

Bildungsberatung für Studieninteressierte im Kontext des Lebenslangen Lernens

Die Beratungspraxis in der Wissenschaftlichen
Weiterbildung der Universität Rostock
– eine Standortbestimmung

Verfasserin: Juliane Schuldt

Datum der Erstellung: 30. September 2015

Datum der letzten Aktualisierung: 30. September 2015

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Bildungsberatung für Studieninteressierte im Kontext des Lebenslangen Lernens

Die Beratungspraxis in der Wissenschaftlichen Weiterbildung der Universität Rostock – eine Standortbestimmung

Inhalt

1	Ausgangslage.....	2
2	Ziele	2
3	Begriffsbestimmung.....	3
3.1	Beratung in der Definition politischer Akteure	3
3.2	Beratung in der Definition von Beratungswissenschaftlern	4
3.3	Wissenschaftliche Weiterbildung.....	6
4	Vorgehensweise.....	7
5	Zentrale Ergebnisse	9
5.1	Anliegen und Themen	9
5.2	Anforderungen an das Beratungspersonal.....	10
5.3	Ressourcen für die Beratung.....	11
6	Fazit und Ausblick	11
7	Literatur	13

1 Ausgangslage

Der Wandel von der Industriegesellschaft zur Wissensgesellschaft ist gekennzeichnet durch eine Verschiebung der Verantwortung hin zum Individuum. Diese Verschiebung beeinflusst das Lernen und die Einstellung zum Lernen nachhaltig. Geradlinige Berufs- und Bildungsbiografien, wie sie vor Jahrzehnten noch Standard waren, werden zukünftig selten zu beobachten sein. Die Verantwortung für die Sicherung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit und das Gestalten der Berufs- und Bildungsbiografie liegt nunmehr bei jedem selbst. Von ihr bzw. ihm wird erwartet, sich im Lernen selbst zu steuern und zu organisieren. Von ihm oder ihr wird ebenfalls erwartet, neue Trends im Lernen, wie digitalunterstütztes Lernen, sowohl technisch als auch didaktisch kompetent zu nutzen. Hinzu kommt, dass non-formale und informelle Lernprozesse zwar an Bedeutung gewinnen und Kompetenzerwerb in der Wertschätzung Dritter nicht mehr automatisch an institutionalisierte Lernorte gekoppelt ist, die Formulierung und das Sichtbarmachen dieser Kompetenzen jedoch dem Individuum allein zufällt. In einer Welt voller Lernmöglichkeiten und Lerndrücke, in Zeiten der Öffnung der Hochschulen für heterogene Zielgruppen bietet Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung – kurz Bildungs- und Berufsberatung – eine Orientierungshilfe.

Da die Qualität einer Beratung von den Kompetenzen der Beraterinnen und Berater maßgeblich bestimmt wird, kommt dem Beratungspersonal besondere Bedeutung zu. Es kann jedoch nicht davon ausgegangen werden, dass Beratung generell von hauptberuflichen Beraterinnen und Beratern durchgeführt wird. Gerade im Feld der Anbieter von Bildung ist davon auszugehen, dass je kleiner die Organisation bzw. Betriebseinheit ist, desto wahrscheinlicher Personen mit der Beratung betraut sind, die zwar über hohes inhaltsspezifisches Feldwissen verfügen, jedoch über vergleichsweise wenig beratungsspezifisches Fachwissen.

2 Ziele

Bildungsberatung umfasst im Kontext des lebenslangen Lernens Orientierungshilfe für Menschen jeden Alters bei Bildungs-, Ausbildungs- oder Berufsentscheidungen. Das Themenfeld Beratung wird im Rahmen des Projekts KOSMOS unter folgenden Perspektiven bearbeitet:

- (1) Studieninteressierte: Welchen Beratungsbedarf haben Studieninteressierte im Vorfeld eines berufsbegleitenden Studiums? Wie wird dem Bedarf derzeit entsprochen? Welches Beratungsangebot sollte darüber hinaus zukünftig angeboten werden?
- (2) Studierende: Welchen Beratungsbedarf haben Studierende im Verlauf ihres berufsbegleitenden Studiums? Welches Beratungsangebot sollte darüber hinaus zukünftig angeboten werden?
- (3) Lehrende: Welchen Beratungsbedarf haben Lehrende im weiterbildenden Fernstudium? Wie wird dem Bedarf derzeit entsprochen? Welches Beratungsangebot sollte darüber hinaus zukünftig angeboten werden?
- (4) Bildungsmanagerinnen und Bildungsmanager: Welche Beratungskompetenzen auf Seiten der Bildungsmanagerinnen und Bildungsmanagern können aus den Beratungsbedarfen der unter (1) bis (3) genannten Gruppen abgeleitet werden? Wie können die Kompetenzen der Bildungsmanagerinnen und Bildungsmanager entsprechend ausgebaut werden?

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurde ermittelt, wie Beratung für Studieninteressierte in der wissenschaftlichen Weiterbildung der Universität Rostock aktuell umgesetzt wird. Zentrale Fragen waren:

- a) Welche Anliegen und Themen werden von Seiten der Ratsuchenden formuliert bzw. nachgefragt?
- b) Welche Anforderungen an das Beratungspersonal resultieren daraus?
- c) Wie ist das Beratungspersonal derzeit ausgestattet, um diesen Anforderungen zu begegnen?

