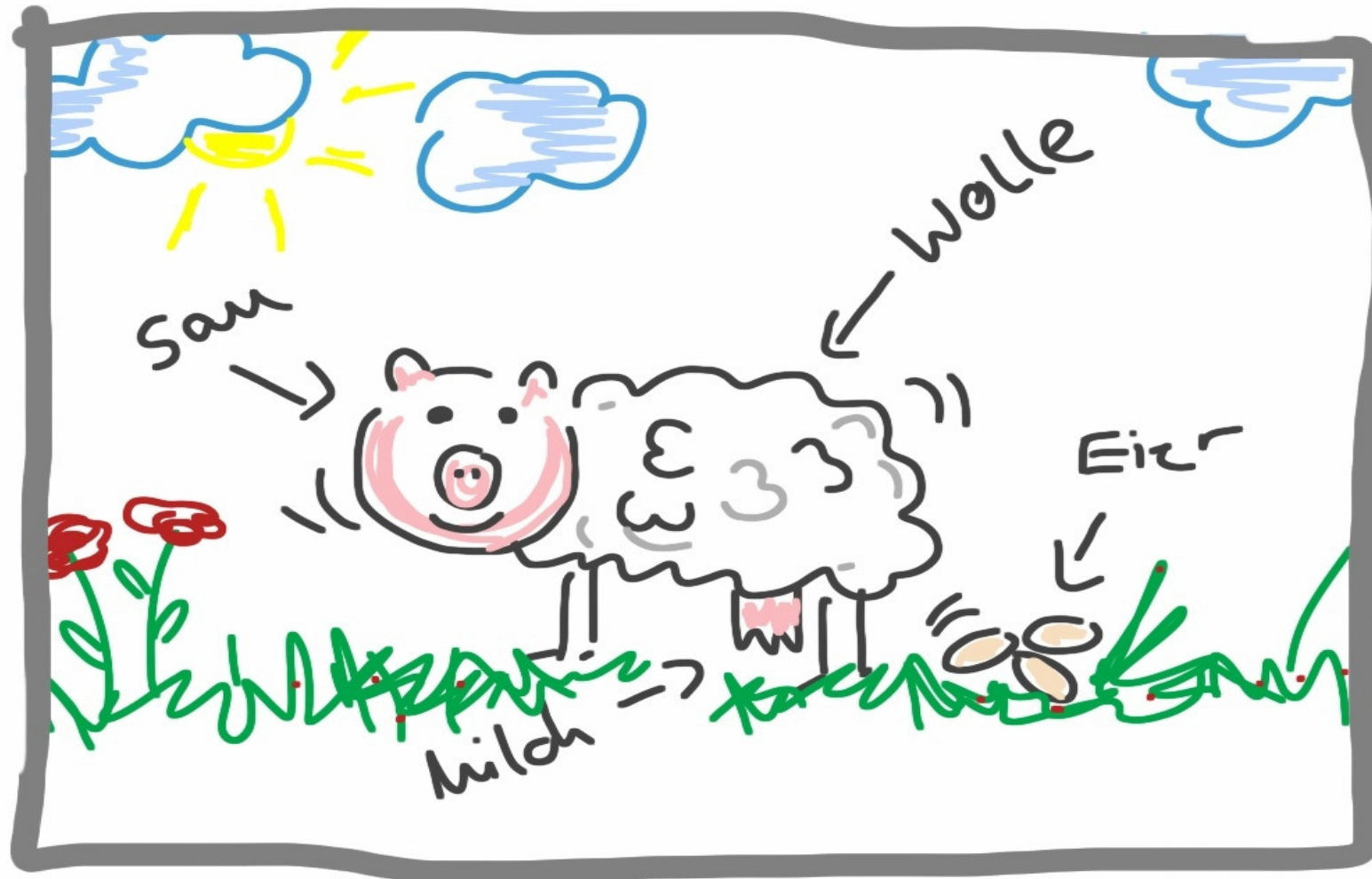


Zur Architektur...

