

Das Allgemeine Promotionskolleg: D1 Kollegiale Beratung für Promovierende

Kurzinformation¹

Zum Hintergrund

Die Promotionszeit ist für die meisten Doktorand/innen mit typischen Schwierigkeiten verbunden: Sei es, dass Motivationskrisen auftreten, die Finanzierung wackelt, es Unstimmigkeiten mit den Betreuenden gibt, das Forschungsvorhaben ins Stocken geraten ist oder schwierige Karriereentscheidungen getroffen werden müssen. Nicht alle Doktorand/innen erhalten in diesen Fällen Zuspruch und Ratschläge aus der Arbeitsgruppe, von Betreuer/innen, Kollegiat/innen oder Kolleg/innen. Darüber hinaus wollen auch nicht alle Doktorand/innen ihre Sorgen und Zweifel im Arbeitsumfeld besprechen.

Um den Austausch der Promovierenden untereinander so zu fördern, dass diese den größtmöglichen Nutzen daraus ziehen, fördert das Allgemeine Promotionskolleg (APK) der JGU kollegiale Beratungsgruppen unter den Promovierenden der Mainzer Universität.

Kollegiale Beratungsgruppen im Rahmen des APK bieten die Möglichkeit, unabhängig von den jeweiligen Rahmenbedingungen **promotions- und arbeitsrelevante Fragen** mit Gleichgesinnten zu besprechen und gemeinsam Lösungsvorschläge zu erarbeiten. Die Beratungsgruppen bieten einen geschützten Raum, in dem Fragen vertraulich behandelt werden, und sowohl Ratsuchende als auch Beratende auf Augenhöhe miteinander kommunizieren.

Was ist „Kollegiale Beratung“?

Kollegiale Beratung ist ein *methodengestütztes, strukturiertes Beratungsformat*, bei dem sich eine Gruppe von Personen mit einem vergleichbaren beruflichen Erfahrungshorizont und Status über Themen, Fragen und Probleme aus ihrer beruflichen Praxis austauscht und gegenseitig berät. Das Besondere an diesem Format ist dabei, dass die Beratung ausschließlich von den Teilnehmenden selbst durchgeführt wird (Tietze 2013, S. 11-19)². Dabei nehmen die einzelnen Teilnehmer/innen, je nachdem ob sie beraten oder beraten werden, von Mal zu Mal verschiedene Rollen ein: „Jeder kann (und soll) beraten werden, und jeder kann (und soll) im Verlauf der Gruppentreffen beraten.“ (S. 15)

Durch das systematisierte Vorgehen wird ein *kontinuierlicher Lernprozess* auf verschiedenen Ebenen angestoßen, der über die konkreten Beratungsthemen hinausgeht. Die Teilnehmenden gewinnen neue Perspektiven und entwickeln gemeinsam Problemlösungen, die sie dann wieder in ihren Arbeits- bzw. Promotionsalltag einbringen können (S. 11-26; Ryschka/Tietze 2011, S. 114f.). Wichtig ist an dieser Stelle hervorzuheben, dass die Beratungsgruppen keine Ad-hoc-Gruppen sind, die sich

¹ Der vorliegende Text greift alle Inhalte der Informationsveranstaltung des APK auf, die in Kooperation mit der Personalentwicklung der JGU Mainz am 14. Juli 2014 durchgeführt wurde.

² Tietze (2013) merkt zum Thema „Kollegialität“ an: „Das hier gemeinte Prinzip der Kollegialität umfasst eine Kombination aus Beschreibungen der Zusammensetzung einer Beratungsgruppe und aus Erwartungen an eine konstruktive Haltung und Kooperation der Gruppenmitglieder untereinander.“ (S. 14)

bei Bedarf in wechselnder Zusammensetzung spontan zusammenfinden, sondern feste Gruppen, die sich für eine gewisse Dauer in regelmäßigen Abständen treffen. Nur so kann sich Vertrauen zwischen den Gruppenmitgliedern aufbauen, das wiederum Voraussetzung dafür ist, dass die Teilnehmer/innen sich trauen, auch heikle Themen in die Beratung einzubringen (s. u. Voraussetzungen).

Ablauf, Phasen und Rollen

Nach Tietze (2013) lässt sich die Kollegiale Beratung in sechs Phasen unterteilen (S. 60-62):

- (1) Casting,
- (2) Spontanerzählung,
- (3) Formulierung der Schlüsselfrage,
- (4) Methodenwahl,
- (5) Beratung,
- (6) Abschluss.