Das gewählte Forschungsdesign erlaubt erste Aussagen zu wesentlichen Beratungsanliegen und Themenfeldern sowie erste Rückschlüsse auf dafür notwendigen Beratungskompetenzen auf Seiten der Beraterinnen und Berater.

3 Begriffsbestimmung

Im ersten Teil dieses Abschnitts werden Begriffsverständnisse internationaler politischer Akteure zu Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung betrachtet (vgl. 2.1) um die Dimension des Diskurses zu verdeutlichen und Entwicklungen auf nationaler Ebene einzuordnen. Anschließend werden Beratungsverständnisse und Beratungsmodelle ausgewählter wissenschaftlicher Akteurinnen und Akteure (vgl. 2.2) vorgestellt und mit Perspektive auf den Forschungsgegenstand bewertet. Schließlich werden zentrale Begriffe geklärt, die sich auf den Forschungsgegenstand Wissenschaftliche Weiterbildung an der Universität Rostock beziehen (vgl. 2.3) und notwendig für dessen Einordnung sind.

3.1 Beratung in der Definition politischer Akteure

Beratung im Kontext des lebenslangen Lernens hat viele Namen und ist unterschiedlich ausgestaltet. Beratung kann beispielsweise als Teil einer politischen Strategie verstanden werden, die als aktive Arbeitsmarktmaßnahme wirkt und darauf abzielt, die individuelle Beschäftigungsfähigkeit von Menschen zu verbessern und damit den Arbeitsmarkt insgesamt zu stärken. Beispiele hierfür sind »Career Guidance« in der Begriffsverwendung der OECD und »Lifelong Guidance« in der politischen Strategie der Europäischen Union. Beide Begriffe werden nachfolgend näher betrachtet.

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (englisch Organisation for Economic Co-operation and Development, kurz OECD) hat im Jahr 2004 den Report »Career Guidance and Public Policy – Bridging the Gap« herausgegeben. Grundlage für die Veröffentlichung war eine Untersuchung in 14 Mitgliedsländern zu Beratungsdienstleistungen zu Bildung, Beruf und Beschäftigung. Die OECD empfiehlt darin mit Nachdruck den Ausbau von Beratungsdienstleistungen, da diese einen Schlüsselfaktor für wirtschaftliche Entwicklung darstellten. Dahinter steht die Überzeugung, dass gut informierte und beratene Individuen die Optionen ihres jeweiligen Bildungssystems und Arbeitsmarktes ihren Interessen und Ambitionen entsprechend besser nutzen können und dem Arbeitsmarkt optimal vorbereitet zur Verfügung stehen. Folgende Definition für Career Guidance wird seither im deutschsprachigen Raum als eine wesentliche Definition für Bildungsberatung zitiert:

“Career guidance refers to services intended to assist people, of any age and at any point throughout their lives to make educational, training and occupational choices and to manage their careers. Career guidance helps people to reflect on their ambitions, interests, qualifications and abilities. It helps them to understand the labour market and education systems, and to relate this to what they know about themselves. Comprehensive career guidance tries to teach people to plan and make decisions about work and learning. Career guidance makes information about the labour market and about educational opportunities more accessible by organising it, systematising it, and making it available when and where people need it.” (OECD 2004, S.19)

Career Guidance richtet sich demnach an Individuen in jedem Alter (also nicht nur in der Phase der Berufsorientierung) und unterstützt diese bei Entscheidungen zu Bildung, Weiterbildung und Beschäftigung. Diese Unterstützung fördert die Auseinandersetzung mit persönlichen Zielen, Interessen, Qualifikationen und Fähigkeiten und setzt diese in Relation zu den Optionen des Bildungssystems und den Erfordernissen des Arbeitsmarkts.

Der Europäische Rat hat »Lifelong Guidance« (deutsch lebensbegleitende Beratung, auch lebensumspannende Beratung) ähnlich als kontinuierlichen Prozess definiert,

„der den Bürgern jeden Alters in jedem Lebensabschnitt ermöglicht, ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Interessen zu erkennen, Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsentscheidungen zu treffen und selbst ihren persönlichen Werdegang zu gestalten, sei es bei der Ausbildung, im Beruf oder in anderen Situationen, in denen diese Fähigkeiten und Kompetenzen erworben und/oder eingesetzt werden. Die Beratung umfasst ein Spektrum von individuellen und kollektiven Maßnahmen und beinhaltet Information, Ratschläge, Beurteilung von Fähigkeiten, Unterstützung sowie Vermittlung der für Entscheidungsfindung und Laufbahngestaltung erforderlichen Kompetenzen.“ (EU 2008)

Lebensbegleitender Beratung im Verständnis der europäischen Strategie kommt über die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit hinaus eine Schlüsselrolle zu wenn es darum geht, Chancengleichheit für Individuen und Gruppen in der Gesellschaft herzustellen, die bislang nur eingeschränkter Zugang zu Informationen über Bildungs- und Bezugsmöglichkeiten haben.

3.2 Beratung in der Definition von Beratungswissenschaftlern

In der nun folgenden Betrachtung von Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung aus der Perspektive von Beratungswissenschaftlerinnen und Beratungswissenschaftlern wurde aus Kapazitätsgründen eine Auswahl getroffen, die sich am notwendigen Rahmen für den Forschungsgegenstand orientiert und selbst in diesem begrenzten Kontext keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Betrachtet wird Beratung im Verständnis von Christiane Schiersmann und Rolf Arnold.

