

# Jahresbericht 2017

## Beratungsstelle für

## Bildungsfachleute

Zug, April 2018



Gerne informieren wir Sie über die Tätigkeiten der Beratungsstelle im vergangenen Jahr 2017 (Kapitel 1 bis 4), thematisieren den Bezug des Beratungs-Angebots zum Lehrplan 21 und lassen Sie teilhaben an unseren Projekten fürs 2018/2019 (Kapitel 5).

## 1. Beratungsvolumen 2017

Das Gesamt-Volumen der geleisteten Beratungsstunden hat im Jahr 2017 gegenüber dem Vorjahr um gut 12% zugenommen (im Jahr 2016 betrug die Zunahme im Vergleich zum Vorjahr 2015 gut 9%).

Abbildung 1: Beratungsvolumen in Stunden nach Beratungssetting

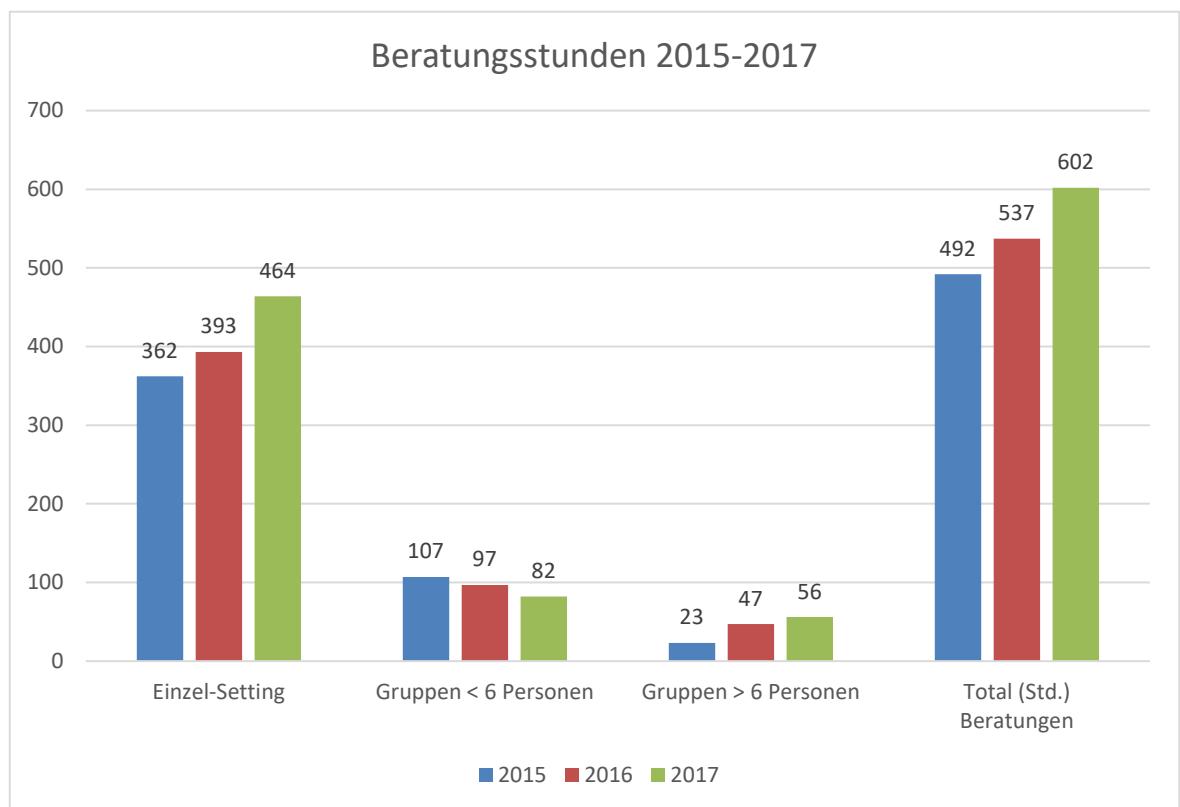


Abbildung 1 illustriert die geleisteten Beratungsstunden der letzten drei Jahre. Es handelt sich dabei um die Anzahl der effektiv geleisteten Beratungsstunden, d.h. der Aufwand für Vor- und Nachbereitung ist darin nicht eingeschlossen.

Mit einem durchschnittlichen Vor- und Nachbereitungsaufwand der Beratungsstunden von einem Faktor 1.5 (Einzelsettings) bis 2 (Gruppensettings) beläuft sich der gesamte Beratungsaufwand (ohne weitere Administrationsaufgaben) auf rund 972 Stunden (im Vorjahr 2016 auf 878 Stunden).