- Vorstellung unserer Strukturen und Arbeitsprinzipien
- **Unser Coachingverständnis**
- Gestaltung des Coachingprozesses



Führungskraft als „Super(wo)man“





Legitimation von Führung (1)





Legitimation von Führung (2)





Coaching von Schulleitung (1)*

- Coaching unterstützt Menschen im beruflichen Kontext.
- Coaching ist eine freiwillige, zeitlich begrenzte Prozessbegleitung, die sich am Potential der Coachees orientiert.
- Coaching ist auf die individuelle Weiterentwicklung ausgerichtet, macht persönliche Ressourcen sichtbar, mobilisiert sie und fördert eine lösungsorientierte Haltung des Coachees.
- Die Coaches tragen Verantwortung für den Prozess, die Coachees für das Ergebnis.

* Vgl. Coaching für Führungskräfte im Bildungsbereich – Empfehlungen; 2013, Bundesnetzwerk Führungskräfteentwicklung im Bildungsbereich





Coaching von Schulleitung (2)*

- Reflexionsrahmen, in dem die Führungskraft ihr Leitungshandeln sowie Arbeitszusammenhänge und Interaktionen in ihrem System individuell reflektieren und weiterentwickeln kann
- Förderung des beruflichen Selbstgestaltungspotentials der Führungskraft sowie die konstruktive Fortentwicklung des Systems
- Beitrag zur Verbesserung der Schul- und Unterrichtsqualität



Coaching von Schulleitung (3)*

- Selbstklärung vor Übernahme einer Führungsfunktion
- Rollenklarheit im Leitungshandeln
- Sicherheit im alltäglichen Leitungshandeln
- Sicherheit im Umgang mit Veränderungsprozessen
- Erhöhung der Wirksamkeit des Leitungshandelns
- Gesunderhaltung und Resilienz von Personen und Organisationen
- Berufszufriedenheit/Identifikation mit der Führungsaufgabe
- Stärkung des Engagements für das System



Abgrenzung in der Praxis

- Beratung
- Supervision
- Psychotherapie
- Training
- Teaching
- Mentoring
- ...

„Wenn eine Organisation, eine Behörde, ein Team oder eine Person eine Fragestellung als Coachinganliegen definiert, dann handelt es sich (zunächst) um ein Coachinganliegen.“

>> Serviceorientierung

>> Orientierende Beratung

Zur Architektur...