Christiane Schiersmann definiert Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung als ein Angebot,

„das Individuen in allen Phasen und Situationen ihres Lebens darin unterstützt, ihre Interessen, Ressourcen und Kompetenzen zu erkennen und weiter zu entwickeln, Handlungsproblematiken zu bearbeiten und Entscheidungen zu treffen. Sie zielt darauf ab, Individuen darin zu unterstützen, ihre Bildungs- und Berufsbiographien eigenverantwortlich zu gestalten. Es handelt sich in der Regel um eine freiwillige, zeitlich umrissene, prozesshafte, interessensensible und ergebnisoffene Interaktion zwischen einer Ratsuchenden bzw. einem Ratsuchendem und einer Beraterin oder einem Berater.“ (Schiersmann 2011, S.429)

Schiersmann führt weiter aus, dass Beratung eine soziale Dienstleistung sei, deren Gelingen von der Mitwirkung aller Beteiligten abhängt und auf Augenhöhe stattfindet. Beratung gehe über reine Informationsvermittlung hinaus und schließt eine subjektiv relevante Reflexion von Sachverhalten ein. (ebd.)

Schiersmann hat diesem Verständnis folgend ein systemisches Kontextmodell von Beratung entwickelt, das drei Dimensionen unterscheidet: den Beratungsprozess im engeren Sinn, den organisationalen und den gesellschaftlichen Kontext. Kern des Modells ist der Beratungsprozess. Die ratsuchende Person und die Beraterin/der Berater werden als eigenständige Teilsysteme gesehen.

„Die Ratsuchenden bringen sich mit ihrer Biografie, ihren Einstellungen und Erfahrungen sowie ihren lebens- und arbeitsweltlichen Kontexten (Familie, Freunde, Beruf) in den Beratungsprozess ein. Das beratende System bringt professionelle Handlungskompetenz in den Prozess ein. Aber ebenso finden sich im Ratsuchenden-System Ressourcen im Sinne von Erfahrungen, Kompetenzen und Zielvorstellungen, deren Stärkung das Ziel des Prozesses ist. Es handelt sich folglich um eine Interaktion im Prinzip auf gleicher Augenhöhe, wenngleich mit unterschiedlich verteilten Kompetenzen und Ressourcen. (Schiersmann 2013, S.31)

Aus dem Zusammenwirken der beiden Systeme konstituiert sich das Beratungssystem, in dem der Beratungsprozess stattfindet. Das Beratungssystem ist eingebunden in einen organisationalen und einen gesellschaftlichen Kontext, die jeweils auf das Beratungssystem wirken und umgekehrt.

Mit organisationalen Kontexten sind sowohl Elemente der Organisation gemeint, die die Beratung anbietet, als auch Elemente, die auf Seiten des Ratsuchenden liegen. So beeinflussen auf Seiten der Anbieterorganisation beispielsweise Rahmenbedingungen und Selbstverständnis das Beratungssystem. Auf Seiten des Ratsuchenden könnten beispielsweise Vorgaben des Unternehmens zu Art und Umfang einer geplanten Weiterbildung wesentlich sein. (ebd.)

Als Beispiele für gesellschaftliche Kontexte gibt Schiersmann Megatrends wie Globalisierung, Technologisierung, Veränderungen der Arbeits- und Betriebsorganisation, demografische Entwicklung, zunehmende Interkulturalität sowie Individualisierung von Bildungs- und Berufsverläufen an. (ebd. S.31f)

Auf Grundlage des Modells von Schiersmann wurde das Be-Qu-Konzept entwickelt, das Qualitätsstandards für die Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung, ein Kompetenzprofil für Beraterinnen und Berater in diesem Feld sowie einen Qualitätsentwicklungsrahmen umfasst. (Be-Qu 2016) Das Konzept entstand in einem offenen Koordinierungsprozess und in Abstimmung mit wesentlichen Akteurinnen und Akteuren im Feld Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung unter Federführung des Nationalen Forums Beratung und der Universität Heidelberg, genauer der Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft. Hier lehrt und forscht auch Schiersmann. An der Universität wird unter ihrer Leitung der berufs begleitende Masterstudiengang Berufs- und organisationsbezogene Beratungswissenschaft angeboten, der in seiner Haltung ebenfalls dem Modell folgt.

Das Modell von Schiersmann und die korrelierenden Konzepte und Arbeitsmaterialien des Be-Qu-Konzepts sind aus Sicht der Autorin sehr gut geeignet, um die gegenwärtige Beratungspraxis in der Wissenschaftlichen Weiterbildung der Universität Rostock zu erfassen, Qualitätsstandards zu formulieren und Kompetenzen des Beratungspersonals abzuleiten. Als besonders hilfreich wird die Unterscheidung in Beratungssystem sowie organisationalen und gesellschaftlichen Kontext empfunden, erlaubt eine solche Vorgehensweise doch Anforderungen an Beratung sowie an Beraterinnen und Berater zu ordnen.

Nachdem mit dem Modell von Schiersmann ein systematischer Blick auf den Beratungsprozess und seine Kontexte möglich wird, soll nun das Wesen der Beratung in der Wissenschaftlichen Weiterbildung der Universität Rostock näher beschrieben werden. Als theoretische Fundierung dient das Verständnis von Bildungsberatung als Fünf-Felder-Matrix von Rolf Arnold und Jürgen Mai. Das Modell entstand empiriegeleitet im Rahmen des Projekts Bildungsberatung im Dialog. Im Rahmen dieses Projekts wurden erprobte Konzepte der Bildungsberatung analysiert. Die Ergebnisse dieser Untersuchung flossen in das Modell ein.