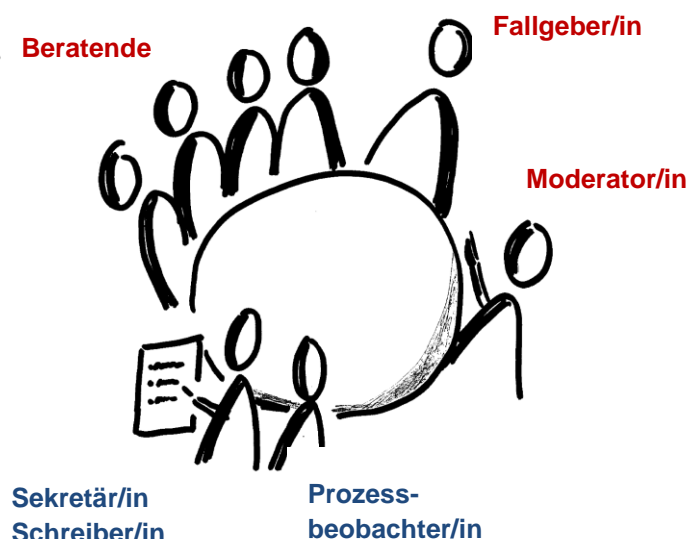
(1) Im **Casting** legt die Gruppe fest, welche Beratungsthemen/-fälle besprochen werden und damit wer die Rolle des *Ratsuchenden*³ bzw. des *Fallgebers* oder *Fallerzählers* übernimmt. Diese Festlegung ist vor allem dann erforderlich, wenn mehrere Gruppenmitglieder Beratungsbedarf äußern, jedoch nicht alle Fälle aufgrund der zur Verfügung stehenden Zeit besprochen werden können.

Des Weiteren wird im Casting die Rolle des *Moderators* vergeben, der den Beratungsprozess steuert. Die übrigen Gruppenmitglieder agieren als *Berater* (S. 52-55).

Weitere Rollen, die vergeben werden können, aber nicht notwendigerweise müssen, sind die Rolle des *Prozessbeobachters* und die Rolle des *Sekretärs* bzw. *Schreibers*. Der Prozessbeobachter gibt am Ende jeder Beratungsrunde ein Feedback zu den Abläufen, dem Einhalten der Methodik und ggf. dem Verhalten der Teilnehmenden. So kann die Gruppe ihr Zusammenspiel durch Selbstreflexion im Zeitverlauf optimieren. Der Sekretär entlastet den Fallgeber durch Dokumentation aller Äußerungen.

So kann sich der Fallgeber in der Beratungsrunde stärker auf die Verarbeitung des Gesagten konzentrieren (S. 57-59).

(2) Die Fallgeber legen in der **Spontanerzählung** kurz dar, über welches Thema sie in der Gruppe reflektieren wollen, geben alle relevanten Informationen und beantworten Fragen (S. 74-82). Anschließend wird von allen gemeinsam die **Schlüsselfrage** (3) herausgearbeitet, die von der Gruppe beantwortet werden soll. Die Formulierung der Schlüsselfrage ist von großer Bedeutung, da an dieser Stelle noch einmal präzisiert wird, was genau das Anliegen des Fallgebers und damit die Aufgabe der Beratungsgruppe ist: Möchte der Fallgeber ein akutes Problem lösen oder sucht er nach alternativen Sichtweisen, um einen Sachverhalt besser zu verstehen? Wünscht er sich Anregungen und Ideen für ein bestimmtes Vorhaben oder benötigt er einfach nur Zuspruch und Bestärkung (S. 83-90)?



³ Im folgenden Abschnitt wird aus Gründen der Lesbarkeit auf die Nennung der weiblichen Form verzichtet.

Nach Festlegung der Schlüsselfrage wählt die Gruppe dann eine geeignete **Methode** (4) für die anschließende **Beratung** (5) aus (Tietze 2013, S. 90-95). Sofern die Rolle des Sekretärs nicht vergeben wurde, notiert der Fallgeber die Ratschläge, Anregungen und Kommentare der Fallberater für eine spätere Auswertung (S. 96-103).



In der **Abschlussphase** (6) resümiert der Fallgeber die für ihn zentralen Anregungen (S. 103-110).

Die konkrete Dauer der einzelnen Beratungstreffen hängt von der Anzahl der besprochenen Fälle ab. Sowohl die Anzahl der Fälle, also auch die Terminierung der Beratungstreffen wird von den Gruppenmitgliedern vereinbart.

Fokus und Gegenstand Kollegialer Beratung

Der Fokus Kollegialer Beratung liegt auf dem Lernen von und für die berufliche Praxis. Dies bedeutet im Rahmen des APK, dass Themen, Probleme und Fragen aufgegriffen werden, die sich aus der gegenwärtigen Situation der Teilnehmenden als Doktorand/in ergeben. Dabei muss es nicht ausschließlich um dissertationsbezogene Themen gehen, auch Fragen, die den weiteren Arbeitskontext betreffen – etwa die Anstellung als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in – können in den Beratungsgruppen aufgegriffen werden. Die konkreten Lernthemen oder Fälle werden dabei von den Gruppenmitgliedern selbst bestimmt, ohne Einflussnahme von außen (S. 30-36).

