

## STANDPUNKT

## » Kollegiale Supervision: (k)ein Merkmal von Weiterbildungspraxis

Kollegiale Beratung oder kollegiale Supervision ist eine Methode, die in vielen nicht nur pädagogischen Arbeitsfeldern eine Rolle spielt. Gerne wird sie als Feuerwehr genutzt, vor allem dann, wenn keine oder wenig Gelder zur Verfügung stehen oder keine Notwendigkeit gesehen wird, eine erfahrene Beraterin von außen zu holen. Wie titelte Spiegel Online 2013: „Beraten können wir uns selbst“.

Folgt man diesen Gedanken, wird schnell klar: Kollegiale Beratung scheint unter bestimmten Bedingungen eine leicht erlernbare, unkomplizierte und zudem preiswerte, aber dennoch wirksame Form der Beratung zu sein. Dafür sprechen die gut einsetzbaren Ablaufschemata verschiedener Autoren, anhand derer man leicht in kollegiale Beratung einsteigen kann. Vertrauen, Vertraulichkeit, Unterstützung und Wertschätzung vorausgesetzt, stellt kollegiale Beratung eine gute Methode dar, mit der Probleme oder Blockaden in Beratung und Kommunikation entdeckt und gelöst werden können.

### Kollegiale Supervision als Standardmethode in der Qualitätsentwicklung?

Man kann aber noch weiter denken, kollegiale Supervision kann nicht nur als psychosoziale Entlastungsmethode dienen, sondern im Rahmen des Qualitätsmanagements zu Qualitätsverbesserung und Qualitätssicherung gewinnbringend eingesetzt werden. Viele Weiterbildungsanbieter sind heutzutage nach einem der gängigen Zertifizierungsverfahren (z. B. Gütesiegel, azav, certqua u. a.) zertifiziert, an den Hochschulen ist nicht nur im Bereich der Weiterbildungsangebote (Weiterbildungsmaster etc.) vorgeschrieben, eine Akkreditierung zu erlangen – Qualitätsmanagement in möglichen Ausprägungsformen ist also ein normaler Bestandteil der Weiterbildung geworden. Daher stellt sich die Frage, warum kollegiale Supervision, ist sie denn so ein gutes Werkzeug, nicht als Standardmethode in die Qualitätsentwicklung integriert wird. Spricht man mit Qualitätsbeauftragten, wird kollegiale Supervision vielfach bestenfalls als ein zusätzliches, ggf. in Notfällen einzusetzendes Werkzeug betrachtet. Gleichzeitig findet man Projekte, die darauf hindeuten, dass kollegiale Supervision als Möglichkeit für die Personalentwicklung anerkannt und ausprobiert wird.

Was spricht für eine Installation kollegialer Supervision als Merkmal von Qualitätsentwicklung

in der Weiterbildung?

Es gibt eine Reihe von Themen des Qualitätsmanagements in Weiterbildungseinrichtungen, im Rahmen derer kollegiale Supervision gewinnbringend eingesetzt werden könnte: An erster Stelle sind alle Qualitätsentwicklungsbereiche zu

nennen, die sich mit Personalentwicklung beschäftigen. Unter Personalentwicklung soll hier neben der beruflichen, persönlichen und sozialen Förderung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen alles gefasst werden, was der Verwirklichung und Umsetzung der Qualitätsziele und Förderung der Qualitätsentwicklung einer Weiterbildungseinrichtung dient. Der Berufsalltag der hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Weiterbildungseinrichtungen verändert sich schnell, die Anforderungen steigen ähnlich anderen Berufsfeldern. Gesellschaftlicher Wandel und schnelle Anpassung sind ein Kennzeichen der heutigen Arbeitswelt. Hier kann kollegiale Beratung gewinnbringend einerseits zur emotionalen Entlastung dienen, andererseits aber auch den gemeinsamen roten Faden in der Weiterentwicklung der Bildungsangebote gewährleisten. Je vielfältiger die Zusammensetzung des Teams (Verwaltung, Beratung, Pädagogisches Personal, Lehrende, Hausmeisterei usw.) ist, desto mehr kann die Synergie aller genutzt werden. Aber auch die Felder Beratung und Dienstleistung am Kunden sowie Qualitätszielentwicklung und Ressourcenmanagement profitieren von dieser Form der Einbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Viele andere Bereiche sind denkbar.

In den Hochschulen ist noch eine weitere Nutzungsform der kollegialen Beratung bekannt. Angelehnt an die Vorgaben von ISO wird hier die kollegiale Beratung als Audit bzw. Begutachtungsverfahren ausprobiert. Die gegenseitige Beratung, gemeinsame interne Audits und das Kennenlernen der „Lösungen der Anderen“ führen dabei zur gemeinsamen Entwicklung von Verbesserungsmaßnahmen. Nun ist der Konkurrenzkampf unter den Hochschulen sicher weniger ausgeprägt als unter den klassischen Weiterbildungseinrichtungen, dennoch ist es ein



