

Inhalt

Vorwort zur zweiten, aktualisierten Auflage	9
1. Multiprofessionelle Kooperation: Merkmale und Herausforderungen	10
Gruppe oder Team – Kooperation und Teamarbeit	11
Vier Begründungen für Teamentwicklung	12
Mögliche Ziele der Teamentwicklung	14
Ein gemeinsames Leitbild als »gehobener Hausverstand«	15
2. Das notwendige Mindset: Psychologische Sicherheit als Basis multiprofessioneller Teamentwicklung	17
Multiprofessionelle Teams brauchen spezifisches, berufsbezogenes Vertrauen	19
Multiprofessionelle Zusammenarbeit benötigt in VUCA-Zeiten psychologische Sicherheit	19
Psychologische Sicherheit ist eine Systemeigenschaft und prägt die Schulkultur	20
Schulleitung und psychologische Sicherheit: Humble Leadership	20
Psychologische Sicherheit, ambitionierte Leistungsstandards und Selbstkompetenzen: Multiprofessionelle Zusammenarbeit als High Performing Team	22
Empathieberufe benötigen Selbstkompetenzen	24
Ein World-Café für eine bessere multiprofessionelle Zusammenarbeit	25
3. Modelle und Varianten der Teamentwicklung	27
Theorie der Gruppenreflexivität – Aufgaben- und Beziehungsorientierung	27
Forming, Norming? Von wegen!	29
Das Team-Dreieck: Drei Kraftquellen einer Gruppe	30
Rolle der Schulleitung bei der Teamentwicklung: Unterstützungsstrukturen schaffen und Teamfähigkeit vorleben	31
Zusammensetzung und Rollen in erfolgreichen Teams	33
Das Modell der neun Teamrollen (Belbin)	33

Gruppenvorteile und Gruppennachteile	37
Elf Erfolgsfaktoren für multiprofessionelle Teamentwicklung	39
4. Von der Steuergruppe zur Fokusgruppe: Auch multiprofessionelle Kooperation braucht Steuerung	42
Begriffe und Etablierung	42
Arbeitsvoraussetzungen der Steuergruppe	44
Kompetenzen für Steuergruppenmitglieder	48
5. Kommunikation im Team: Vom »Runterladen« zum »schöpferischen Zuhören«	53
Aus der entstehenden Zukunft führen:	
Bildung eines kreativen Kernteam	55
Das individuelle Feedback: Forschungsergebnisse und Regeln	56
Voraussetzungen für die Offenheit gegenüber einer Rückmeldung	57
6. Unterrichtsentwicklung im Team: Der Ansatz der Change Leadership Group	59
Dualer Fokus: Äußere und innere Aufmerksamkeit verbinden	59
Die persönliche Seite von Veränderungsprozessen	59
Die organisatorische Seite von Veränderungsprozessen	61
7. Wie die Qualität von Teamsitzungen verbessert werden kann: Spielregeln, Teamcharta und Mindful Meetings	65
Kleines 1 x 1 des Sitzungsmanagements: Sitzungs-Canvas nutzen	65
Besprechungsregeln für effektive Sitzungen:	
Mit Augenmaß Überdosierung vermeiden	67
Achtsame Kommunikation in Teambesprechungen:	
Mindful Meetings gestalten	68
Thinking Circle: Konsequenter Fokus auf Besprechungsqualität	69
Weitere Methoden der Sitzungsauswertung	71
8. Methoden zur Selbstreflexion im Team: Impact Orientation erreichen	74
Der Teamdiagnose-Bogen mit vier Ansatzpunkten der Teamentwicklung	75
Übung: Erfahrungen in Herkunftsgruppen	75

Übung »Teamwappen«: Meine Erfahrungen mit Teamarbeit	77
Leitfaden »Teamarbeit starten und reflektieren«	78
Fragebogen zur Messung des Teamgeistes (»Teamness«)	78
Agile Mikromethode »Keep, Start, Stop«	80
Übung: Spielregeln für erfolgreiche Kommunikation	80
Leitfaden »Teamarbeitsprozess«	81
Fragebogen: Problemlösungsinventar für Teams	82
Fragebogen zum Teamstatus	83
Übung: Arbeit mit den drei Kraftquellen (»Team-Dreieck«)	85
Übung »Vielfältige Perspektiven in multiprofessionellen Teams«	86
Übung: Rollen in einer Schifffahrtsmannschaft	89
9. Fortbildung als Großgruppenmoderation: Das World-Café	90
World-Café und multiprofessionelle Kooperation	92
Zwei Beispiele des World-Cafés:	
Fragestellungen zur Einführung des Ganztages und der Inklusion	92
Schlussbemerkung: Multiprofessionelle Teams weiterentwickeln, Reflexionsprozesse initiieren und dabei Reflexionsüberlast vermeiden	94
Anhang	96
Literaturverzeichnis	99