

Astrid Orthey, Sigrid Roterling-Steinberg

Konzept und Erfahrungen zur Lehr-/Lernsupervision im Tandem: Tandeminterview

Veröffentlicht in: Handbuch Personalentwicklung, 77. Erg. Lfg. Oktober 2002, S. 1 – 12

Zusammenfassung

In diesem Erfahrungsbericht zu einer speziellen Form der Kollegialen Supervision werden nach einer Begriffsklärung die Ziele, Bedingungen und Prinzipien sowie das methodische Vorgehen und der Einsatz von Materialien in der Tandeminterview dargestellt. Abschließend werden ein kurzes Fallbeispiel sowie exemplarische Einsatzmöglichkeiten und Grenzen skizziert.

Abstract

The following experiences about a special kind of peer group supervision include a description of „tandem-interview“ and the progress of cooperation.

Vorerfahrungen und Einstimmung

Ellenbogenmentalität und die gleichzeitige Forderung nach Kollegialität – als Schlüsselqualifikation – stehen in vielen Praxisbereichen, speziell in Bildungsinstitutionen, unverbunden nebeneinander. Aber gerade die Notwendigkeit der Begleitung, Unterstützung und professionelle Beratung der Lehrtätigkeit nimmt in der gesellschaftlichen Diskussion zu, vor allem wenn es um den Begriff der „Qualitäts-Sicherung“ (und der Entsprechung der EFQM- oder ISO-Normen) geht. Das isolierte nebeneinander Herarbeiten und das Alleingelassenwerden mit Fragen zur Unterrichtsvorbereitung, -organisation, -durchführung und -nachbereitung wird von vielen Personen als persönliche und professionelle Rückentwicklung bzw. Verarmung angesehen. Auch die gesamtgesellschaftliche Verantwortung für die Lernenden wird seit einiger Zeit bewusster wahrgenommen.

Das Modell der Tandem-Interview stellt ein kostengünstiges und zeitökonomisches Verfahren dar, um diese Lücke im Beratungsangebot auf kollegiale Art und Weise zu füllen! Die kontinuierliche, nicht-hierarchische kollegiale Interview bietet beiden PartnerInnen die Chance, neue

Perspektiven und Lösungen für die Alltags-, speziell Bildungspraxis zu finden. Wenn ein Netz solcher Tandem-Intervisions-Gruppen in und für Bildungsinstitutionen obligatorisch wäre, könnten viele als belastend empfundene Lehr-/Lernsituationen bearbeitet werden, um innovative Kräfte zu wecken und zu unterstützen, wobei auch präventiv (korrigierend) auf die Bildungsarbeit eingewirkt werden kann.

Voraussetzung ist allerdings selber kollegiale Beratungen erfahren zu haben, um in einer sachzentrierten Intervisionsform jeweils neue Perspektiven und eigene Lösungsmöglichkeiten entwickeln zu können – dazu sollen die Erfahrungen und Anregungen dieses Themenheftes beitragen.

Die Tandem-Intervision kann viele, aber nicht alle Praxisprobleme lösen. Einiges muss in komplexeren Beratungs-Settings bearbeitet werden, wie die einzelnen Artikel, z.B. zur Hochschul- und Weiterbildungsdidaktik zeigen.

Die Autorinnen dieses Beitrags erleben und begleiten seit mehr als 8 Jahren Tandemintervisionsgruppen. Qualifizierungsmöglichkeiten für interessierte zukünftige IntervisorInnen werden laufend angeboten.

Einleitung

Die Entwicklung moderner Technologien und Kommunikationswege, betriebliche und gesellschaftliche Veränderungsprozesse, neue Formen der Arbeit und Zusammenarbeit sowie der Wandel individueller Werte stellen immer wieder neue Anforderungen an MitarbeiterInnen und Führungskräfte. Komplexer werdende Situationen, differenziertere Struktur- und Systemveränderungen und ständig wachsende persönliche Belastungen haben Auswirkungen auf den beruflichen Trainings- und Beratungsbereich: auch dort werden Themen und Anfragen komplexer, differenzierter, vielschichtiger, vernetzter ...