**Kommentar:**

Die erneute Zunahme der Beratungsstunden zeigt, dass das Coaching-Angebot der Beratungsstelle als hilfreiches und niederschwelliges, individuell zugeschnittenes Weiterbildungsangebot gezielt genutzt und geschätzt wird; es trägt zum Professionalisierungsprozess der Bildungsfachleute bei und leistet einen wesentlichen Beitrag zur Personalentwicklung in den Schuleinheiten.

**Weitere Differenzierungen**

Tabelle 1: Beratungsstunden im Einzel-Coaching differenziert nach Funktion im System

<b>Funktion im Bildungssystem (Einzel-Setting)*</b>	2016 in Stunden	2016 in Prozent	2017 in Stunden	2017 in Prozent
Mitarbeitende (Lehrpersonen, Dozierende, inkl. SHP, Studierende, Sozialpädagogik)	334	85%	362	78%
Führungspersonen	59	15%	102	22%
<b>Total Einzel-Beratungsstunden</b>	<b>393</b>	<b>100%</b>	<b>464</b>	<b>100%</b>

Tabelle 2: Beratungsstunden differenziert nach Institutionen

<b>Auftraggeber</b>	2016 in Stunden	2016 in Prozent	2017 in Stunden	2017 in Prozent
Gemeindliche Schulen (Volksschulen)	391	73%	393	65%
Weiterführende Schulen (Sek II)	75	14%	86	14%
Weitere Institutionen (auch private)	20	4%	21	4%
Studierende der PH Zug	27	5%	42	7%
Mitarbeitende (inkl. Dozierende/SL) der PH Zug	24	4%	60	10%
<b>Total Stunden Sitzung</b>	<b>537</b>	<b>100%</b>	<b>602</b>	<b>100%</b>

Die Gesamtstundenzahl in den Einzel-Settings ergibt im Verhältnis zur Anzahl der Beratungssuchenden einen Durchschnitt von 3.8 Std. Coaching pro Person.

Die Stundenzahl für *begleitende Standortbestimmungen* im Zusammenhang mit der *Intensiv-Weiterbildung (IWB)* beträgt im 2017 62h oder 13.5% (im 2016 waren es 46 Std. oder 11.7%).

**Kommentar:**

Die deutliche Zunahme der Führungs-Coachings kann aus systemischer Sicht durchaus als eine erfreuliche Entwicklung betrachtet werden: Individuelle Lernprozesse auf der Führungs-Ebene können (durch den zusätzlichen Einflussbereich der Führung) das Klima und die Kultur im System auf vielfältige Weise konstruktiv beeinflussen.

## 2. Beratungsanlässe

Thematisch spiegelt sich die bunte Vielfalt der Coaching-Kunden auch in ihren Anliegen.

Folgende Themen führten zur Kontaktaufnahme mit der Beratungsstelle:

- Persönliche und berufliche Standortbestimmung (auch im Rahmen der Intensivweiterbildung), Weiterbildungsplanung, Entwicklung von Laufbahnperspektiven, Time-out, etc.
- Selbst-Management, Resilienzstärkung, Umgang mit Belastungen
- Schul-Klasse, Classroom-Management, einzelne herausfordernde Kinder
- Eltern, Gestaltung der partnerschaftlichen Zusammenarbeit, Gespräche führen
- Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen (U-Team, SHP etc.)
- Führen und Gefürtwerden, Zusammenarbeit Schulleitung - Mitarbeitende
- Führungskultur, Führungsrolle, Personalentwicklung

Die einzelnen Beratungsanlässe werden hier nicht quantifiziert ausgewiesen, da es sich bei der prozessorientierten Beratung um vielschichtige und deshalb auch nicht mono-thematische Prozesse handelt. Entgegen der allgemeinen Vermutung machen jedoch die begleitenden Prozesse in Fällen von effektivem Burnout (mit Krankschreibung etc.) im Jahr 2017 nur einen sehr kleinen Teil der Coachings aus (< als 5 Personen). Diese Zahlen geben keinen Aufschluss über die Häufigkeit von Burnouts im Bildungssystem des Kantons Zug insgesamt, da weitere Fachpersonen aus Allgemeinmedizin, Psychiatrie, Psychotherapie, Case-Management der Pensionskasse, u.a. solche Prozesse ebenfalls begleiten.

Inwiefern das niederschwellige Coaching-Angebot der Beratungsstelle zur Prophylaxe und Burnout-Prävention effektiv beiträgt (wie viele Burnouts wir also effektiv verhindern helfen), lässt sich nicht valide messen und ausweisen. Denn letztlich dient unsere Unterstützung der ständigen professionellen Weiterentwicklung und des lebenslangen Lernens und nicht nur der Krankheitsvermeidung im engeren Sinne.