Arnold und Mai unterscheiden in der Beratung in der Erwachsenenbildung vier Felder: Informationsberatung, Kompetenzentwicklungsberatung, Laufbahnberatung und Lernberatung. Diese vier Felder, so führen Arnold und Mai aus, lassen sich in zahlreichen Beratungskontexten identifizieren, auch wenn abweichende Begriffe verwendet werden. Die vier Felder sind über die Komponente Orientierungsberatung verknüpft.

Informationsberatung meint „jene Beratungsprozesse [...], bei denen einem Klienten die richtige Antwort auf konkrete Fragestellungen über Weiterbildungs- und Entwicklungswege zugänglich gemacht wird“. (Arnold und Mai 2009, S.218f) Die Autoren nehmen vorweg, dass Informieren schnell in den Verdacht gerate, keine Beratung im eigentlichen Sinn darzustellen und zitieren Wolfgang Schulze-Olden der betonte, dass es weniger um das Sammeln von Daten gehe sondern darum, diese „dem einzelnen in seiner spezifischen Situation von einem bestimmten Punkt aus verfügbar und zugänglich zu machen“. (Schulze-Olden 1972, S.13, zitiert nach Arnold und Mai 2009, S.220)

Lernberatung bezeichnet „den Prozess, in welchem Lernressourcen [...] durch maßgeschneiderte und zumeist anlassbezogene Angebote [...] gestärkt werden, indem in vielfältiger Hinsicht das >wie< des Lernens [...] thema-

tisiert wird. (ebd. S. 220f) Lernberatung kann didaktische Arrangements umfassen, die über ein klassisches Beratungsgespräch hinausgehen.

Kompetenzentwicklungsberatung wird von Arnold und Mai als Reaktion auf den Diskurs um informelles Lernen eingeordnet und der damit einhergehenden stärkeren Wertschätzung für Kompetenzen, die nicht in klassischen Lernsetting erworben wurden. (vgl. ebd. S. 221) Kompetenzentwicklungsberatung unterstützt Menschen dabei, ihre Kompetenzen zu benennen und für eine Weiterentwicklung bearbeitbar zu machen.

Laufbahnberatung ist der Prozess, „in welchem die Gestaltung des beruflichen Weges eines Individuums unter Berücksichtigung seiner bisherigen Tätigkeiten, aktuellen Kompetenzen sowie der Bildungsbiographie thematisiert wird“. (ebd. S.221f)

Orientierungsberatung schließlich wird von Arnold und Mai in doppelter Perspektive beschrieben. „Zum einen ist sie im Sinne eines Clearings der eigentlichen Beratung vorgeschaltet und dient der Entscheidung, welchen Fokus (Kompetenzentwicklung, Informationsberatung, Laufbahnberatung, Lernberatung) der anschließende Prozess haben soll.“ (ebd. S. 222) Zum anderen weisen Arnold und Mai darauf hin, dass Orientierungsberatung über den gesamten Beratungsprozess bedeutsam und als „stets mitschwingende, analytisch orientierte Aufmerksamkeitsrichtung“ gedacht werden sollte, „die berücksichtigt, dass ein Beratungsanliegen oft im ersten Gespräch gar nicht final geklärt werden kann.“ (ebd. S.222)

An dieser Stelle sei die Vorannahme geäußert, dass Informationsberatung den größten Raum in der Beratungspraxis der Wissenschaftlichen Weiterbildung einnimmt. Die Einladung zur Beratung wird auf den Internetseiten der Wissenschaftlichen Weiterbildung entsprechend formuliert, illustriert und eingegrenzt.

Das Studienteam berät Sie zu folgenden Themen:

- Zulassung: Erfülle ich alle erforderlichen Voraussetzungen?
- Studienablauf: Was ist Pflicht und was ist Kür?
- Anerkennung: Lassen sich frühere Weiterbildungen auf das Studium anrechnen?
- Finanzierung: Ist es möglich, die Studiengebühr in Raten zu zahlen? Wer fördert mich finanziell?
- Studieren aus dem Ausland: Wo kann ich in China meine Klausur schreiben?
- Masterarbeiten: Wer hilft mir bei der Themenfindung?
- Arbeitsaufwand: Wie viel Zeit ist realistisch?

Abbildung 1: Selbstdarstellung der Beratungsthemen auf den Internetseiten der Wissenschaftlichen Weiterbildung

Lernberatung passiert in der Wissenschaftlichen Weiterbildung v.a. in Form tutorieller Begleitung und wird im Konzept zur Lernbegleitung näher besprochen. Es bleibt zu untersuchen, inwieweit Kompetenzentwicklungsberatung, Laufbahnberatung und Orientierungsberatung in der aktuellen Beratungspraxis eine Rolle spielen bzw. Optionen zur Erweiterung des Bildungsangebots darstellen.