Daraus folgt für TrainerInnen und BeraterInnen die Notwendigkeit, sich nicht nur um die Weiterbildung und -qualifizierung bzw. kompetente Beratung ihrer „Kunden“ zu bemühen, sondern vor allem auch die Erhaltung und Erweiterung der eigenen Professionalität kontinuierlich zu verfolgen. Eine diesbezügliche Möglichkeit zur Steigerung und Aktualisierung beruflicher Kompetenzen ist die (selbstorganisierte) Tandemintervision.

Was ist Tandemintervision? – Begriffsklärung und -abgrenzung

„Tandemintervision“ ist ein relativ neuer, noch nicht sehr geläufiger Begriff: „Tandem“ bezeichnete ursprünglich die Art und Weise, zwei Pferde hintereinander vor einen Wagen zu spannen; in einer zweiten, gebräuchlicheren Bedeutung ist damit ein Fahrrad für zwei Personen gemeint. Die mit dem Begriff „Tandem“ verbundenen Vorstellungen passen gut auf die Zusammenarbeit zweier Kolleginnen oder Kollegen, die das Ziel der Änderung von professionellem und persönlichem Verhalten anstreben, da zum einen etliche Schwierigkeiten durch gemeinsame Anstrengungen besser überwunden werden können und zum anderen

Gespann bzw. Fahrrad auch dann noch fahren - wenn auch langsamer - wenn die Kräfte des einen nachlassen. Das beinhaltet, dass sich die zu einem Tandem zusammengeschlossenen Partnerinnen oder Partner in ihrer Motivation und Anstrengungsbereitschaft gegenseitig bestärken können. „Intervision“ bedeutet, dass sich gleichrangige Kolleginnen oder Kollegen in einem Prozess des professionellen Coachings und qualifizierter Fachberatung gegenseitig unterstützen. Der hier verwendete Begriff „Intervision“ entstammt nicht der psychoanalytischen oder tiefenpsychologischen Tradition, sondern es handelt sich um ein lern- und handlungstheoretisch basiertes Vorgehen. Tandemintervision stellt die kleinste Intervisionsgruppe dar.

Im Unterschied zur angeleiteten Supervision oder auch zum Coaching gibt es in der Intervisionsgruppe keine formal festgeschriebenen Rollen. Es gibt also nicht die/den IntervisorIn und die/den Klientin/Klienten. Die Rolle und Funktion des/der Beratenden und die Rolle des/der Ratsuchenden wechseln im Laufe einer Sitzung. Dies geschieht von Fall zu Fall oder Situation zu Situation und ist für die Beteiligten transparent.

Um den Rollenwechsel beim gleichzeitigen Anspruch an ein hohes Beratungsniveau ermöglichen zu können, ist es notwendig, dass beide IntervisionspartnerInnen Erfahrungen und Kompetenzen aus dem Beratungs- und Trainingsbereich mitbringen. Teilnehmende und gleichzeitig auch Leitende der Intervisionsgruppe sind meist professionelle BeraterInnen, TrainerInnen, Coaches oder SupervisorInnen, die Unterstützung für ihre eigenen beruflichen Themen und schwierige Fälle anfragen und gleichzeitig auch anbieten.

Ziele

Tandemintervision dient der eigenen Professionalisierung von TrainerInnen und BeraterInnen, d.h. der Wiederherstellung, Förderung und Erweiterung beruflicher Handlungskompetenzen. Dies kann von der emotionalen Entlastung bis hin zur Entwicklung konkreter Handlungsalternativen oder Konzepte reichen.

Ziele der Tandemintervision sind

- die Erweiterung der Selbstwahrnehmung, um das eigene Verhalten durchschaubarer zu machen,
- die Erweiterung der Wahrnehmungen für Beziehungen, um (eigene) Verstrickungen zu lösen
- sowie die Sensibilisierung für ein Thema, um das Verständnis für Verhalten, Abläufe und Systeme zu steigern.

Ein weiteres Ziel der Tandemintervision ist die Qualitätssicherung, die durch Überprüfung und Evaluation beruflicher Beratungs- oder Trainingsprozesse erhöht werden kann.

Die/der IntervisionspartnerIn kann auch als „SparringspartnerIn“ bei der

Erprobung neuer Verhaltensweisen, Strategien und Konzepte genutzt werden.