Wichtig: Ohne die Selbstbestimmung der Gruppen hinsichtlich der Themenwahl einzuschränken, sei an dieser Stelle vermerkt, dass sich fachliche und methodische Fragen zum Dissertationsprojekt oder anderen Forschungsprojekten nicht als Gegenstand Kollegialer Beratung eignen, da die inhaltliche und fachliche Expertise der Gruppenmitglieder nicht garantiert werden kann. Diese Fragen sollten deshalb besser in einem fachlichen Kontext – etwa der Arbeitsgruppe, einem Doktorandenkolloquium oder eben mit dem Betreuer/der Betreuerin besprochen werden. Darüber hinaus gibt es noch einige weitere Themen, die nicht im Rahmen Kollegialer Beratung aufgegriffen werden sollten, wie etwa familiäre Probleme, Konflikte zwischen Gruppenmitgliedern oder Fragestellungen, die für alle Teilnehmenden gleichermaßen relevant sind (S. 34-36).

Voraussetzungen für gelingende Kollegiale Beratung

Die aufgeführten Besonderheiten Kollegialer Beratung tragen wesentlich zur Effektivität des Formates bei – machen es zugleich aber auch sehr voraussetzungsvoll. Hinzu kommt, dass die Teilnehmenden für eine erfolgreiche Umsetzung des Beratungsformates in hohem Maße selbst verantwortlich sind. Die Beteiligung in einer kollegialen Beratungsgruppe erfordert somit Engagement, Verlässlichkeit, Disziplin und Aufgeschlossenheit.

Für eine gelingende Beratung ist es unerlässlich, dass die Teilnehmenden über die erforderliche *Methodenkompetenz* verfügen. In der Regel erwerben die Gruppenmitglieder diese in einem Einführungsworkshop auf dem sie auch Gelegenheit haben, eine Beratungseinheit unter Anleitung eines Experten/einer Expertin vorzunehmen. So können Schwierigkeiten identifiziert und Fragen vorab geklärt werden.

Des Weiteren müssen die Teilnehmenden dazu bereit sein, sich mit *Fragen und Problemen anderer zu befassen*, denn im Unterschied zu den Formaten *Coaching* oder *Mentoring* steht in der Kollegialen Beratung nicht durchgängig eine Person im Fokus des Beratungsprozesses, sondern alternierende Themen bzw. Fälle, die von verschiedenen Personen eingebracht werden.

Von den Teilnehmenden wird erwartet, dass sie bereit sind, *wechselnde Rollen* im Zuge des Beratungsprozesses zu übernehmen, d.h. sowohl als Fallgeber/in als auch als Moderator/in und Berater/in aktiv zu werden. Dies setzt wiederum voraus, dass sich alle Gruppenmitglieder *um eine gute Arbeitsatmosphäre bemühen*, indem sie den übrigen Teilnehmenden mit Wohlwollen und Hilfsbereitschaft begegnen, und *alle vorgebrachten Fälle vertraulich behandeln*.



Es wird erwartet, dass *vereinbarte Termine, Absprachen und der vorgegebene Beratungsablauf eingehalten* werden und die Gruppenmitglieder geeignete Räumlichkeiten für die Beratungstreffen organisieren. Zudem sollten die Teilnehmenden bereit sein, auch über einen längeren Zeitraum aktiv in der Gruppe mitzuwirken, denn nur so kann sich eine vertrauensvolle Atmosphäre herausbilden, in der auch heikle Themen zur Sprache kommen.

Sollten Probleme in der Gruppe oder dem Beratungsformat auftreten, die von den Gruppenmitgliedern selbst nicht gelöst werden können, kontaktieren die Teilnehmenden das APK-Koordinationsbüro. Dieses hilft auch bei organisatorischen Schwierigkeiten, etwa der Raumsuche, oder begleitet auf Wunsch die ersten Beratungstreffen.

Voraussetzungen gelingender Kollegialer Beratung im Überblick

Die Teilnehmenden...

- sind bereit, sich mit Fragen und Problemen anderer auseinanderzusetzen und motiviert, sich für einen längeren Zeitraum aktiv in ihrer Beratungsgruppe zu engagieren;
- sind bereit, die verschiedenen Rollen im Beratungsprozess zu übernehmen;
- halten die „Spielregeln“ Kollegialer Beratung ein (Phasen, Methoden, Dokumentation der Ergebnisse, Wahrung der Vertraulichkeit) und tragen dadurch zu einer effektiven Beratung bei;
- behandeln alle Gruppeninterna vertraulich;
- bemühen sich um eine gute Arbeitsatmosphäre;
- legen selbstständig Termine fest und kümmern sich um angemessene Räumlichkeiten;
- halten sich an Termine und Absprachen;
- wenden sich bei Problemen in der Gruppe, mit dem Beratungsformat oder organisatorischen Schwierigkeiten an das APK-Koordinationsbüro.