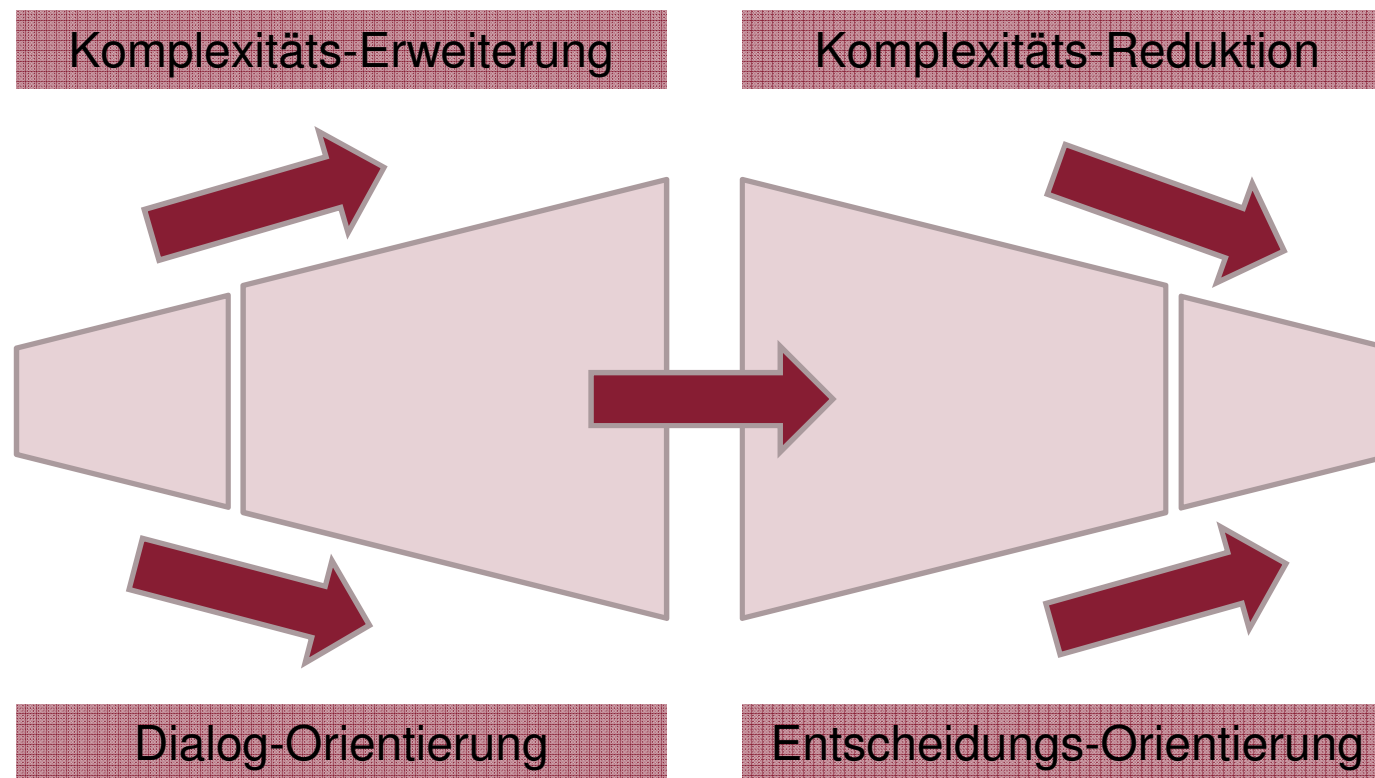
- Vorstellung unserer Strukturen und Arbeitsprinzipien
- Unser Coachingverständnis
- **Gestaltung des Coachingprozesses**



Öffnende und schließende Kommunikation (vgl. Rainer Petek)



Rheinland-Pfalz
PÄDAGOGISCHES
LANDESINSTITUT



Fokus auf welchen Realitätsausschnitt?



Rheinland-Pfalz

PÄDAGOGISCHES
LANDESINSTITUT





Motivation (nach Ben Furman, 2005)

Begeisterung zur Veränderung

$$M = A_{\text{(ttraktivität)}} \times Z_{\text{(uversicht)}}$$

Anziehungskraft des Ziels:

- Erwartete Gewinne
- Konkrete Beschreibung

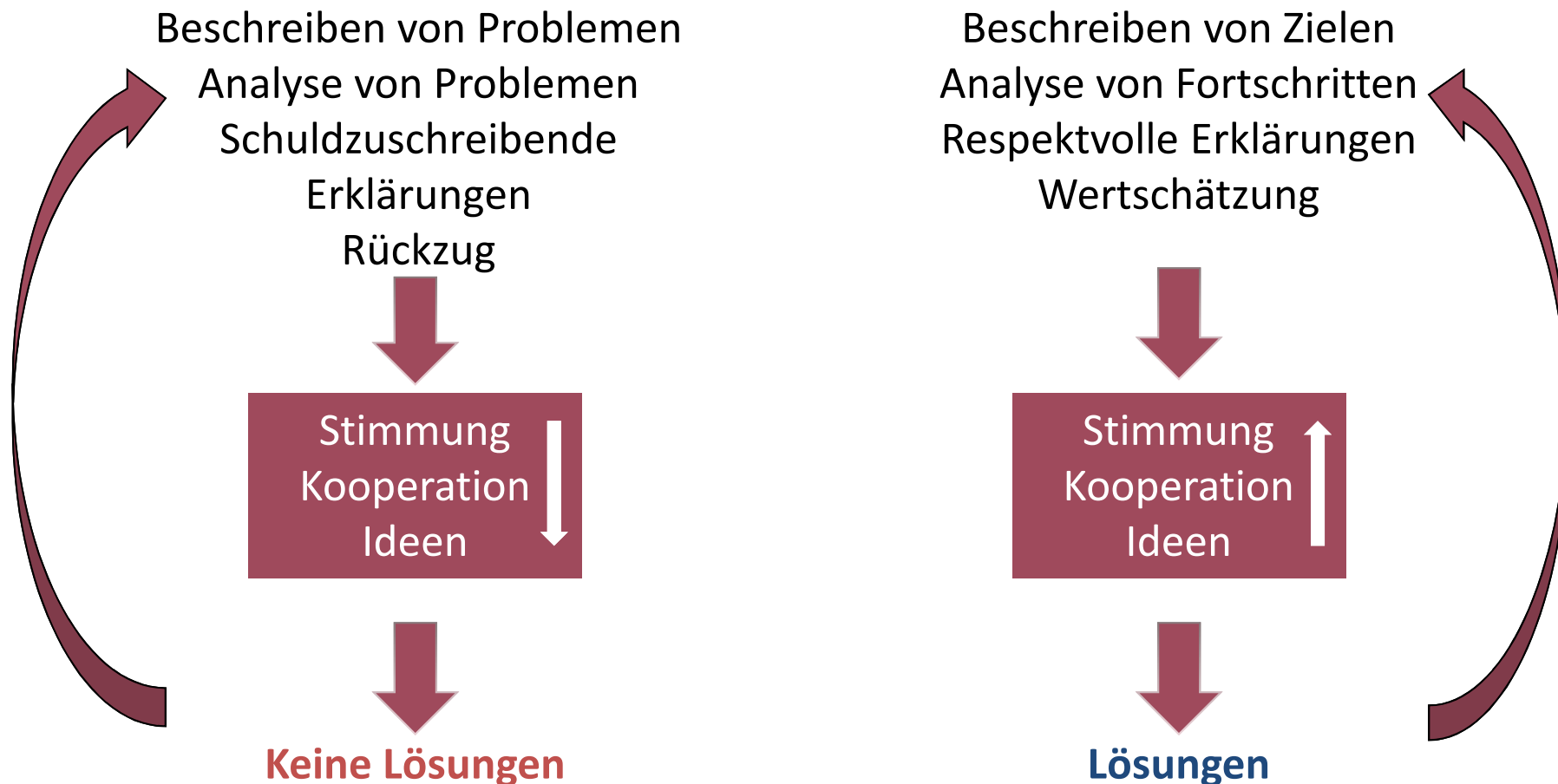
Vertrauen auf Erfolg:

- Ressourcen
- Frühere Erfolge
- Jüngste Fortschritte



Lösungsorientierung (1)