In der Tandeminterviewing geht es um die systematisierte Reflexion des beruflichen Handelns und zwar in Bezug auf Praxissituationen, die für eine der PartnerInnen Konflikte, Probleme und Unsicherheiten mit sich bringen. Die gemeinsame Bearbeitung dieser Praxisthemen führt zur Erweiterung beruflicher Kompetenzen und Kenntnisse auf beiden Seiten, d.h. nicht nur die/der Betroffene sondern auch die/der Beratende profitiert von der Beratung durch das Modell-Lernen.

Auswahl der Tandeminterviewingpartnerin bzw. des Tandeminterviewingpartners

Grundbedingung für das Gelingen oder Scheitern erfolgreicher Interviewingstandems ist die Auswahl der Partnerin bzw. des Partners. Dabei spielen verschiedene Entscheidungskriterien eine bedeutsame Rolle. Die im Folgenden beispielhaft skizzierten Kriterien erheben nicht den Anspruch auf Vollständigkeit und sind auch nicht „richtig“ oder „falsch“, sondern zeigen Überlegungen auf, die bei der Auswahl einer Partnerin bzw. eines Partners bedacht werden sollten: Häufig haben Frauen und Männer unterschiedliche Zugangsweisen zu Themen, so dass die Entscheidung für eine ähnliche oder eine von Differenz gekennzeichnete Perspektive ein entscheidungsrelevantes Kriterium ist.

Damit hängt auch der Aspekt der (beruflichen) Nähe und Distanz zusammen. Beruflich sehr nahe stehende Personen verstehen schnell den Hintergrund einiger Themen und Gedankengänge der/des Gegenübers. Fachlich und persönlich eher distanziert arbeitende Personen bringen häufig eine neue, überraschende Sichtweise ein, die von der Kultur und den Ritualen einer Institution nicht vorgeprägt ist. Dies kann für die Tandeminterviewing sehr produktiv oder auch mühsam und zeitaufwendig sein.

Ein weiteres Entscheidungskriterium ist die Beratungs- und Trainingskompetenz, die beide InterviewingpartnerInnen einbringen. Auch hier kann Differenz produktiv werden, um eingefahrene Handlungs- und Verhaltensmuster aufzudecken und kritisch zu hinterfragen. Zuviel Differenz ist jedoch hinderlich, da das gemeinsame Aufbauen auf bestimmten fachlichen Kompetenzen das Niveau der Interviewingssitzungen bestimmt.

Neben all diesen eher „inhaltlichen“ Kriterien ist jedoch der wichtigste Entscheidungspunkt das Vorhandensein gegenseitiger persönlicher Wertschätzung und die Bereitschaft unter der Vorgabe zusammenzuarbeiten, dass beide von der Tandeminterviewing profitieren und nicht um Aufträge, Reputation, Außenwirkung etc. konkurrieren.

Bedingungen und Prinzipien der Tandeminterviewing

Für die Bildung und das Bestehen erfolgreicher Interviewingstandems gibt es weiterhin verschiedene notwendige Voraussetzungen und förderliche Rahmenbedingungen. Eine Voraussetzung ist der Wunsch nach

kontinuierlicher Prüfung und Kontrolle im Sinne der lebenslangen Veränderung und/oder Verbesserung des eigenen professionellen Handelns bei beiden PartnerInnen. Wenn dieser Wunsch nur einseitig vorhanden ist oder freundschaftliche Unterstützung die Motivation für die Intervision darstellt, entsteht in kurzer Zeit ein Ungleichgewicht, das zur Unzufriedenheit bei beiden Beteiligten führen kann. Das Prinzip der Gegenseitigkeit, d.h. Bereitschaft Rat zu suchen und zu beraten, ist Grundlage und Bedingung für das Funktionieren der Tandemintervision. Eine weitere Voraussetzung, die nur der Vollständigkeit halber erwähnt wird, ist die Freiwilligkeit der Teilnahme an Tandemintervisionsprozessen. Wie auch in anderen Bildungsformen ist Zwang, in welcher Ausprägung auch immer, kontraproduktiv für Reflexion und Transfer.

Anders als in Coaching- oder Supervisionsprozessen wird in der Tandemintervision kein Kontrakt im eigentlichen Sinne geschlossen, da diese Beratungsform keine einseitige Dienstleistung, sondern eine auf Gegenseitigkeit beruhende Beratungsbeziehung in wechselnden Rollen ist.

