Editorial

Kollegiale Supervision

Dieses Heft widmet sich verschiedenen Facetten der Kollegialen Supervision. Die Autorinnen zeichnen sich dadurch aus, dass sie sich nicht nur theoretisch mit dem Modell der Kollegialen Supervision auseinandersetzen, sondern dieses auch praktizieren, um ihr professionelles Tun zu optimieren und sich und das Modell weiterzuentwickeln.

Kollegiale Supervision (Synonyme: peer-group-supervision, kollegiale Praxisberatung, kollegiales Coaching, Intervision) besteht in einer wechselseitigen, selbstorganisierten Supervision zwischen gleichrangigen Kolleginnen und Kollegen, die *ohne* einen externen Supervisor stattfindet. Diese Nutzung der persönlichen und professionellen Ressourcen und das demokratische Vorgehen bilden zusammen mit der sozial-kognitiven Lerntheorie eine solide Basis des Modells und seiner Weiterentwicklungen – wie die folgenden Artikel zeigen.

Mein erster Artikel skizziert die Entstehung und Weiterentwicklungen: Der Ursprung bestand in der Entwicklung eines Selbsttrainingsprogramms für Lehrerinnen und Lehrer, um selbstorganisiertes Lernen zur Förderung der kommunikativen, praxisberaterischen und Selbstregulierungskompetenzen zu ermöglichen. Dieses Programm wurde einer Evaluation unterzogen, was in dem Gesamtfeld der Veröffentlichungen zur kollegialen Supervision leider noch immer keine Selbstverständlichkeit ist. Sukzessive erfolgte eine Implementierung in der universitären Lehre sowie in unterschiedlichen Fortbildungssettings.

Astrid Orthey und Sigrid Roterding-Steinberg berichten über ein Praxisbeispiel zur Selbstevaluation: zum einen über ihre persönlichen Erfahrungen als Tandem, das seit Jahren obligatorisch und selbstverantwortlich zu Problemen und deren Lösungen aus Lehre und Weiterbildungsmaßnahmen zusammenarbeitet. Des Weiteren erfolgt die Darstellung eines modellhaften Konzeptes, wie ein Curriculum zur Einführung von – flächendeckenden – Tandeminterventionsgruppen aussehen könnte. Die Autorinnen sind überzeugt davon, dass eine Lehr- und Lernsupervision im Tandem eine sehr gute Möglichkeit zum Modell-Lernen und -Lehren bietet. Dies wird umfassender und für eine größere Supervisionsgruppe von *Eva Arnold* beschrieben, die sich mit der Qualitätsentwicklung der Lehre an Hochschulen beschäftigt:

Nach einer differenzierten Darstellung der unterschiedlichen Aspekte und Prozesse von Qualitätsentwicklung skizziert sie Instrumente, die sich dazu im Bereich der Hochschullehre eignen – oder auch nicht. Im Rahmen dieser Darstellung geht die Autorin ausführlich auf das Für und Wider der Kollegialen Supervision ein, wobei diese Kritik auf intensiven Praxiserfahrungen und theoretischen Diskussionen mit Kolleginnen und Kollegen beruht. Die konstruktiven

weiterführenden Überlegungen, wie Kollegiale Supervision zur Sicherung der Qualität der Lehre an Hochschulen eingebettet werden kann, stimmt nicht gerade positiv, da sich das System Hochschule zwar nicht offiziell verschließt, aber auch keinerlei Anreize für die Mitglieder von Kollegialen Supervisionsgruppen bietet. Welche Ansätze dazu führen könnten, dass die Qualität der Lehre zu einer Gemeinschaftsaufgabe wird, beleuchtet die Autorin kritisch-konstruktiv: Die Zukunft liegt in unser aller Verantwortung! Und: Qualitätssicherung sollte präventiv sein und nicht erst bei „Abwesenheit von Qualität“ eingeführt werden – auch dies spricht für das Modell der Kollegialen Supervision!

Anne A. Huber beschreibt Elemente kollegialer Supervision, die sich in Koping-Gruppen (Abkürzung für kooperative Praxisberatung in Gruppen) sowie in Praxistandems realisieren lassen. Dazu wurden langjährige Erfahrungen und Optimierungsmöglichkeiten der Kombination von Tandem- und Koping-Gruppenarbeit in einem Kontaktstudium für ErwachsenenbildnerInnen gesammelt. Es werden sowohl die konkreten Phasen des Supervisionsprozesses dargestellt, als auch Praxisbeispiele; vor allen Dingen werden Begründungen geliefert, warum ein Methodentransfer in die berufliche Praxis ohne den Einsatz von kollegialen Supervisionselementen selten stattfindet. Flankierende Maßnahmen, z.B. in Form von Supervisionselementen, bestimmen also auch mit über die Qualität von Aus- und Fortbildungsveranstaltungen.

Abschließend zeigt mein Erfahrungsbericht, wie angeleitete Kollegiale Supervision als ständige „Hilfe zur Selbsthilfe“ zur Bearbeitung und Bewältigung von sehr belastenden Problemfällen im Rahmen der Rehabilitation von Kranken für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Krankenversicherung eingesetzt werden kann. Trotz aller Erfolge – auch ökonomischer Art – wurde dieses modellhafte Fortbildungsangebot aus Kostengründen gestrichen – die Konsequenzen für Personen und die Organisation können nur angedeutet werden.

Mit diesem Beispiel werden auch die Möglichkeiten und Grenzen sowie Fragen zur Weiterentwicklung von Kollegialer Supervision ins Blickfeld gerückt: Hat die Bedeutung mit höherem Bekanntheitsgrad zugenommen? Dient selbstorganisierte Kollegiale Supervision den sogenannten Schlüsselqualifikationen, wie z.B. der Förderung von Kooperationskompetenzen und Teamfähigkeit? Sollte Kollegiale Supervision zur Sicherung und Optimierung der professionellen Arbeit bzw. des lebenslangen Lernens obligatorisch sein (und evtl. auch mit credit points – von wem sie auch immer vergeben werden – gratifiziert werden)? Oder umgekehrt: Kann „verordnete bzw. empfohlene“ Kollegiale Supervision wirksam und befriedigend sein?

Diese und weitere Fragen diskutieren die Autorinnen gerne in kollegialer Kooperation mit Ihnen!

Sigrid Roterling-Steinberg