

Kollegiale Beratung

Constanze Gruhle

Kurzerklärung

Kollegiale (Fall-)Beratung wird mitunter auch „Intervision“ oder „Peer-Group-Beratung“ genannt. Dabei handelt es sich um eine Gruppe von Personen/Kolleginnen und Kollegen gleichrangiger Kompetenz, die auf Basis ihrer Erfahrungen zu bestimmten Problemsituationen auf freiwilliger Basis nach praxisorientierten Lösungen sucht.

Kollegiale Beratung – Zweck und Nutzen

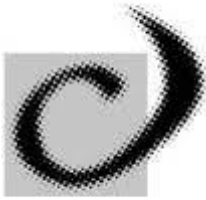
Als Lehrende/r an einer Kunst- und Musikhochschule ist es alltäglich, vielen Personen zu begegnen – Studierenden, Kolleginnen und Kollegen, Weisungsbefugten, Personen aus anderen Bereichen, Mitglieder der Verwaltung und studentischen Hilfskräften... Ab und zu tauchen berufliche Situationen auf, die schief laufen oder für die kein gutes Vorgehen einfällt. Das Interessante dabei ist, dass sich an anderer Stelle innerhalb der Kunst- und Musikhochschule Personen mit den gleichen Situationen herumschlagen und sich fragen, was unternommen werden könnte. Warum also nicht das Wissen der Gruppe nutzen? Manchmal hat die eine oder der andere schon einen Weg durch die Situation gefunden. Im Rahmen einer kollegialen Beratung können neue Perspektiven und Lösungsansätze durch die Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen gewonnen werden.

Vorteile der Kollegialen Beratung

- die Entlastung der/des Einzelnen durch die Kompetenz der Gruppe
- die Gewinnung von Anregungen und Handlungsoptionen
- die Ermöglichung eines unbeschwertem Blicks auf Ungereimtheiten und Konflikte im Alltag
- die Ermöglichung des Aufbaus einer inneren Distanz zu schwierigen Situationen

Grenzen der Kollegialen Beratung

- die Bearbeitung von private und persönliche Themen
- die Bearbeitung von Konflikten oder Spannungen zwischen den Teilnehmern der Beratungsgruppe
- die Bearbeitung von allgemeinen Organisationsfragen



Eine gute Gruppengröße für eine Kollegiale Beratung liegt bei fünf bis zehn Personen. Pro Fall können 40 bis 90 Minuten Zeit eingeplant werden. Der Beratungsprozess wird durch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer selbst gesteuert und folgt einem eindeutig festgelegten Ablauf mit wechselnden Rollen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Der Ablauf einer Kollegialen Beratung

1. **Casting/Rollenverteilung (5-10 Minuten):** Die Rollen werden besetzt: eine Moderatorin/ein Moderator, eine Fallgeberin/ein Fallgeber, kollegiale Beraterinnen/Berater, Protokollantin/Protokollant (ggf.), Prozessbeobachterin/Prozessbeobachter (ggf.), Zeitwächterin/Zeitwächter (ggf.).

Wer hat eine zu klärende berufliche Situation zur Beratung mitgebracht? Liste anfertigen hilft!

Mögliche Anliegen oder Praxis-Fälle könnten sein:

- "Einer meiner Schüler lässt in letzter Zeit deutlich in seiner Leistung nach. Wie kann ich mit ihm darüber ins Gespräch kommen?"
- "Ich stehe als Lehrender am Anfang eines neuen Projektes. Wie kann ich den Auftakt so gestalten, dass sich alle wirklich engagieren?"
- „Ich habe eine neue Funktion im Fachbereich übernommen. Wie schaffe ich es, meiner neuen Rolle gerecht zu werden?“

Während des Prozesses kann eine Visualisierung von Schlüsselfrage, Ideen und Optionen hilfreich sein. Daher sollten Flipchart, Moderationskoffer und Stuhlkreis bereit stehen.

2. **Falldarstellung (5-10 Minuten):** Die Fallgeberin/der Fallgeber berichtet aus seiner subjektiven Perspektive. Der Fall kann anonymisiert sein. Die Moderatorin/der Moderator unterstützt durch klärendes und fokussierendes Fragen (und ggf. Visualisierung am Flipchart).

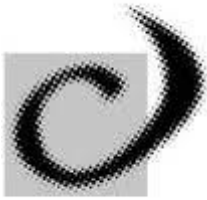
Die Beraterinnen/ Berater hören nur zu und beobachten die Fallgeberin/den Fallgeber.