3.3 Wissenschaftliche Weiterbildung

Im Bereich Wissenschaftliche Weiterbildung an der Universität Rostock werden Weiterbildungsangebote vom Workshop bis zum berufsbegleitenden Masterstudiengang organisiert. Dieses „Organisieren“ ist mit der traditionellen Aufgabenteilung an Universitäten in verwaltende und wissenschaftliche Aufgaben nicht beschreibbar. Die Bildungsmanagerinnen und Bildungsmanager sind Expertinnen und Experten für die Zielgruppen der Studienformate wissenschaftlicher Weiterbildung. Sie sind beteiligt an der Entwicklung und Durchführung von Studienformaten und koordinieren zwischen Lernenden und Lehrenden. Sie sind erste Anlaufstelle für Studieninteressierte und Studierende zu studienformatbezogenen Fragen und vermitteln bei vertieften inhaltlichen Fragen zu den verantwortlichen Lehrenden. Sie fungieren zudem in unterschiedlichen Rollen als Unterstützung für Lehrende, beispielsweise als Tutorinnen und Tutoren. Aufgrund der Vielfalt ihres Tätigkeitsprofils verfügen die Bildungsma-

nagerinnen und Bildungsmanager der Wissenschaftlichen Weiterbildung der Universität Rostock nur in Ausnahmefällen über beratungsspezifisches Fachwissen.

4 Vorgehensweise

Im Rahmen der Konzeptarbeit wurde ein Fokusgruppeninterview mit langjährigen Mitarbeiterinnen der Wissenschaftlichen Weiterbildung der Universität Rostock geführt, um einen Eindruck von der Beratungspraxis zu gewinnen. Planung und Durchführung des Fokusgruppeninterviews orientierten sich an den Empfehlungen von Marlen Schulz. Demnach ist das Fokusgruppeninterview „ein moderiertes Diskursverfahren, bei dem eine Kleingruppe durch einen Informationsinput zur Diskussion über ein bestimmtes Thema angeregt wird“. (Schulz 2012, S.9) Diese qualitative Methode wurde gewählt, um facettenreich und gleichzeitig ressourcenschonend die Perspektiven von in der Beratung Tätigen zu erfassen und für eine weitere Bearbeitung zugänglich zu machen. Alternativ hätten auch leitfadengestützte Interviews durchgeführt werden können. Diese Methode schied u.a. aufgrund des vergleichsweise hohen Aufwands aus. Wesentlich für die Entscheidung war zudem die Einschätzung von Schulz, der sich die Autorin anschließt, dass Einzelinterviews zwar einen tieferen Einblick in die Einstellungen und Erfahrungen der Befragten liefern könnten, Fokusgruppeninterviews hingegen gruppenspezifische Effekte aufweisen, die sich durchaus vorteilhaft auswirken. So würden beispielsweise durch Äußerungen in der Gruppe neue Ideen stimuliert, die sonst ungehört blieben. Der kollektive Wissensbestand der Gruppe sei leistungsfähiger als der von Einzelpersonen und Interviewer und Moderatoreffekte könnten durch die Gruppe minimiert werden. (ebd. S.12f)

Im Folgenden werden die Vorgehensweise bei der Untersuchung der Beratungspraxis transparent gemacht und wesentliche Etappen der Untersuchung skizziert.

In Vorbereitung auf das Fokusgruppeninterview wurden zunächst der Forschungsgegenstand eingrenzt und Forschungsfragen abgeleitet.

Wie wird Beratung für Studieninteressierte in der Wissenschaftlichen Weiterbildung der Universität Rostock aktuell umgesetzt?

- a.) Welche Anliegen und Themen werden von Seiten der Ratsuchenden formuliert bzw. nachgefragt?
- b.) Welche Anforderungen an das Beratungspersonal resultieren daraus?
- c.) Wie ist das Beratungspersonal derzeit ausgestattet, um diesen Anforderungen zu begegnen?

Anschließend wurden auf dieser Grundlage ein Stimulus für den Beginn der Gruppendiskussion sowie Leitfragen formuliert.

Stimulus:

Denkt bitte mal zurück an eine bestimmte Situation, als ihr einen Interessenten zum Studium oder zu einer Weiterbildung beraten habt. Vielleicht war das am Telefon, vielleicht bei einem Schnupperstudientag. Möglicherweise ist er oder sie einfach vorbei gekommen oder hat eine Mail geschrieben. Wenn ihr nun eine solche Situation vor Augen habt...

Leitfragen für den Diskussionsleitfaden:

- a.) Was wollen Studieninteressierte im Beratungsgespräch von euch wissen? Welche Fragen stellen Sie? Welche Themen sind für Studieninteressierte besonders relevant? Warum nehmen Studieninteressierte mit euch Kontakt auf? Gibt es Fragen, die schwerer zu beantworten sind als andere? Gibt es Fragen, die sich nicht auf Inhalte oder Studienorganisation beziehen sondern darüber hinausgehen? Gab es mal eine Frage oder ein Anliegen, das euch verwundert oder erstaunt hat? Habt ihr schon einmal das Gefühl gehabt, dass ein Studieninteressierter seine oder ihre eigentliche Frage nicht gestellt hat?
- b.) Gibt es Fragen, die ihr besonders gern beantwortet? Gibt es Themen, zu denen euch die Beratung besonders leicht fällt? Gab es Momente, in denen euch ein Beratungsgespräch schwerer fiel? Welche waren das? Was müsst ihr können, um zu beraten?
- c.) Wie habt ihr das Beraten gelernt? Von wem habt ihr das Beraten gelernt? Auf welche eurer Eigenschaften/Stärken könnt ihr euch in der Beratung verlassen? Habt ihr das Gefühl, dass ihr alles notwendige habt, um Interessierte gut beraten zu können? Wenn ihr die freie Wahl hättet, was würdet ihr an eurer Beratung gern verändern? Gibt es etwas in euch selbst das ihr verändern möchtet? Gibt es etwas an den Bedingungen in der Universität, die ihr verändern möchtet? Was wünscht ihr euch, um gut beraten zu können?