Trotzdem sind Thematisierung und Vereinbarung bestimmter Formalitäten und Regeln wichtig.

Zur Orientierung sollten formale Aspekte wie z.B. Ort, Zeit, Dauer, Frequenz der Sitzungen, Organisation, Setting zu Beginn der Tandemintervisionsbeziehung vorab geklärt werden.

Zu den Regeln, die u.a. Grundlage der Arbeitsbeziehung zwischen den TandemintervisionspartnerInnen sind, gehört die Verständigung über Art und Weise des Vorgehens (z.B. Orientierung des Sitzungs-/Beratungsverlaufs am Ziel, Orientierung an den Beratungsphasen bei schwierigen Situationen), die Verantwortlichkeiten (z.B. wer ist für den Transfer, wer ist für die Lösungsfindung verantwortlich) und die Grundhaltung, mit der die PartnerInnen miteinander arbeiten wollen (z.B. Hilfe zur Selbsthilfe; auch Ratschläge sind Schläge; Unterstützung in den Sitzungen aber nicht außerhalb; Gleichrangigkeit, d.h. es gibt kein hierarchisches Gefälle zwischen den beiden). Auch die Thematisierung von Grenzen (z.B. Verschwiegenheit in welchem Ausmaß und bei welchen Themen) erleichtert den Umgang miteinander und schafft als vertrauensbildende Maßnahme die Basis für gute Zusammenarbeit. Weitere „Spielregeln“ (z.B. es gibt keine ‚dummen‘ Themen) werden, wie auch in anderen Beratungsprozessen, sinnvollerweise dann vereinbart, wenn deren Notwendigkeit offensichtlich wird.

(Methodisches) Vorgehen

Einstimmung

Die Anfangssituation hat auch in der Tandemintervision eine besondere Bedeutung für den Verlauf der gesamten Sitzung. Es geht um die Gestaltung des Übergangs von einer Lebens- oder Arbeitssituation in eine Beratungssituation. Viele Themen und Belastungen, die sich nicht nur aus dem beruflichen Umfeld ergeben, sondern dem ganz normalen Alltag entstammen, werden in die Tandemintervision mitgebracht. Zu Beginn

heißt es daher sich Zeit zu nehmen, um Entlastung zu ermöglichen: Zeit, um Abstand zu bekommen und Zeit, sich vom Alltag zu lösen, um die Energien für den anstehenden Beratungsprozess zur Verfügung zu haben. Dadurch entsteht auch eine Vertrauensbasis für die gemeinsam zu gestaltende Sitzung.

Ein Übergang zur konkreten Intervisionsarbeit stellen die Berichte über vorausgegangene, besprochene und durchgeführte Bildungs- und/oder Trainingsveranstaltungen dar. Hier geht es um eine Art „Selbstevaluation“, wobei Wert darauf gelegt wird, nicht nur kritische Punkte, sondern vor allem die positiven Aspekte herauszuarbeiten, da die Optimierungsmöglichkeiten im Zentrum des nächsten und übernächsten Arbeitsschrittes stehen.

Fall-/Themensammlung

Fälle oder auch Themen sind Schwierigkeiten, Unsicherheiten und komplizierte Situationen des beruflichen Alltags. Sie sind dadurch gekennzeichnet, dass es sich um ganz konkrete (also nicht verallgemeinerte) Problemlagen handelt, dass die/der Fall-/ThemeneinbringerIn selbst von dieser Situation betroffen ist, die Situation einen ungeklärten klärungsbedürftigen Teil enthält und die/der Fall-/ThemeneinbringerIn sich mit dieser konkreten Situation auseinandersetzen will.

Nach der Sammlung der anliegenden Fälle oder Themen entscheiden die IntervisionspartnerInnen, was sie in welcher Reihenfolge in dieser Sitzung bearbeiten wollen und können. Dabei müssen Prioritäten gesetzt werden, d.h. es kommt häufig vor, dass nicht alle Anliegen sofort in einer Sitzung besprochen werden können. Für diese Priorisierung ist es hilfreich vorher Regeln aufzustellen, die den Entscheidungsprozess unterstützen (z.B. Jede/r kann den ihr/ihm wichtigsten Fall intensiv behandeln oder die zeitlich am nächsten liegende Situation wird zuerst bearbeitet u.ä.). Sinnvoll ist eine realistische Begrenzung der Fälle oder Themen für eine Sitzung, da sonst während des Sitzungsverlaufs Zeitdruck und am Ende Enttäuschung über das Nicht-Geschaffte vorprogrammiert sind.