## 3. Zusatzaufträge

Als Zusatzaufträge bezeichnen wir die über den Leistungsauftrag (10h pro Bildungsfachperson) hinausgehenden Leistungen wie z.B. weiterführende Beratungen, Klasseninterventionen oder Weiterbildungen. Diese Leistungen sind kostenpflichtig. Schulen, die keinen jährlichen Pauschalbeitrag an die Beratungsstelle leisten, wird ein höherer Ansatz pro Beratungsstunde verrechnet als Partnerschulen der Beratungsstelle.

2017 wurden mit 59 Stunden im Rahmen von Zusatzaufträgen total 11577.- erwirtschaftet (3485.- im Einzelsetting, 3607.- im Kleingruppensetting und 4485.- im Grossgruppensetting).

## 4. Grundauftrag: Betriebsleitung innerhalb der PH Zug

**Stellenleitung:** Die Einarbeitungsphase der Stellenleiterin ist definitiv abgeschlossen. Allerdings erstreckten sich die sog. Antrittsbesuche in den Führungsgremien der Partnerschulen und - Institutionen auf einen längeren Zeitraum, einige Institutionen sind immer noch auf der «Warte-

Liste». Der Austausch mit den jeweiligen Führungsgremien erweist sich dabei als Bereicherung (hoffentlich für beide Seiten). Das gegenseitige Verständnis der Möglichkeiten und auch Grenzen des Angebots, das In-Erinnerung-Rufen dieser externen Unterstützung gerade auch in Personalentwicklungsprozessen gelingt in einem Face-to-Face-Gespräch differenzierter als durch schriftliche Kommunikation; insofern wird die Stellenleiterin diese Austauschgespräche auch nach der Antrittsphase gerne immer mal wieder anregen.

**Steuergruppe:** Die Installation einer kleinen Dreier-PH-Steuergruppe für die Beratungsstelle erweist sich als wichtiges Resonanzgefäß für die Stellenleitung zur Entwicklung neuer Ideen, zur gemeinsamen Reflexion einzelner Beratungsprozesse und zum Austausch und der Vernetzung zwischen den verschiedenen Bereichen der PH (Ausbildung, Weiterbildung und Beratung)

#### **Personelles: Zusammensetzung des Beratungsteams**

Die Änderungen im Team (mit Kommunikation auf der Webseite) erfolgen jeweils auf den Schuljahreswechsel im Sommer. Bestehende Beratungs-Mandate werden aber individuell zu Ende geführt, es erfolgt kein abrupter Abbruch von Beratungsprozessen.

Rückzug per Sommer 2017:

Hanspeter Brändle, Winterthur (aufgrund neuen privaten und beruflichen Herausforderungen beendeten wir die gegenseitige Zusammenarbeit leider nach nur einem Jahr)  
*Herzlichen Dank für die tolle Zusammenarbeit im letzten Jahr!*

Neu seit Sommer 2017:

Daniel Keller, Arth  
*Herzlich willkommen im Team!*

Weiterhin im Team mit dabei:

Simon Bieli, PH Zug  
Marcel Bischoff, Hedingen/ZH  
Erich Lipp, Meggen  
Barbara Lischer PH Zug  
Christine Schmid-Maibach, Oberwil bei Zug  
Gabrielle Stauffer, Horw/LU  
Gisela Ullmann, Zug  
*Auf weitere gute Zusammenarbeit!*

#### **Öffentlichkeitsarbeit**

In folgenden Bereichen war die Beratungsstelle aktiv:

- Neuer Name der Beratungsstelle wurde kreiert: Beratung für **Bildungsfachleute**
- Neuer Flyer zum Angebot ist seit letztem Herbst im Umlauf
- Erste rudimentäre Anpassungen der Webseite
- Kleine thematische Inputs in verschiedenen Gefäßen der Ausbildungslehrgänge der PH Zug
- Vorstellung und thematische Inputs in den Führungsgremien einzelner Schulen und Lehrpersonen-Teams (u.a. auch zu den Veränderungsprozessen im Zusammenhang mit dem LP 21)

## **Vernetzung**

Mit folgenden Institutionen/Vertretern war die Beratung für Lehrpersonen und Schulleitungen im Jahr 2017 im Kontakt:

- Teilnahme an der Tagung der Fachkonferenz der deutschschweizerischen Schul- und Lehrerberatungsstellen FKSBCH
- Führungsintervisionstreffen der FKSBCH
- Teilnahme an den Beiratssitzungen Weiterbildung & Beratung
- Treffen mit Vertreter/-innen der anderen Leistungsbereiche der PH Zug
- Mitarbeit in einem Projekt der FHNW zur Entwicklung einer Handy-App im Bereich Gesundheits- und Stress-Management (definitive Resultate folgen)

Aufgleisung der Mitarbeit im Forschungsprojekt des Schweiz. Nationalfonds der PH Zürich zum Thema «Selbstmanagement bei berufseinsteigenden Lehrpersonen»

## **Qualitätssicherung und Weiterbildung**

Befragungen von Beratungskunden wie auch Supervision und Weiterbildung tragen zur Sicherung der Qualität der Beratungen und auch zur Weiterentwicklung der Beratungsstelle bei. Bei kurzen Beratungen wird ein mündliches Feedback eingeholt, bei Beratungen von mehr als drei Stunden erfassen wir die Rückmeldungen neu mit einem elektronischen Evaluationsformular.

- **Evaluation der Beratungen:** Alle Personen, die nach Abschluss einer Einzelberatung die Evaluationsformulare zurück sandten, gaben an, mit der Beratung völlig oder überwiegend zufrieden zu sein. Auch bei den Beratungen von mehreren Personen erfolgte diese positive Rückmeldung.
- **Weiterbildung/Supervision/Intervision:** Alle Mitarbeitenden der Beratungsstelle sind in Berufsverband für Coaching, Supervision und Organisationsberatung BSO o.a.) einem differenzierten Qualitätssicherungssystem unterworfen. Regelmässige Weiterbildung und Intervision sind fixe Bestandteile dieser Systeme und garantieren die ständige Weiterentwicklung und professionelle Reflexion der Beratungsarbeit. Zudem trifft sich die BeratungscREW mindestens einmal im Jahr an der PH Zug zu einem gemeinsamen Intervisions- und Austauschgefäß; einmal jährlich findet ein individuelles Standortgespräch mit der Stellenleitung statt.

## **5. Ein- und Ausblick**

### **Einblick: Das Angebot der Beratungsstelle im Kontext der Einführung Lehrplan 21**

Der Einführungsprozess des Lehrplans 21 macht auch vor der Beratungsstelle nicht Halt.

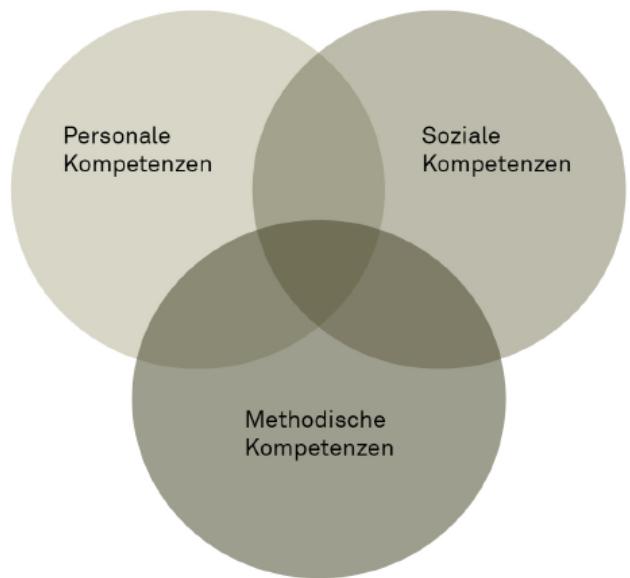
Es ist erfreulich, dass etliche Lehrpersonen im Coaching konkret Bezug nehmen auf ihre Einschätzungen im sog. «Se-Ko-Tool» (Selbsteinschätzung und Eruierung ihres Weiterbildungsbedarfs) im Zusammenhang mit dem LP 21. Daraus ergeben sich spannende Reflexionsprozesse.

Gleichzeitig wird die Beratungsstelle angefragt, um vor Ort mit einzelnen Schulteams die anstehenden Veränderungsprozesse und deren Auswirkungen auf die eigene Berufsidentität und das Berufsverständnis zu reflektieren und damit einhergehende emotional verunsichernde Prozesse zu begleiten und verständlich zu machen.

Es kommt denn auch nicht von ungefähr, dass sich das Angebot der Beratungsstelle, das sich im sog. psychosozialen Bereich bewegt, viele Berührungspunkte mit dem LP 21 hat: Die beschriebenen überfachlichen Kompetenzen der Schülerinnen und Schüler entsprechen in grossem Masse den Kern-Kompetenzen professioneller Fachpersonen im sozialen und pädagogischen Bereich.