3. **Schlüsselfrage (5 Minuten):** Das Anliegen wird geklärt und eine Schlüsselfrage formuliert. Sie umreißt, was sich die Fallgeberin/der Fallgeber als Ziel der Beratung wünscht.

„Wie kann ich...?“

4. **Rückfragen aus der Gruppe (5-15 Minuten):** Die Gruppe kann der Fallgeberin/ dem Fallgeber Nachfragen stellen um den Sachverhalt nachvollziehen und verstehen zu können.

Diese Verständnisfragen der Kollegialen Beraterinnen und Berater sind geleitet von den Fragen:



- Was ist mir noch unklar?
- Was muss ich noch wissen, um die Fallgeberin/den Fallgeber wertvoll zu unterstützen?

Die Antworten der Fallgeberin/des Fallgebers werden nur zur Kenntnis genommen und nicht diskutiert.

5. **Beratung (10 Minuten):** Die Beraterinnen und Berater der Gruppe formulieren ihre Gedanken zum Fall. Mitunter können sie die Rolle einer Person im Fall einnehmen und aus deren/dessen Perspektive sprechen. Die Fallgeberin/der Fallgeber hört nur zu und lässt die Ideen auf sich wirken.

Eine Protokollantin/ein Protokollant kann die Beiträge notieren. Je nach Zeitkapazitäten und Erfahrung der Beraterinnen und Berater kann die Moderatorin/der Moderator auch bewährte Methoden aus ihrem/seinem Methodenrepertoire zur Auswahl stellen, z.B. Brainstorming, Kopfstandmethode, ...

Am Ende dieser Phase stehen verschiedene Vorschläge zum Anliegen der Fallgeberin/des Fallgebers.

6. **Reaktionen von der Fallgeberin/vom Fallgeber (5 Minuten):** Der/die Fallgeber/in nimmt Stellung zu den Anregungen der Gruppe, erklärt, welche Ideen sie/er in Bezug auf ihre Schlüsselfrage bedenkenswert und hilfreich findet und zieht ein Resümee. Sie/er bedankt sich für die Unterstützung.

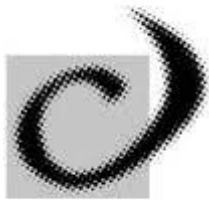
Damit endet ein Zyklus der kollegialen Beratung, und die Gruppe kann mit einer Neuverteilung der Rollen (Casting) fortfahren. Für eine weitere kollegiale Beratung weiter mit Phase 1: Casting/Rollenverteilung.

Die Schritte können variieren. So kann zum Beispiel bereits zu Anfang eine Schlüsselfrage/ein Anliegen formuliert werden. Nach den Rückfragen wird diese noch einmal betrachtet und gegebenenfalls abgeändert.

Oft einigen sich die Gruppenmitglieder zu Beginn eines Gespräches, die Inhalte vertraulich zu behandeln, denn dies ist die Basis, um sich zu öffnen und (Konflikt-)Fälle einzubringen. Regeln sollten miteinander vereinbart werden.

An vielen Hochschulen wird diese Form der Beratung regelmäßig durchgeführt, sei es als kollegiale Mittagspause oder als Stammtisch. Oft bleibt die Gruppenzusammensetzung in den regelmäßigen Treffen gleich und die Termine stehen über einen längeren Zeitraum fest (ca. zwei im Semester). So können kollegiales Verständnis vertieft, Erfahrungswerte gemeinsam genutzt und mitunter auch tiefergehende Probleme eingebracht werden.

Initiiert werden kann eine Kollegiale Beratung besonders gut über persönlichen Kontakt oder einen gemeinsamen Bezug (beim Zertifikatsprogramm "Die Kunst der Lehre" ist das bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Kollegialen Beratung der Lehrhintergrund und der Wille, die eigene Lehre weiterzuentwickeln). Wir werden in allen Modulen kollegiale Beratungen zu wechselnden Themen durchführen und Variationen dieser Methode einführen.



Hochschule für Musik
und Darstellende Kunst
Frankfurt am Main

Quellen und weiterführende Links:

<http://bildungsagenten.org/kollegiale-beratung/>

<https://www.jbt.de/kollegiale-beratung-guter-rat-ist-nicht-teuer/>

<http://www.kollegiale-beratung.de/>

Weiterführende Literatur:

Tietze, K.-O.: Kollegiale Beratung. Problemlösungen gemeinsam entwickeln, Rowohlt Taschenbuch Verlag, Reinbek bei Hamburg, 2012