Fallbearbeitung:

Bericht, Beratungsfrage und Ziel

Ein/e PartnerIn der Tandemintervisionsgruppe stellt einen Fall oder ein Thema aus ihrer/seiner konkreten beruflichen Praxis vor. Sie/er berichtet über die Situation so genau wie nötig und so knapp wie möglich und schließt damit ab, ihre/seine Beratungsfrage und ihr/sein Ziel zu formulieren. „Was möchte ich klären?“ „Was ist mir unklar an meiner Handlungssituation?“ „Wann ist die Fall-/Themenbearbeitung für mich erfolgreich beendet?“

Nachfragen

Im Anschluss an den Bericht hat die/der beratende IntervisionspartnerIn die Möglichkeit, über Nachfragen ihre/seine Vorstellungen von der

Situation zu erweitern, Unklarheiten oder Unverständlichkeiten aufzuheben. Es können auch Aspekte erfragt werden, die von der/dem Fall-/ThemeneinbringerIn noch nicht zur Sprache gebracht wurden. Keinesfalls darf dieses Nachfragen den Charakter versteckter Deutungen bekommen ("Hast Du schon einmal daran gedacht ...?"). Es geht um Verständnisfragen und um Informationen zum Gegenstand der Beratung.

Hypothesenbildung, Phantasien, Assoziationen, Identifikationen

Im nächsten Schritt bietet die/der beratende PartnerIn ihre/seine Hypothesen, Phantasien und Assoziationen an, die sie/er auf Grund des Berichtes der Situation gebildet hat. Auch die Identifikation mit den an der Situation Beteiligten ist hilfreich, um das Deutungsspektrum zu erweitern. Es geht darum, etwas davon deutlich werden zu lassen, was der Fall bei der/m Zuhörenden ausgelöst hat. Dies kann geschehen über das Verbalisieren von Gefühlen, Vorstellungen und Phantasien, über eigene Erfahrungen, die durch den Fall angesprochen und in Erinnerung gerufen wurden und um Perspektiven, die entstehen, wenn sich die/der Beratende in die an der Situation beteiligten Personen hineinversetzt.

Der Sinn dieser Phase ist es nicht nur, die Situation „objektiv“ zu rekonstruieren, sondern auch die Sichtweisen zum Fall zu erweitern und damit Deutungshorizonte zu erschließen, die bisher noch verstellt waren. Die/der Fall-/Themenbesitzerin ist in dieser Phase eher ZuhörerIn und sollte keinesfalls durch Korrekturen und Berichtigungen die Deutungen einschränken.

Reflexionen der Interpretationen

In dieser Phase geht es um Deutungen und Erklärungen. Zunächst reflektiert die/der Fall-/ThemenbesitzerIn das Gehörte. „Was war mir neu?“ „Was haben Deine Phantasien bei mir ausgelöst?“ „Was passt nicht in meine Situation?“ „Was hat mich bewegt?“Im Anschluss daran kommen die beiden TandeminterviewpartnerInnen ins Gespräch darüber, an welchen Punkten weitergedacht und weitergearbeitet werden soll und schaffen Transparenz über die Hintergründe der Situation bzw. des Falls.

Entwicklung von Handlungsalternativen/Lösungsmöglichkeiten

Häufig ist ein großer Teil des Anliegens der/des Fall-/ThemeneinbringerIn schon mit einer intensiven Deutung und Erklärung der Dynamiken, die hinter einer Situation stecken können, bearbeitet. Zusätzlich können jetzt noch Lösungsperspektiven oder Handlungsalternativen gesammelt und zusammengefasst werden.

Entscheidung für eine Alternative

Die/der FalleinbringerIn oder ThemenbesitzerIn entscheidet sich eigenverantwortlich für eine Möglichkeit sich zukünftig zu verhalten oder zu handeln. Nur die/der Betroffene kann die Situationen, die Schwierigkeiten u.a. in Zukunft selbst gestalten. Es ist keinem geholfen, wenn sich die PartnerInnen auf die „optimale“ Lösungsmöglichkeit einigen

und diese dann im Arbeitskontext der/des FalleinbringerIn nicht umsetzbar ist. Die Kompetenz und Verantwortung für diese Entscheidung liegt also allein bei derjenigen bzw. demjenigen, die/der im Anschluss an die Sitzung damit weiterarbeiten muss.