Zum Nutzen Kollegialer Beratung

Der unmittelbare individuelle Nutzen Kollegialer Beratung besteht in der Generierung von Handlungsoptionen und Lösungsansätzen für akute berufliche Probleme und Herausforderungen. Durch die verschiedenen Sichtweisen der Gruppenmitglieder erfahren die Teilnehmenden dabei eine Perspektivenerweiterung, die sich bereichernd auf das Berufsleben auswirken kann (Tietze 2013, S. 19-24).

Ein weiterer Nutzen dieses Beratungsformates besteht darin, dass die Teilnehmenden kollegiale *Unterstützung erhalten* und *Rückhalt erfahren*, denn oftmals haben andere bereits ähnliche Erfahrungen gemacht, äußern Verständnis und sprechen Mut zu. Dies kann zu einem subjektivem Entlastungsempfinden führen und somit einen guten Ausgleich für Beanspruchungen des Arbeitslebens darstellen (Ryschka/Tietze 2011, S. 115, Tietze 2013, S. 24f.).

Kollegiale Beratung bietet auch die Chance *Kompetenzen zu entwickeln und zu fördern*, die in anderen Kontexten ein professionelles Arbeiten fördern. Als Moderator/in etwa lernen die Teilnehmenden Entscheidungs- und Beratungsprozesse von Gruppen zu leiten. Diese Fähigkeit ist auch in anderen Einsatzgebieten gefragt und somit eine wertvolle Bereicherung des Kompetenzprofils von Promovierenden. Zusätzlich erlernen die Teilnehmenden im Zuge der Beratungstreffen verschiedene Methoden wie z.B. Kreativitätstechniken, die ebenfalls anderen Arbeitskontexten gewinnbringend eingesetzt werden können (Tietze 2013, S. 19-24).



Tietze (2013) nennt des Weiteren auch den „fachlichen“ Austausch als positiven Effekt Kollegialer Beratung. Damit ist nicht gemeint, dass die Teilnehmenden sich gegenseitig ihre Promotionsthemen vorstellen, sondern dass sie durch den Austausch in der Gruppe Einblicke in andere Einrichtungen und Fachkulturen erhalten. Der Einzelne gewinnt einen Eindruck davon, wie in anderen Bereichen gearbeitet wird und „entwickelt ein verbessertes Verständnis für die komplexen Zusammenhänge im eigenen Unternehmen“ (S. 25).

Nutzen Kollegialer Beratung im Überblick

Die Teilnehmenden...

- lernen aus und für die berufliche Praxis: Sie entwickeln Lösungsansätze für akute Probleme und gewinnen neue Ideen und Perspektiven für berufliche Herausforderungen;
- erwerben Methoden-, Beratungs-, und Moderationskompetenzen;
- verfeinern ihre soziale Kompetenzen;
- erfahren Rückhalt und Zuspruch durch die Gruppe (→ berufliches Entlastungsempfinden);
- gewinnen Einblick in und entwickeln Verständnis für andere Arbeitskontexte.

Begleitung und Unterstützung durch das APK

Das APK-Koordinationsbüro organisiert die erforderliche Methodenvermittlung und hilft bei der gemeinsamen Terminfindung oder Raumsuche. Auf Anfrage berät und unterstützt es die Beratungsgruppen in der Anfangsphase und begleitet auf Wunsch die ersten Beratungstreffen.

Das APK-Koordinationsbüro bleibt in Kontakt mit den Teilnehmenden und ist Anlaufstelle bei Fragen oder Problemen.

Verwendete Literatur

TIETZE, Kim-Oliver 2013: Kollegiale Beratung. Problemlösungen gemeinsam entwickeln. 6. Aufl., Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt.

Zum [Inhaltverzeichnis](#) / → Standort Uni Mainz: Zentralbibliothek, Freihandbereich: 266.342

RYSCHKA, Jurij/Tietze, Kim-Oliver 2011: 3.1.4. Kollegiale Beratung, in: Ryschka, Jurij et al. (Hrsg.): Praxishandbuch Personalentwicklung: Instrumente, Konzepte, Beispiele, 3., vollst. überarb. u. erw. Aufl., Wiesbaden: Gabler, S. 114-119.

Online erhältlich unter: <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-8349-6384-0>

Koordination & Kontakt

Katharina Fischer * Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung (ZQ) * Johannes Gutenberg-Universität Mainz
Colonel-Kleinmann-Weg 2 * 55099 Mainz * E-Mail: apk@zq.uni-mainz.de * Tel.: + 49 6131 39-20566 * Fax: +49 6131 39-20787