Bei der Zusammenstellung der Gruppe wurde darauf geachtet, dass die Personen im Rahmen ihrer beruflichen Aufgaben in der Wissenschaftlichen Weiterbildung in Kontakt mit Studieninteressierten kommen und diese beraten. Teilnehmerinnen waren sieben Frauen im Alter von 29 bis 37 Jahren. Die Überrepräsentanz von Frauen ist typisch für das Geschlechterverhältnis in der Abteilung, die wenigen Kollegen konnten aus Zeitgründen nicht am Interview teilnehmen. Der Altersdurchschnitt unter den beratungserfahrenen Kolleginnen und Kollegen im Bereich ist etwas höher als in der Interviewgruppe.

Das Fokusgruppeninterview wurde von der Autorin moderiert – dies ist methodisch nicht ideal im Rahmen dieser Abschlussarbeit jedoch kaum anders zu lösen. Sie wurde dabei von einem Studenten unterstützt. Bei der Durchführung wurde auf eine offene Gesprächsatmosphäre Wert gelegt, in der alle Teilnehmerinnen gleichberechtigt zu Wort kamen. Die Äußerungen wurden durch die Moderatorin weder kommentiert noch bewertet. Auf Video- oder Audioaufzeichnungen wurde verzichtet, um die Gesprächssituation so authentisch wie möglich zu gestalten. Stattdessen wurde der Input der Teilnehmerinnen durch die Moderatorin und den Assistenten auf Metaplanwänden visualisiert. Um die Forschungsfrage a.) zu bearbeiten, wurden Inputs der Teilnehmerinnen zu Kernsätzen zusammengefasst. Zu den Forschungsfragen b.) und c.) wurden ähnliche Inputs geclustert und Prioritäten durch die Teilnehmerinnen gesetzt. Dadurch gelang es, wesentliche Themen und Anliegen von Ratsuchenden (zumindest aus Sicht der Beraterinnen) zu identifizieren, Anforderungen an die Beraterinnen zu benennen und Ressourcen für eine Beratung sowohl auf persönlicher als auch organisationaler Ebene abzuleiten. Dabei wurden sowohl Ressourcen erarbeitet, die derzeit genutzt werden, als auch Ressourcen identifiziert, die durch die Beraterinnen gewünscht werden. Die gewählte Methode arbeitet bewusst mit der Perspektive der Beraterinnen auf den Bera-

tungsprozess. Der Autorin ist bewusst, dass die Perspektive des zweiten Teilsystems – der Ratsuchenden – auf diese Weise nur unzureichend berücksichtigt wird. Im Fazit wird näher darauf eingegangen, wie diese methodische Schwäche ausgeglichen werden kann.

5 Zentrale Ergebnisse

Nach Auswertung des Fokusgruppeninterviews können folgende allgemeine Erkenntnisse zur gegenwärtigen Beratungspraxis abgeleitet werden. Beratung in der Wissenschaftlichen Weiterbildung der Universität Rostock erfolgt derzeit

- mit viel Empathie für die Zielgruppe,
- mit hohem Feldwissen zu studienorganisatorischen Fragen,
- berufskundlich überwiegend auf der Grundlage von Erfahrungswissen über Studienerfolge und Berufswege früherer Matrikel,
- mit wenig beratungsspezifischem Fachwissen und
- ohne klaren Auftrag von Seiten der Institution.

5.1 Anliegen und Themen

Typische Beratungsthemen bewegen sich im Feld der Informationsberatung, oftmals schwingen jedoch Anliegen mit, die sich hinter dem Informationsinteresse verbergen und am ehesten mit dem Bedürfnis nach Selbstvergewisserung beschrieben werden können. Die folgende Grafik illustriert diese Unterscheidung anhand ausgewählter Kernsätze.



Abbildung 2: Kernsätze illustrieren Themen und Anliegen in der Beratung von Studieninteressierten

Themen der Laufbahnberatung und Kompetenzentwicklungsberatung werden gegebenenfalls angeschnitten, jedoch nicht schwerpunktmäßig bearbeitet. Entsprechende Angebote von Seiten der Wissenschaftlichen Weiterbildung werden nicht explizit formuliert.

Während neben dem Informationsbedürfnis auch das Bedürfnis nach Selbstvergewisserung in der Mehrheit der Beratungsgespräche nach Einschätzung der Beraterinnen eine Rolle spielt, wird letzteres in den seltensten Fällen offen angesprochen und schwingt eher im Hintergrund mit. Typischerweise wird erst im Gespräch klar, dass sich hinter dem Informationsbedürfnis eine weitere Dimension verbirgt. Das Bedürfnis nach Selbstvergewisserung scheint Kernpunkte des Selbstbildes von Studieninteressierten zu berühren – dabei handelt es sich um zutiefst private Einsichten.

Die Beraterinnen spüren dies im Gespräch und reagieren darauf typischerweise mit der Gabe weiterer subjektiv relevanter Informationen, die durchaus geeignet sind, Reflexionsprozesse anzustoßen und den Studieninteressierten ermöglichen, sich in Vergleich zu anderen Studierenden zu setzen. Die Beraterinnen berichten, wie andere Studierende das Studium gestalten, welche Wege sie finden, Studium und Beruf zu vereinbaren und welche beruflichen Optionen sich aufgrund des Studiums ergeben haben. Eine weitere Strategie ist das Erteilen von Ratschlägen aus Perspektive der Beraterinnen. In der Mehrzahl der Beratungssituationen werden Vergleich und Ratschlag von den Beraterinnen als hilfreich und ausreichend angesehen.

