

# Kollegiale Beratung zur Unterstützung (Promotions-) Studierender - Hochschuldidaktische Kurzinformation<sup>1</sup> zum Text von Knott (2007)

---

Eva S. Fritzsche & Eva Wojciechowski

**Originalquelle:** Knott, J. (2007). Kollegiales Coaching als neues Beratungsformat für Promovenden. *Zeitschrift für Beratung und Studium. Handlungsfelder, Praxisbeispiele und Lösungskonzepte*, 3, 79-83.

## Problembeschreibung / Zieldefinition

Wie gelingt es, (Promotions-)Studierende während der Erstellung ihrer Qualifikationsarbeit ihren Bedürfnissen entsprechend zu unterstützen und zu beraten und sie so zu motivieren, ihre Arbeit an der Qualifikationsarbeit kontinuierlich und effektiv voranzutreiben? Typische Probleme, die dem erfolgreichen Abschluss einer derartigen Arbeit entgegenstehen sind Aufschiebeverhalten (Prokrastination), schlechte Selbstorganisation, Probleme bei der Zeiteinteilung oder beim Setzen realistischer Ziele.

Hier bietet die kollegiale Beratung (von Knott, 2007, als „kollegiales Coaching“ bezeichnet) die Möglichkeit, Personen, die an der Erstellung einer Qualifikationsarbeit arbeiten, zu gegenseitigen Beratungs- und Unterstützungsaufgaben anzuleiten und so beständig eine Beratungs- und Unterstützungssituation zu ermöglichen. Dabei beraten sich die Personen der Zielgruppe gegenseitig in Kleingruppen und es wird angenommen, dass der Rückhalt und die Unterstützung in der Gruppe als Entlastung in schwierigen Situationen erlebt werden. Zudem wird ein Raum für die Bewältigung von Problemen des beruflichen Alltags geschaffen, für die es sonst keinen Platz gibt. Auf diesem „Umweg“ über die Beratung wird letztlich auch der Kompetenzerwerb der Beteiligten gefördert. Diese – auch auf Bachelor- und Masterarbeiten übertragbare Grundidee – wird im Folgenden am Beispiel von Promotionsstudierenden dargestellt.

## Herangehensweise / Lösungsansatz

Die kollegiale Beratung ist in der Wirtschaft als Beratungsformat weit verbreitet und wird zunehmend auch an Hochschulen eingesetzt. Kollegiale Beratung zeichnet sich dadurch aus, dass keine ausgewiesenen Experten für den Beratungsprozess nötig sind, sondern alle beteiligten Promovierenden Ratgebende und Ratsuchende sein können. Alle Beteiligten können und sollen mit ihren Erfahrungen und Kenntnissen zur Lösung der Probleme aller Gruppenmitglieder beitragen.

An der Johannes Gutenberg-Universität Mainz wurde die kollegiale Beratung im Rahmen des Projekts „Promovieren in Mainz“ in zwei Semestern eingesetzt und mit 36 Promovierenden erprobt. Während dieser Semester und in der vorlesungsfreien Zeit wurden insgesamt drei Veranstaltungen zur kollegialen

---

<sup>1</sup> Hochschuldidaktische Kurzinformationen werden auf der Grundlage der hochschuldidaktischen Literatur zu Good-Practice-Ansätzen an Universitäten erstellt, um prägnante didaktische Hinweise für die Veranstaltungen der Lehrenden zu erhalten.

Beratung durchgeführt (Einführung, Zwischen- und Endreflexion). Begleitend gab es zusätzlich Seminare für die Promovierenden, um beispielsweise Kompetenzen des wissenschaftlichen Arbeitens zu fördern.

Die kollegiale Beratung beginnt mit einer ausführlichen Einführung in den Ablauf und die Vorgehensweise durch eine Lehrperson. Daran anschließend werden die Promovierenden aufgefordert, sich selbst in Beratungsgruppen mit je vier bis sechs Personen zusammenzufinden. Größer sollten die Gruppen nicht sein, da die Probleme und Ziele jeder und jedes einzelnen in jeder Sitzung besprochen werden sollen. In den so gebildeten Gruppen treffen sich die Promovierenden in regelmäßigen Abständen von ein bis zwei Wochen zur gegenseitigen Beratung. Für das Gelingen der kollegialen Beratung ist ein fester Ablaufplan wichtig, an den sich alle Gruppenmitglieder halten sollen. Durch den strukturierten Ablauf soll gewährleistet werden, dass die Ziele erreicht werden und sich die Phasen der Problemlösung nicht vermischen (siehe Abbildung 1).

