

Schulleiterinnen und Schulleiter – Einige mögliche Perspektiven für Focusing an Ihrer Schule

Elmar Kruthoff

Anfangs lernen Sie Focusing in Übung und Theorie als eine strukturierte Methode für sich selbst kennen. Mit der Zeit wird Focusing dann flüssiger und selbstverständlicher. Es entsteht eine natürlicher Autorität im Umgang mit dem eigenen Erleben und Handeln. Sie lernen, sich im Rahmen ihrer Rolle als gesamte Person einzubringen – professionell, d.h. gerade auch mit Unschärfen und noch zu entwickelnden Entscheidungen: Offen, empathisch, zuhörend, nach stimmigen Lösungen suchend, als Mensch anwesend.

Welche Möglichkeiten gibt es für die Anwendung von Focusing als Schulleiterin oder Schulleiter? Dies hängt wohl zusammen mit den Zielen, die Sie verfolgen oder den Werten, die Sie entwickeln und leben möchten; für sich persönlich, für den Umgang mit Kolleginnen und Kollegen, für den Umgang mit Schülern und Eltern; oder für die Kultur an der Schule.

Hier ist eine – unvollständige – Liste möglicher Anwendungen von Focusing:

1. Persönliche Anwendung

- a. Sammlung und Raum, um sich mit schwierigen Situationen auseinanderzusetzen, sich zu klären, Kraft zu tanken, sich vorzubereiten oder um Ideen, Werte, Ziele oder Strategien zu entwickeln
- b. Eigene Muster und Reaktionen kennenlernen sowie Vertrauen in die eigenen Prozesse und Intuition entwickeln, stärken und pflegen; Gefühle schnell erfassen und als Signale erkennen lernen
- c. Kollegiale Unterstützung auf Leitungsebene
- d. Positiver Umgang mit Fehlern und Kritik
- e. Aussagen in Konflikten und bei starken Emotionen schneller analysieren, mitfühlen und lösen können
- f. Umgang mit wertvollen Informationen: Die Fähigkeit mit vagen, neu entstehenden, ambivalenten Ideen arbeiten zu können
- g. Die eigene best practice entwickeln für den Umgang mit Mitarbeitern, die Gestaltung der Arbeit, die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben usw.

2. Rollenmodell durch die Leitung mit Focusing-Kompetenz in Meetings und jeglichen kollegialen Begegnungen (Kontaktpunkte)
 - a. Den eigenen Umgang mit sich selbst und bspw. Entscheidungsprozessen sichtbar machen
 - b. Unterstützung, Zuhören bei unklaren, sich entwickelnden, nur am Rande wahrgenommenen Sachverhalten
3. Strukturelle Unterstützung eines sich gegenseitig fördernden Umgangs miteinander einrichten; d.h. die konsequente Durchsetzung verschiedener Prinzipien bzw. Regeln in Besprechungen, z.B.
 - a. Hohe Aufmerksamkeitsqualität
 - b. Hoher Anteil von Anerkennung
 - c. Vermeidung interner Konkurrenzkämpfe
 - d. Vermeidung von Hektik
 - e. Gleiche Zeitanteile anbieten
 - f. Vermeidung der Tabuisierung von Gefühlen
 - g. Gegenseitiger Respekt
4. Beratung und Unterstützung für Kolleginnen und Kollegen
 - a. Indirekt im Gespräch
 - b. Direkt im Co-Focusing
5. Aufbau von Peer-Focusing durch Bildung von Unterstützungsteams bei Einstellungsbeginn
6. Direkter Unterricht - Organisation externer Schulungen
 - a. Schrittweiser Aufbau von Focusing-Kompetenz im Kollegium
 - b. Ausbildung schulinterner Focusing-Beauftragter mit der Fähigkeit zu unterstützen und zu unterrichten