Vereinbarung über den weiteren Prozess

Zum Schluss der Themenbearbeitung vereinbaren die PartnerInnen, ob in einer der nächsten Sitzungen der Transfer der Bearbeitungsidee noch mal aufgegriffen wird, ob Reaktionen auf die Veränderung bzw. Verbesserung reflektiert werden sollen, also ob die Folgen der Umsetzung des Bearbeitungsergebnisses wieder zum Thema gemacht werden sollen. Dazu können auch Vorschläge für die (Selbst-) Beobachtung während der Transferphase formuliert werden: „Achte doch bitte besonders auf ...“, „Frag am Ende der Beratung bitte nach wie“ usw.

Nach der Bearbeitung eines Falles oder Themas und einer kurzen Pause folgt die Bearbeitung weiterer Anliegen nach der gleichen Systematik.

Reflexion des Sitzungsverlaufs

Nachdem die ausgewählten Fälle und Themen bearbeitet wurden, steht die Reflexion des erlebten Sitzungsprozesses im Vordergrund: „Was war förderlich, was war hinderlich für den Verlauf der Sitzung?“ Dazu gehört die Rückschau auf die Rahmenbedingungen ebenso wie auf die besprochenen Inhalte, das methodische Vorgehen, die Beziehung zwischen den beiden PartnerInnen und auch ein persönliches Feedback. Mit Blick in die Zukunft werden Vereinbarungen zur Veränderung bzw. Verbesserung zukünftiger Tandeminterviews getroffen. Jede Intervention endet konsequent mit einer formellen Rückmeldung über die Kooperationsergebnisse und mit einem informellen Ausklang:

Schlussituation

Ausklang und nicht Abbruch ist das Thema des Schlusses. Wie auch zu Beginn ist es wichtig, sich Zeit zu nehmen, um über andere Dinge zu reden und gemeinsam die Sitzung zu beenden, um den individuellen Übergang in eine andere Lebens- und Arbeitsumgebung zu gestalten.

Einsatz von Materialien

Materialien sind das Handwerkszeug, das bei der methodischen Gestaltung von Tandeminterviews eingesetzt werden kann. Dabei ist darauf zu achten, dass die Materialien zur Unterstützung im Beratungsprozess entsprechend dem aktuellen Thema und den Vorlieben der InterviewpartnerInnen eingesetzt werden.

Der Einsatz von Materialien kann z.B. zur Veranschaulichung von Strukturen und Zusammenhängen, zum Bewusstmachen von Details, zur Verdeutlichung von Gefühlen und Stimmungen und zur nonverbalen Annäherung an ein Problem/Thema erfolgen.

Im Folgenden werden einige Beispiele genannt, die die Phantasie anregen und zur Weiterentwicklung gedacht sind.

- Moderationsmaterial
(Kärtchen, dicke Stifte, Wolken, Klebeband, Scheren, etc.).
Visualisierung von Inhalten, Strukturierung verschiedener Aspekte, Sammlung von Ideen, etc.
- Zeichen- und Malutensilien
(verschieden großes Papier, Buntstifte, Wachsmalkreiden, Fingerfarben, Kreide, Wasserfarben, etc.)
- Organigramme, Bilder über Situationen, Prozessbeschreibungen, Lebenslinien etc.
- Farbige Magnete oder Bausteine
Flexible Organigramme, Strukturen, Zusammenhänge, Beziehungen, etc.
- Kleine Figuren, Münzen oder Klötzchen
Beziehungen, Situationen nachstellen, etc.
- ... und vieles mehr.