<p><b>Phase 1: Zielsetzung und –überprüfung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Was hattest Du Dir bis heute vorgenommen? Hast Du Deine Ziele erreicht?</li> <li>• Was nimmst Du Dir für das nächste Mal vor?</li> </ul>
<p><b>Phase 2: Umgang mit Hindernissen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Was kann Dich davon abhalten, Dein Ziel zu erreichen? <ul style="list-style-type: none"> <li>- Was kann in Deiner Umwelt passieren?</li> <li>- Wie kannst Du Dich selbst an der Zielerreichung hindern?</li> </ul> </li> <li>• Wie willst Du damit umgehen?</li> </ul>
<p><b>Phase 3: Unterstützung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie können wir Dich unterstützen?</li> </ul>

**Abbildung 1: Ablaufplan und Leitfragen für die kollegiale Beratung**

In der ersten Phase liegt der Schwerpunkt auf den Zielen, die sich die Promovierenden bis zu dem Termin gesetzt hatten und die sie sich jeweils bis zum nächsten Treffen setzen sollen. Die Gruppe hat dabei eine wichtige Kontrollfunktion. Zunächst wird für die bis zum Treffen gesetzten Ziele geprüft, ob sie erreicht wurden, bei Nichterreichung werden die Hindernisse dafür gemeinsam in der Gruppe analysiert. Im nächsten Schritt werden neue Ziele formuliert. Dabei können die Gruppenmitglieder darauf hinweisen, wenn die formulierten Ziele zu wenig spezifisch, zu wenig herausfordernd oder kaum erreichbar sind. Gleichzeitig verpflichten sich die Promovierenden gegenseitig, alles zu tun, um ihre Ziele auch wirklich zu erreichen. Somit können alle Promovierenden ihre Ziele und ihr Vorgehen zur Zielerreichung bewusst reflektieren und ggf. ändern.

In der zweiten Phase geht es vor allem um die Frage, wie mit künftigen Hindernissen bei der Zielerreichung umgegangen werden kann. Welche Einflüsse von außen könnten verhindern, dass das gesetzte Ziel erreicht werden kann? Dabei werden auch mögliche Reaktionen auf diese Einflüsse erdacht und geplant. Aber nicht nur Behinderungen von außen sind gefährlich, auch die Promovierenden selbst können ihre Zielsetzung durch wiederkehrendes Aufschieben gefährden. Hier sollten sie sich Gedanken machen, welche Ersatzhandlungen und Ausreden sie manchmal von ihren Zielen abhalten und wie sie ihnen entgegen treten können. Die anderen Gruppenmitglieder unterstützen dies mit ihren Ideen und mit Hinweisen auf ihre Strategien. Die dritte Phase beinhaltet schließlich weitere Unterstützungsmaßnahmen. Diese können den Austausch über fachliche, methodische oder persönliche Probleme mit der Dissertation beinhalten. Ein Beispiel ist der Austausch über Schreibblockaden und Möglichkeiten zu ihrer Überwindung. Auch praktische Hilfe (beispielsweise mit Computerprogrammen) und die gemeinsame Interpretation kritischer Erlebnisse sind Teil dieser Phase.

### Aufwand

Neben einer detaillierten Einführung in die kollegiale Beratung und die Organisation bei der Gruppenbildung müssen die Lehrenden während des ganzen Semesters den Promovierenden nur dann beratend zur Seite stehen, falls deren Anliegen nicht im Rahmen der kollegialen Beratung gelöst werden können. Eine ausführliche Zwischen- und Endreflexion mit Gruppen- und ggf. Einzelgesprächen mit den Promovierenden ist dennoch empfehlenswert. Einen großen Teil des Aufwands tragen bei dieser Methode die Promovierenden selbst. Sie sollen die regelmäßigen Treffen vorbereiten, planen und durchführen. Auf diese Weise wird die Zeit der Lehrenden eher in das Sicherstellen der Qualität der kollegialen Beratung als in das Beraten einzelner Promovierender investiert.

### Art der Evaluation, Erfolgsfaktoren und Resultate

Die Promovierenden der Universität Mainz wurden nach der Hälfte und am Ende der Projektlaufzeit jeweils schriftlich befragt und in Gruppen- oder Einzelgesprächen interviewt. Die Beteiligungsquote an der schriftlichen Evaluation war mit 1/5 der teilnehmenden Promovierenden für eine statistische Auswertung zu gering. Deshalb wird im Folgenden auf die Ergebnisse aus den offenen Fragen fokussiert.