Abbildung 2: Überfachliche Kompetenzen (Auszug aus dem Lehrplan 21)

- **Personale Kompetenzen** (Selbstreflexion, Selbstständigkeit und Eigenständigkeit)
- **Soziale Kompetenzen** (Dialog- und Kooperationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit und Umgang mit Vielfalt)
- **Methodische Kompetenzen** (Sprachfähigkeit, Informationen nutzen und Aufgaben/Probleme lösen)



«Überfachliche Kompetenzen sind für eine erfolgreiche **Lebensbewältigung** zentral»

So werden die detaillierten Erläuterungen im LP 21 eingeleitet. Da das «Leben» auch bei uns Erwachsenen noch nicht abgeschlossen ist, geht das Lernen und die Kompetenzentwicklung in diesen Bereichen selbstredend auch bei uns weiter! Um die Schülerinnen und Schüler in der Entwicklung ihrer überfachlichen Kompetenzen professionell zu begleiten, muss ich als Lehr- und/oder Führungsperson diese Kompetenzen ständig weiterentwickeln und im Auge behalten.

Individuelles und/oder gemeinsames Coaching eignet sich im hohen Masse, um solche Kompetenzen anzuregen, zu überprüfen und weiter zu entwickeln, dies zeigen auch die Forschungen rund um das Thema «Lernen im Prozess der Arbeit» (u.a. Dehnhostel 2017: Lernen im Prozess der Arbeit als Kompetenzentwicklung).

#### **Ausblick zum ersten: Vertiefung der Zusammenarbeit mit der WB**

Im Kontext der Einführung des LP 21 und der Erprobung neuer Weiterbildungsformate und Gefässe vertieft sich ganz natürlich auch die Zusammenarbeit zwischen dem Bereich Weiterbildung und der Beratungsstelle. Ein Stichwort ist hier das sog. «Blended Coaching», eine Kombination von Schulungselementen mit Coaching-Sequenzen (bereits angedacht und erprobt in den «Sandwich-Kursen»). Die Zusammenarbeit wird auch im laufenden Jahr 2018 weiter gefestigt.

#### **Ausblick zum zweiten: SNF-Forschungsprojekt der PH Zürich**

«Die Kunst, sich als Lehrperson selbst zu managen!» So der Titel eines Forschungsprojekts im Bereich Selbstmanagement und Selbstregulation bei berufseinsteigenden Lehrpersonen der PH

Zürich. Die Stellenleiterin arbeitet als Coach mit und erhält Einblick in mögliche Konzepte, Gefässe und «Tools» für die Berufseinstiegsphase. Zu gegebener Zeit werden wir gemeinsam mit der Projektleitung der PHZH über erste Ergebnisse und Erkenntnisse berichten, die sicher auch für die PH und den Kanton Zug von Relevanz sein können.

#### **Ausblick zum dritten: künftige Finanzierung des Beratungsangebots**

Der Kantonsrat Zug hat beschlossen, seinen finanziellen Beitrag in Bezug auf das Beratungsangebot für die gemeindlichen Schulen zu streichen – und dies rückwirkend auf den 1. Januar 2018. Somit fallen uns bereits im laufenden Jahr in diesem Bereich 50% der bisherigen Ressourcen weg. Wir nehmen das Gespräch mit den Rektoren und den Schulpräsidien auf und sind zuversichtlich, dass wir sowohl für das laufende Jahr 2018 wie auch für die kommenden Jahre das niederschwellige Coaching-Angebot aufrechterhalten können. Grundsätzlich werden per 2019 Anpassungen jedoch notwendig sein (das frei abzurufende Stunden-Budget inkl. Tarif-Struktur wird einer Überprüfung unterzogen, neue Angebots-Szenarien werden entworfen und mit den Partnern diskutiert und die weitere Zusammenarbeit auf klare schriftliche Vertragsgrundlagen gestellt).

Wir freuen uns auf die weiterhin gute Zusammenarbeit!

Zug, im April 2018

Christine Hofer  
**Leiterin Beratung für Bildungsfachleute im Kanton Zug**

#### **Mitarbeitende auf Mandats-Basis**

Simon Bieli, PH Zug  
Barbara Lischer, PH Zug  
Marcel Bischoff, Hedingen/ZH  
Daniel Keller, Arth/SZ  
Erich Lipp, Meggen  
Christine Schmid-Maibach, Oberwil bei Zug  
Gabrielle Stauffer, Horw/LU  
Gisela Ullmann, Zug

#### **Leitung Weiterbildung & Beratung**

André Abächerli