Wird das Bedürfnis nach Selbstvergewisserung dadurch jedoch nicht befriedigt oder ist ein darüber hinausgehendes Bedürfnis offensichtlich, stoßen die Beraterinnen an Grenzen. Diese Grenzen sind beispielsweise erreicht, wenn die Informationsberatung zur Lebensberatung auswächst oder die Beraterinnen mit Schicksalen konfrontiert werden, die sie im Kontext einer akademischen Bildungsberatung zu weiterbildenden Studiengängen nicht erwartet haben. Der Umgang mit solchen Grenzsituationen erfolgt sehr individuell. Dazu zählt auch die Entscheidung, ob und wie weit sich eine Beraterin auf unerwartetes Terrain wagt. Eine etablierte Strategie scheint der Rückzug auf gesicherte Informationen zu sein, deren Wahrheitsgehalt und Wirksamkeit nicht in Frage gestellt werden kann. Ablenken oder Hinlenken zu einem anderen, vermeintlich sicheren Thema wurde von den Beraterinnen ebenfalls als Option genannt. Die Mehrheit der befragten Beraterinnen ist bereit, eine Beratung abzubrechen, wenn klar wird, dass die Beratung aus dem Rahmen fällt. Sie tut dies jedoch mit dem schlechten Gefühl, nicht weitergeholfen zu haben.

5.2 Anforderungen an das Beratungspersonal

Um gut beraten zu können, so die Feststellung der Beraterinnen im Fokusgruppeninterview, benötigen sie ein umfassendes Feldwissen. Während das studienorganisatorische Feldwissen als sehr hoch eingeschätzt wird, wünschen sich die Beraterinnen detaillierteres Feldwissen auf den Gebieten Berufskunde und Arbeitsmarktsituation. Das Wissen über den studienformatspezifischen Arbeitsmarkt ist sehr unterschiedlich ausgeprägt. Hier nutzen einige Beraterinnen – jedoch längst nicht die Mehrheit – den Kontakt zu Berufsverbänden und recherchieren darüber hinaus, um sich eine solide Wissensbasis zu erarbeiten und im Sinne einer Career Guidance (vgl. 2.1) gezielt arbeitsmarktspezifische Informationen anzubieten. Die Beraterinnen setzen in der Regel überwiegend ihr Erfahrungswissen aus der Begleitung anderer Studierender ein, um zu diesem Themenfeld beraten zu können.

Neben dem Feldwissen wünschen sich die Beraterinnen nach eigener Einschätzung beratungsspezifisches Fachwissen, um Sicherheit im Beratungsprozess zu gewinnen und souverän mit Beratungsgesprächen umzugehen, die über die gewohnte Informationsberatung hinausgehen. Dazu gehört auch zu wissen, wann und ob eine Beratung abgebrochen werden und zu wem ein Ratsuchender verwiesen werden kann. Die befragten Beraterinnen verfügten über keinerlei Netzwerkkontakte oder Netzwerkinformationen außerhalb der Universität. Eine beraterische Ausbildung hat keine der befragten Beraterinnen absolviert. Sie haben sich das Beraten durch „Lernen durch handeln“ angeeignet und sich Formulierungen und Vorgehensweisen bei erfahrenen Kolleginnen abgeschaut.

5.3 Ressourcen für die Beratung

Auch wenn keine der befragten Beraterinnen eine entsprechende Ausbildung absolviert hat, schätzen sie ihre Fähigkeiten „aus dem Bauch heraus“ zu beraten als gut ein. Grundlage dafür sind die ausgeprägte Wertschätzung und das Interesse gegenüber den jeweiligen Zielgruppen, der teils pädagogische Bildungshintergrund, das vielfältige Erfahrungswissen und die persönliche Eignung zur Beratung.

Als wesentliche Ressource wurde von den Befragten auch der Austausch im Team genannt, der zwar ebenfalls nicht beraterisch methodisch beispielsweise in Form einer kollegialen Beratung abläuft, jedoch dennoch von gegenseitiger Wertschätzung und Offenheit geprägt ist.

Obwohl sie generell ein positives Bild ihrer Beratungskompetenz haben, wünschten sich alle befragten Beraterinnen ein Angebot zum Ausbau ihrer fachspezifischen Beratungskompetenz inklusive der Option einer moderierten kollegialen Beratung zum Austausch über eigene Lernerfahrungen in der Beratung. An dieser Stelle wurde mehrfach der Wunsch geäußert, Sicherheit zu gewinnen und Optionen zur Beratung zu erweitern. Die Beraterinnen sehen den Bedarf einer Weiterbildung oder klar formulierten Handlungsanweisung zur Beratung insbesondere für neue, beratungsunerfahrene Kolleginnen und Kollegen. Sie wünschen sich eine Professionalisierung der Beratung und erhoffen sich dadurch mehr Sicherheit im Prozess und eine gleich hohe Beratungsqualität für alle Studienangebote.

Eine Ressource, die bislang kaum bis gar nicht genutzt wird, ist das beraterische Netzwerk und die Kenntnis, wer einem Ratsuchenden weiterhelfen kann, wenn das Anliegen den Rahmen einer Informationsberatung überschreitet. Hier wünschen sich die Beraterinnen gesicherte Informationen, die als Basis für eine Empfehlung anderer Beratungsangebote dienen können.