Insgesamt wurde der Methode ein großer Nutzen zuerkannt und sie wurde sehr positiv bewertet. Besonders hervorgehoben wurden positive Auswirkungen auf die in der Einleitung benannten Probleme bzgl. der Arbeitsweise sowie auf die Vernetzung der Promovierenden untereinander, auch über das Projekt hinaus. Zudem wurde die vielfältige gegenseitige Unterstützung Promovierender gelobt, die sich in ähnlichen Situationen befinden. Schließlich bleibt zu erwähnen, dass die Promovierenden davon ausgehen, dass sich die breite kollegiale Unterstützung letztendlich auch positiv auf ihren Umgang mit Stress und damit förderlich auf ihre Gesundheit auswirkt.

Wenn Probleme der Methode benannt wurden, bezogen sich diese fast ausnahmslos auf den Ablauf. Zum Teil war es problematisch, regelmäßige Termine mit allen Gruppenmitgliedern zu finden oder aber der vorgegebene Ablauf wurde nach einiger Zeit nicht mehr strikt eingehalten. In manchen Gruppen wurden die Treffen nur noch zum privaten und beruflichen Austausch genutzt, die Zielverfolgung, so wie sie vorgesehen war, wurde eingestellt. Andere Gruppen schafften es nicht immer, alle Phasen auf jedes Mitglied anzuwenden, sondern besprachen pro Sitzung teilweise nur einen konkreten Fall. Generell lie-

gen die Grenzen der kollegialen Beratung dort, wo in einer Gruppe alle Gruppenmitglieder mit demselben Problem zu kämpfen haben und niemand einen unbefangenen Blick von außen auf die Situation einnehmen kann. Auch allgemeine Organisationsfragen können teilweise in der kollegialen Beratung nicht angemessen beantwortet werden. Trotz der genannten Nachteile überwiegen die Vorteile der kollegialen Beratung: Es ist davon auszugehen, dass sie zur Vernetzung der Promovierenden beiträgt, ihre Stressbewältigung fördert und ihrer psychischen Gesundheit zuträglich ist. Allgemein kann man sagen, dass kollegiale Beratung dadurch ihre Vorteile voll zur Geltung bringt, wenn soziale Verpflichtung und gegenseitige Unterstützung alle Gruppenmitglieder in ihrem Vorhaben weiterbringen.

### Empfehlungen

Aufgrund der großen Akzeptanz und der positiven Bewertung durch die Promovierenden, der Flexibilität der zu besprechenden Themen, der geringen Kosten und des geringen Aufwands für die Lehrenden, sollte die kollegiale Beratung Promovierender untereinander weiter an Hochschulen verbreitet und etabliert werden. Neben der Möglichkeit, ihre sozialen, fachlichen, methodischen und personalen Kompetenzen durch die kollegiale Beratung zu erweitern, profitieren die Promovierenden auch von der Bildung von Netzwerken.

Auch wenn die Beratung im Rahmen der Erstellung von Qualifikationsarbeiten auf den ersten Blick keinen direkten Bezug zu einer hohen Lehrqualität hat, gehören doch auch Beratungsgespräche zu den Aufgaben von Lehrenden. Die Methode der kollegialen Beratung ist damit eine sinnvolle Ergänzung zu Kolloquien, die auf die fachliche Diskussion und Unterstützung Studierender und Promovierender durch Lehrende abzielen.

### Verallgemeinerbarkeit

Die kollegiale Beratung ist immer dann besonders gut geeignet, wenn mehrere Personen ein ähnliches Ziel verfolgen und auf dem Weg der Zielerreichung ähnliche Probleme auftreten können. Deshalb ist die kollegiale Beratung vermutlich nicht nur für Promovierende gewinnbringend, sondern auch für studentische Lerngruppen, die gemeinsam auf die Abgabe einer Qualifikationsarbeit oder ein Examen hinarbeiten. Um die vorgestellte Methode bei größeren Gruppen von Studierenden anzuwenden, müsste die Methode so angepasst werden, dass man die Organisation vieler Studierender effizient in den Griff bekommt.

Impressum  
Herausgeber:  
Zentralinstitut für Lehr-Lernforschung (ZiLL)  
Regensburger Str. 160  
90478 Nürnberg  
Tel.: 0911 5302-117  
Internet: [www.zill.fau.de](http://www.zill.fau.de)

Gestaltung: ZiLL (Timo Hauenstein)  
Fotos und Grafiken:  
Wenn nicht anders angegeben: ZiLL