Dipl.-Päd. Cathrin Germing

selbständig mit CaGe-Bildungsdienstleistungen, Greven

info@cage-bildungsdienstleistungen.de

www.cage-bildungsdienstleistungen.de

Phase	Was passiert?	Was ist das Ergebnis?	Wer trägt was dazu bei?
Casting	Die Rollen werden besetzt: Moderator, Fallzähler, Berater	Fallzähler und Moderator nehmen ihre Rollen ein	Der Moderator wird gesucht, Teilnehmer benennen ihr Thema kurz, ein Fallzähler wird ausgewählt
Spontanerzählung	Der Fallgeber gibt Informationen zu seinem Thema	Alle Teilnehmer haben den Fall in groben Zügen verstanden	Der Fallzähler berichtet und wird dabei vom Moderator begleitet
Schlüsselfrage	Eine Schlüsselfrage wird gesucht	Alle Teilnehmer haben die Schlüsselfrage des Fallzählers verstanden	Der Fallzähler formuliert eine Schlüsselfrage und wird dabei vom Moderator unterstützt
Methodenwahl	Ein Beratungsmodul aus dem Methodenpool wird gewählt	Die Methode zur Bearbeitung der Schlüsselfrage steht fest	Der Moderator leitet die Auswahl eines Moduls an, der Fallzähler und die übrigen Teilnehmer machen Vorschläge
Beratung	Die Berater geben ihre Ideen und Vorschläge im Stil des ausgewählten Beratungsmoduls	Der Fallzähler hat Ideen und Anregungen gemäß der Methode erhalten	Die Berater formulieren ihre Beiträge passend zur Methode, der Moderator achtet auf die Zeit, ein Sekretär notiert die Beiträge mit
Abschluss	Der Fallzähler resümiert die Beiträge der Berater und nimmt abschließend Stellung	Die kollegiale Beratung ist abgeschlossen	Der Fallzähler berichtet, welche Anregungen für ihn wertvoll waren und bedankt sich abschließend

Ablaufübersicht und Aufgaben der Beteiligten

Gedankenspiel wert, wenn man sich vorstellt, alle Einrichtungen einer Region würden sich in Bezug auf Qualitätsentwicklung gegenseitig kollegial beraten. Was würde passieren? Auf der einen Seite bekäme die konkurrierende Einrichtung Einblick in die eigenen inneren Strukturen, auf der anderen Seite könnte man im Rahmen einer solchen kollegialen Beratung gemeinsam an der Entwicklung tragfähiger gemeinsamer Konzepte der Weiterbildung im Umfeld arbeiten. Kooperationen bestehen in vielen Feldern der staatlich anerkannten Weiterbildungseinrichtungen bereits. Viele dienen jedoch vor allem der gemeinsamen Abrechnung, kleine Weiterbildungseinrichtungen hätten sonst kaum Chancen, die geforderten Teilnehmerstunden zu erreichen. Die formalen Kooperationen könnte man in Form von regelmäßigen, fest installierten kollegialen Beratungen ausbauen, vertiefen und für die gemeinsame Qualitätsentwicklung nutzbar machen. Das

würde insgesamt die Qualität im Weiterbildungsbereich heben und damit eine erweiterte Markterschließung ermöglichen. Dabei kann es nicht darum gehen, den Weiterbildungsanbieter als Ganzen zu auditieren, sondern ein Teilnehmer einer solchen kollegialen Beratung kann ein Thema, einen Bereich oder Prozesse aussuchen, die es gemeinsam zu reflektieren gilt. Wenn dies reihum und im gegenseitigen Vertrauen geschieht, kann daraus eine gewinnbringende Weiterarbeit entstehen. Ein allgemeingültiges Qualitätsmerkmal von Weiterbildung ist, zeit- und zweckgemäße Dienstleistungen und Angebote vorzuhalten. Dies kann aber nur gelingen, wenn die Weiterbildungseinrichtungen selbst die Veränderungen in die Hand nehmen und aus einem konkurrierenden Gegeneinander in vielen Regionen ein weiterführendes Miteinander machen. Der starke Konkurrenzkampf unter den Weiterbildungseinrichtungen steht diesem Setting dabei leider möglicherweise im Wege.

### Qualitätsverbesserung durch Eigen- statt Fremdmotivation

Es gibt noch ein weiteres Argument, das für den standardmäßigen Einsatz kollegialer Beratungs- bzw. Supervisionssettings im Weiterbildungsbereich spricht: In vielen Fällen wird Qualitätsentwicklung mehr von außen als von innen initiiert. Die Motivation speist sich aus gesetzlichen Vorgaben, Anregungen von Unternehmensberatungen oder ganz konkret der Drohung, keine staatliche Anerkennung zu behalten, wenn man kein Qualitätsmanagementsystem vorweisen kann. Die Bearbeitung der von außen vorgegebenen Standards und Kennmarken kann zwar ein erster Schritt zur Installation eines Qualitätsmanagementsystems sein, soll Qualitätsmanagement in der Einrichtung aber zum Leben erweckt werden, bedarf es einer Motivation, die sich von innen heraus speist. Kollegiale Beratung im Team, mit befreundeten Einrichtungen oder sogar allen Einrichtungen in der näheren Umgebung kann hierbei ein wertvolles Werkzeug sein.

Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung ist ein notwendiger, aber auch viele Ressourcen bindender Anspruch im Bildungssektor. Kollegiale Beratung kann bei allen Vorbehalten dieser Methode gegenüber ein wertvolles Mittel der Qualitätssicherung in der Weiterbildung sein.