Die Arbeit der Bildungsmanagerinnen und Bildungsmanager erfolgt in großen Teilen eigenverantwortlich – immer in Abstimmung mit der Leitung jedoch unter vergleichsweise großer individueller Freiheit. Dies gilt auch für die Beratung. Einen klaren Beratungsauftrag von Seiten der Organisation oder Leitung gibt es nicht. Der Arbeitsplatz der Beraterinnen ist in der Regel an den finanziellen Erfolg ihrer jeweiligen Studienformate gekoppelt. Daraus ergibt sich ein Spannungsfeld zwischen interessentenorientierter Beratung im Sinne der Ratsuchenden und wirtschaftlichen Faktoren. Die Beraterinnen reagieren auf diese Freiheit und finden eigene Wege. Sie orientieren sich an eigenen moralischen Werten, guter Praxis und der Erkenntnis, dass der Frust sowohl auf Seiten der Studierenden als auch auf Seiten der Bildungsmanagerinnen groß ist, wenn das Studium nicht zum Studierenden passt. Trotz aller Freiheit wünschen sich die befragten Beraterinnen einen Verständigungsprozess, der in einen klar formulierten Beratungsauftrag mündet und sie in der Beratung stärkt.

6 Fazit und Ausblick

Beratung von Studieninteressierten kann sowohl auf der rein informativen Ebene ablaufen, als auch Kernpunkte des Selbstbildes und Selbstverständnisses Ratsuchender ansprechen, die einer weiterführenden beraterischen Begleitung bedürfen. Während die Beraterinnen der Wissenschaftlichen Weiterbildung auf reine Informationsberatung gut vorbereitet sind, reagieren sie auf darüber hinausgehende Beratungsanliegen aus dem Bauch heraus ohne dass sie auf beratungsspezifisches Fachwissen zurückgreifen könnten.

Die Untersuchung im Rahmen dieser Arbeit ist ein erster Schritt, um die Beratungspraxis in der Wissenschaftlichen Weiterbildung zu erfassen und schließlich zu professionalisieren. Um das Bild zu komplettieren, sollte im nächsten Schritt der aus dem Fokusgruppen gewonnene Eindruck überprüft und angereichert werden. Eine Option dies zu realisieren, ist die Hospitation in Beratungssituationen in Form einer teilnehmenden Beobachtung. Im nächsten Schritt könnten leitfadengestützte Interviews mit Studieninteressierten geführt werden, um diese – bislang fehlende – Perspektive auf den Beratungsprozess zu berücksichtigen. Schließlich wäre es lohnenswert, die

Perspektive der Leitung zu erfassen und abzuklären, welcher konkrete Beratungsauftrag von Seiten der Organisation formuliert wird.

Auf Basis gesicherter Erkenntnisse und Entscheidungen wäre es anschließend sinnvoll, Qualitätsstandards für die Beratung zu formulieren und ein Kompetenzprofil für Beraterinnen und Berater in der Wissenschaftlichen Weiterbildung abzuleiten sowie ein Curriculum zur Kompetenzerweiterung für Beraterinnen und Berater zu formulieren, auf dessen Basis eine Weiterbildung des Beratungspersonals erfolgen kann. Dafür sollte das Be-Qu-Konzept als Grundlage dienen, dessen Elemente auf die Erfordernisse der Wissenschaftlichen Weiterbildung angepasst werden.

7 Literatur

Arnold, Rolf; Mai, Jürgen. "Bildungsberatung – historische Entwicklung und aktuelle Begriffsbestimmung". In: Arnold, Rolf (Hrsg.). „Bildungsberatung im Dialog. 1. Theorie, Empirie, Reflexion“. Baltmannsweiler, 2009. 213-226.

Be-Qu-Konzept. „Beratungsqualität in Bildung, Beruf und Beschäftigung“. (online einsehbar unter <http://bequ-konzept.beratungsqualitaet.net/>; abgerufen am 2. September 2015)

EU. Entwurf einer Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten zu einer besseren Integration lebensumspannender Beratung in die Strategien für lebenslanges Lernen (Dokument 15030/08) Brüssel, 2008.

OECD. Career Guidance and Public Policy – Bridging the Gap. Paris: OECD Publishing, 2004. (online einsehbar unter www.oecd.org/edu/innovation-education/34050171.pdf; abgerufen am 2. September 2015)

Schiersmann, Christiane. „Beratung im Kontext von Lebenslangem Lernen und Life Design – ein Generationen übergreifendes Konzept“. In: Eckart, Thomas et.al. (Hrsg.). „Bildung der Generationen“. Berlin, Heidelberg, New York, 2011. 427-439.

Schiersmann, Christiane: „Beratung im Feld Bildung, Beruf, Beschäftigung“. In: Schiersmann, Christiane et.al. (Hrsg.). „Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Eckpunkte und Erprobung eines integrierten Qualitätskonzepts“. Bielefeld, 2013, S. 25-32.

Schulz, Marlen: „Quick and easy!?! Fokusgruppen in der angewandten Sozialwissenschaft“. In: Schulz, Marlen et.al. (Hrsg.). „Fokusgruppen in der empirischen Sozialwissenschaft – Von der Konzeption bis zur Auswertung“. Wiesbaden, 2012, S. 9-22.