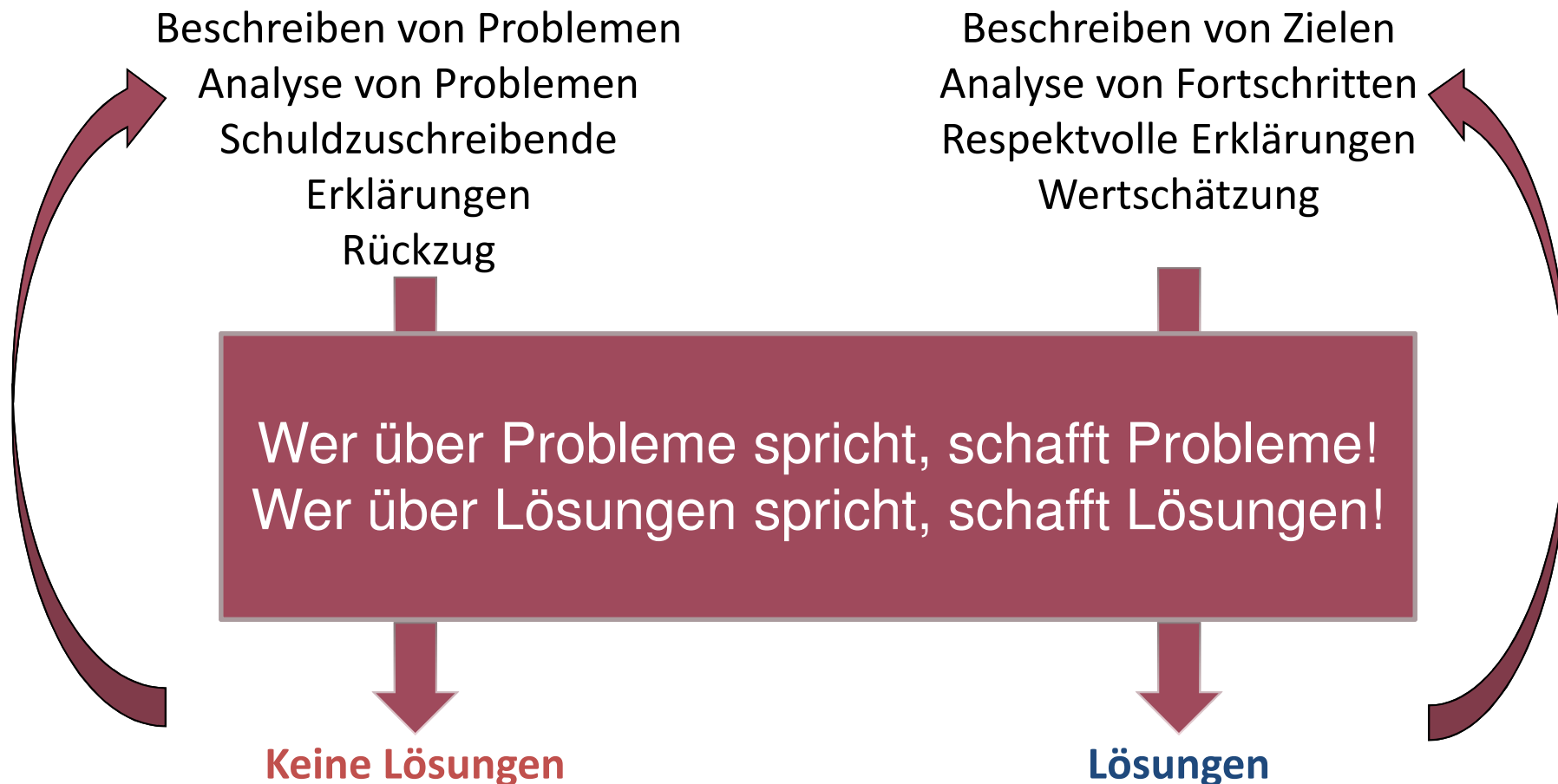
Von der Problemtrance zur Lösungstrance





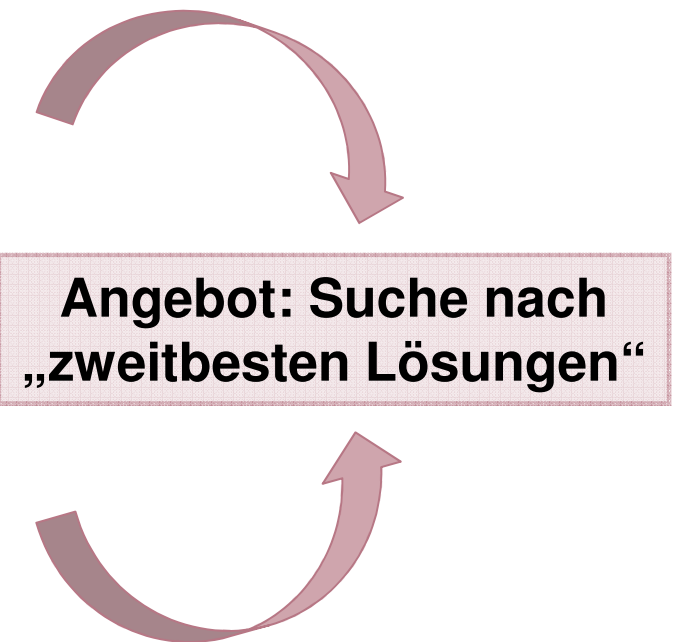
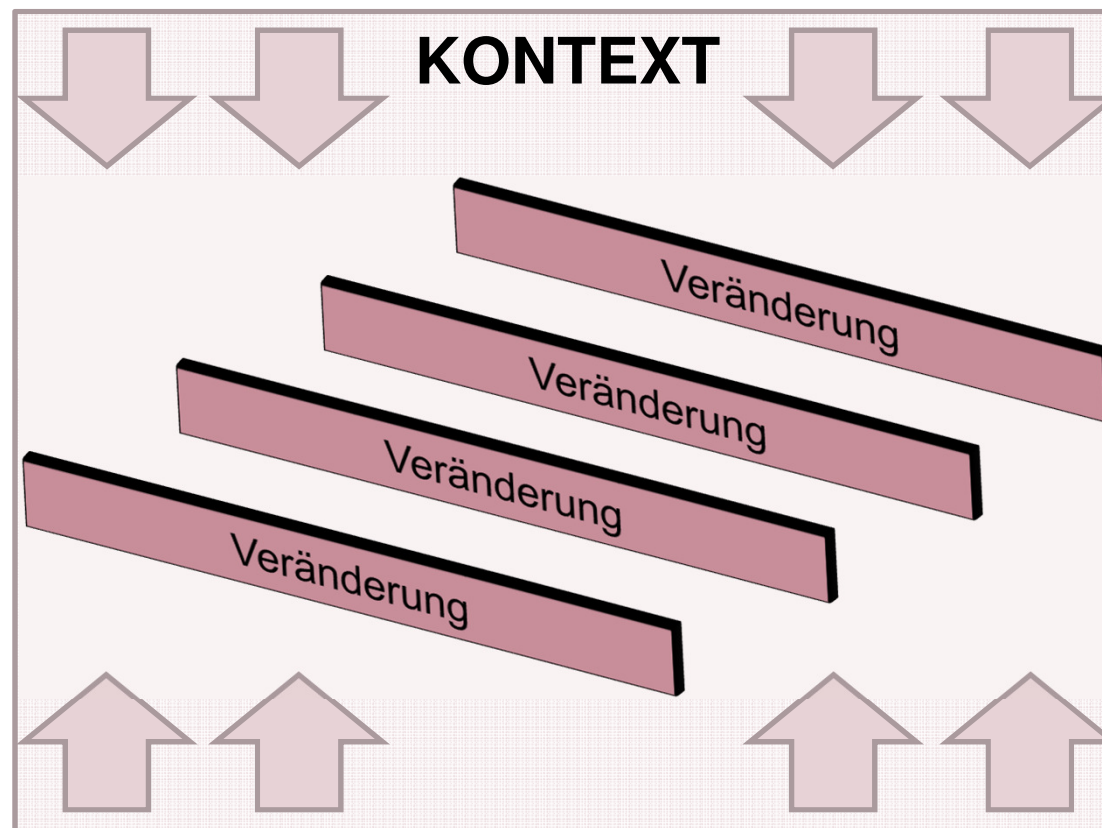
Lösungsorientierung (2)

Von der Problemtrance zur Lösungstrance





Kontext als „Restriktion“ würdigen



Coach und Führungskraft als Dauer-Suggestion



Rheinland-Pfalz
PÄDAGOGISCHES
LANDESINSTITUT





Zum Abschluss...😊

Welche Fragen haben Sie?