Erfahrungen

Folgende Themen stehen immer wieder im Zentrum der Tandeminterviewsarbeit und sollen an einem exemplarischen Fallbeispiel verdeutlicht werden:

- Eigene Überlastung
- Fragen der beruflichen (Weiter-)Entwicklung
- Umgang mit schwierigen Situationen
- Umgang mit schwierigen TeilnehmerInnen
- Umgang mit problematischen KollegInnen
- Entwicklung neuer Konzeptideen
- Evaluation durchgeführter Konzepte

An eine Tandempartnerin war der Wunsch herangetragen worden, eine Seminarreihe zur „Prüfungsdidaktik“ im Rahmen der hochschuldidaktischen Fortbildung für DozentInnen zu entwickeln. Trotz der emotional empfundenen Überbelastung beinhaltete diese Zusatzaufgabe durchaus ihren fachlichen Reiz, so dass die Bearbeitung der Ambivalenzen einen ersten Schritt in der Tandeminterviewsarbeit darstellte.

Daran anschließend wurden Literaturhinweise zusammengetragen, die der autodidaktischen Weiterbildung dienen könnten, sowie einzelne Seminarszenarien entworfen, wobei die Erfahrungen der Kollegin ungeordnet, d.h. brainstormingartig zusammengetragen wurden. Gerade bei der Thematik „Prüfungen“ werden die Aspekte „schwierige Situationen bzw. Rahmenbedingungen“ sowie der Umgang mit Kolleginnen und Kollegen, die keine Veränderung in ihrem Verhalten zeigen möchten, relevant. Es ist anzunehmen, dass sich diese Vorannahmen auch in der konkreten Seminarsituation, d.h. beim Umgang mit schwierigen Teilnehmerinnen und Teilnehmern ergeben werden.

Deshalb war es umso wichtiger, eine neue Konzeptidee für ein ganzheitliches, innovatives Seminar zu entwickeln, das in mehreren Intervallen durchgeführt werden sollte, so dass sich „single-shot-

Aktivitäten“ ausschlossen.

Bereits durchgeführte Seminare zu Beurteilungs- bzw.

Bewertungsverfahren, die einer Evaluation unterworfen worden waren, können zusätzliche Hinweise für die Seminare durchführung liefern.

Nachdem diese Aspekte in einem ca. 90minütigen Interventionsprozess bearbeitet worden waren, entschloss sich die Kollegin das Seminarangebot zur Durchführung mehrerer personen- und handlungsorientierter Veranstaltungen (Seminare und Workshops) zur „Prüfungsdidaktik an Hochschulen“ anzunehmen.

Einsatzmöglichkeiten und Grenzen

Neben den schon erwähnten Chancen und „Knackpunkten“ bei der Zusammensetzung und dem Verlauf von Tandeminterventionen soll abschließend auf zwei besondere Punkte eingegangen werden:

Im Gegensatz zur kollegialen Supervision, die in größeren Gruppen und in regelmäßigen zeitlichen Abständen stattfindet, kann Tandemintervention relativ kurzfristig und manchmal auch spontan organisiert werden. Es bietet sich außerdem die Möglichkeit über verschiedene Medien, zum Beispiel telefonisch oder über neue Technologien, d.h. zum Beispiel per e-mail zu kommunizieren, um eine Art „Krisenintervention“ bzw. Krisenintervention vorzunehmen. Diese Flexibilität ist in einer Zeit, in der Veränderungen immer schneller gehen und der subjektiv empfundene Zeitdruck immer größer wird, ein nicht zu vernachlässigender Vorteil dieser Form kollegialer Intervention.

Der hohen Flexibilität durch die kleine „Gruppe“ steht auf der anderen Seite auch eine hohe Abhängigkeit von der/dem TandeminterventionspartnerIn entgegen. Deshalb hat die Überlegung, mit wem man sich auf einen so engen und intensiven Prozess einlässt, große Bedeutung. Um Konkurrenzdruck zu vermeiden, hat es sich als günstig erwiesen, dass die TandeminterventionspartnerInnen keine direkten KollegInnen sind, so dass kein Gegeneinanderarbeiten, keine Gefahr der Konkurrenz bei der Akquisition usw. besteht.

Für die beiden Autorinnen hat sich die Tandemintervention seit sieben Jahren für die Theorie, Praxis und Qualitätssicherung ihrer Lehr-, Bildungs-, Beratungs- und Trainingstätigkeiten als sehr konstruktiv erwiesen! Deshalb soll dieses Konzept zur – lebenslangen – Lehr- und Lernsupervision im Tandem zum Modell-Lernen und -Lehren empfohlen werden!